



Amundi France Engagement

Rapport d'engagement 2021

Septembre 2022

La confiance
ça se mérite

Amundi
ASSET MANAGEMENT

Ce document est destiné exclusivement aux investisseurs professionnels, aux prestataires de services d'investissement et aux autres professionnels du secteur financier.



Les gérants du fonds



Frédéric ROSAMOND

Responsable actions françaises,
Gérant d'Amundi France Engagement



Lionel PARISOT

Gérant actions françaises,
Gérant d'Amundi France Engagement

S'engager : ça veut dire quoi ?

L'engagement diffère de l'accès aux entreprises et du dialogue traditionnel avec celles-ci. Il a pour but d'influencer les activités ou le comportement des sociétés détenues en portefeuille afin d'améliorer leurs pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) ou leur impact sur les principaux sujets liés à la durabilité. Plus précisément, s'engager implique d'avoir un programme et des objectifs axés sur les résultats réels dans un délai spécifique.

Cela signifie d'abord s'impliquer dans la vie des entreprises et dans la façon de faire vivre son portefeuille. S'impliquer dans la vie des entreprises, cela signifie les faire évoluer au sein d'une finance plus responsable avec ses enjeux, ses défis, ses opportunités et ses crises.

Cela veut dire aussi s'impliquer avec d'autres (l'équipe ESG, l'équipe de corporate governance...) et vouloir répondre, avec eux, aux questions posées sur les thèmes d'engagement prioritaires choisis par Amundi que sont principalement la transition énergétique et la question de la cohésion sociale.

Dans tout engagement, il faut laisser l'espace à des temps de dialogue pour être au clair sur les valeurs qui mobilisent et sur la vision que l'on a des choses. Le dialogue permet également de se connaître et donc, de savoir avec qui l'on s'engage.

Les questions des actionnaires en assemblée générale et les exigences des investisseurs sur le terrain de l'extra-financier sont de plus en plus nombreuses et ce sont sur ces sujets que les entreprises peuvent aujourd'hui être attaquées. La gestion du capital humain, l'engagement pour le climat viennent en première ligne. Des points sur lesquels la communication des entreprises n'est pas encore normée et est donc fragile.

L'objectif de ce rapport est de rendre compte de nos dialogues et discussions débutées il y a plus de deux ans et de développer les principaux axes de la stratégie ESG défendue par Amundi. Notre gestion active et engagée nous permet, tout au long de l'année, d'avoir des relations de proximité avec les dirigeants et les administrateurs afin de les encourager à améliorer leurs pratiques ESG et de faire entendre notre pouvoir actionnarial.

L'engagement est un moyen pour donner à la raison d'être des raisons d'agir et de passer de la parole aux actes.



Sommaire

Le « Stewardship », l'engagement et chiffres clés 2021	P4
- Le stewardship	P4
- L'engagement	P5
- Chiffres clés - Nos engagements en 2021	P6
- Statistiques de vote 2021	P7
01. L'impact de l'engagement	P8
- Évolution des pratiques ESG au sein des entreprises françaises	P8
• L'évolution des émissions de carbone	P9
• Le taux d'indépendance des conseils d'administration	P10
• Le taux de féminisation du conseil et du comité exécutif	P11
• La trajectoire climat certifiée par SBTi	P12
• La séparation des fonctions de Président et de Directeur Général	P13
• Le taux d'internationalisation des conseils d'administration	P14
• L'évolution de la note du portefeuille par rapport à l'indice de référence	P15
02. De l'utilité des votes « contre »	P16
- La structure du conseil d'administration	P18
- La rémunération des dirigeants	P19
- Les opérations sur capital	P20
03. Bilan des votes 2021	P22
- Statistiques générales de vote	P23
- Répartition thématique des votes	P24
- Exemples de votes « contre »	P29
- Perspectives 2022	P33
04. Engagement et philosophie d'investissement	P34
- Que signifie investir de manière responsable ?	P35
- Un fonds engagé pour une finance responsable	P36
- Politique d'engagement	P37
05. Des engagements spécifiques au cours de 2021	P38
- Biodiversité	P39
- Économie circulaire	P42
06. Suivi des indicateurs de portefeuille	P46
- Caractéristiques du portefeuille	P47
- L'intensité carbone	P47
- Indépendance des conseils d'administration	P48
- Parité homme/femme	P49
- Respect des droits humains	P50
- Conclusion	P51
07. Annexes	P52



01

Le « Stewardship » : concept ancien, nécessité moderne

- Un sujet apparu ces dernières années dans le domaine de la gouvernance d'entreprise est celui du « **Stewardship** ». Il a été, par exemple, abordé lors d'une conférence du European Corporate Governance Network à Vilnius, en Lituanie, en 2013, en référence au « Stewardship Code » anglais (2012), développé à l'usage des investisseurs institutionnels pour encourager l'implication des actionnaires.
- Le terme « Stewardship » n'a pas de traduction française vraiment satisfaisante. Les termes « **intendance** » et « **gérance** » sont souvent utilisés – mais le terme inclut une notion supplémentaire (prendre soin et faire fructifier à long terme).
- Au niveau de l'actionnariat, on observe depuis plusieurs années une tendance à développer « **l'actionnariat responsable** » dans les entreprises, en encourageant les actionnaires à comprendre l'entreprise afin qu'ils puissent prendre des décisions éclairées.
- L'activité de « Stewardship » fait partie intégrante de la stratégie ESG d'Amundi. Amundi promeut une transition vers une économie durable et inclusive à faible émission de carbone. En dehors de l'intégration systématique des critères ESG au sein de nos investissements actifs, Amundi a développé une activité de « Stewardship » à travers :
 - Une **politique d'engagement volontariste** visant à :
 - contribuer à la diffusion des bonnes pratiques et piloter une meilleure intégration de la durabilité dans nos participations, notre gouvernance, nos opérations et nos modèles économiques,
 - déclencher un changement positif concernant la façon dont les entreprises sont investies dans la gestion de leurs impacts sur des sujets spécifiques est primordial à la pérennité de notre société et de notre économie,
 - accompagner les sociétés des portefeuilles dans leur propre transition vers une entreprise plus durable, inclusive et bas carbone,
 - inciter les entreprises à augmenter leur niveau d'investissement dans leur recherche & développement dans les domaines les plus nécessaires pour cette transition.
 - Une **politique de vote** soulignant pour la gouvernance et les conseils d'administration des entreprises, la nécessité d'appréhender les défis environnementaux et sociaux. Ces deux sujets représentent des risques et des opportunités et Amundi doit s'assurer que les entreprises sont correctement positionnées et préparées pour gérer la transition vers une économie durable, inclusive et bas carbone.

« L'engagement »

Avoir une démarche au présent, tournée vers l'avenir avec, éventuellement, les leçons tirées du passé.

- **L'engagement** continuera de jouer un rôle encore plus important dans le futur. En 2021, Amundi a annoncé son nouveau « Plan d'ambition ESG 2025 ». Vote et engagement jouent un rôle clé dans ce plan. Notre ambition est d'augmenter les différentes initiatives que nous avons développées avec les plateformes d'investissement en 2020 et 2021 pour tirer parti notre effort d'engagement, en responsabilisant les différents professionnels de l'investissement qui ont déjà des dialogues actifs avec les émetteurs.
- L'équipe de recherche ESG, d'engagement et de vote a développé un ensemble de « **matérialités** » et **d'outils** qui guident les professionnels de l'investissement dans le choix des thèmes d'engagement. Cet ensemble servira de support pour mener une campagne rigoureuse d'engagement en ayant des objectifs précis, ambitieux et une approche pragmatique dans le suivi des progrès pour les émetteurs ciblés.
- **Le dialogue avec les entreprises est présent au niveau de toutes les plateformes d'Amundi** (au-delà de la recherche ESG, engagement et équipe de vote), pour tout type d'investissement (monétaire, dettes, actions...). Nous sommes convaincus que la gestion active actions peut présenter une approche pertinente pour déployer les ambitions d'engagement d'Amundi avec ses analystes ESG et peut ainsi prendre en compte de façon systématique les considérations environnementales et des enjeux sociétaux dans ses choix d'investissement.
- Notre **activité de vote** est une branche intégrée de notre activité de « stewardship ». Des améliorations insuffisantes suite à un engagement actif pourraient déclencher un vote négatif.
- Les engagements sont également déclenchés par notre activité de vote pour **encourager les émetteurs et les conseils d'administration à mieux intégrer la durabilité** et les visions à long terme dans la planification stratégique de leurs entreprises.

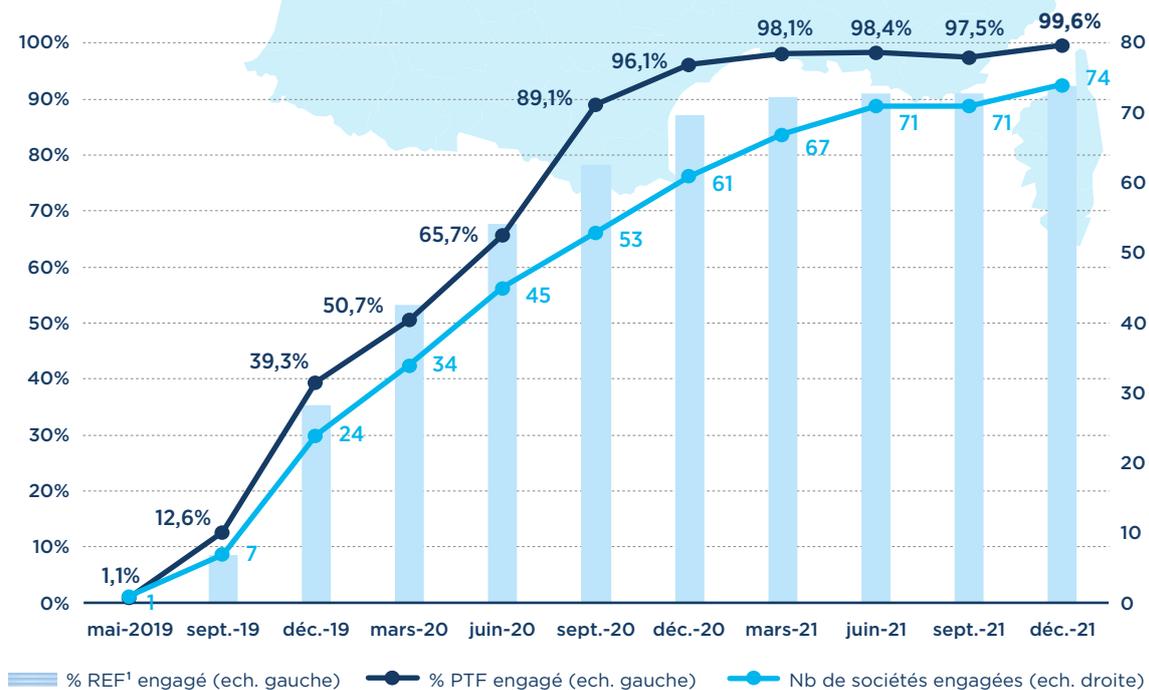


Chiffres clés

Nos engagements en 2021



Évolution de l'historique de notre engagement



1. REF = indice de référence et « REF engagé » représente la part de l'indice qui ont fait l'objet d'une réunion d'engagement par l'équipe de gestion en collaboration avec les équipes ESG.

Statistiques de vote 2021



Statistiques sur le dialogue actionnarial pré-AG

2021

Dialogues avec les émetteurs 65

Sujets abordés

Gouvernance 98%

Stratégie ESG 43%

Rémunération des dirigeants et lien avec critères ESG 83%

Cohésion sociale (mixité, équité salariale...) 58%



Statistiques de vote

2021

Périmètre France (CAC All-tradable)

Nombre d'assemblées auxquelles Amundi a voté sur le périmètre France Engagement 210

Pourcentage de réunions avec au moins 1 voix contre ou abstention 80%

Nombre de résolutions votées par Amundi 5 530

Pourcentage de votes « contre la direction » 26%

Amundi France Engagement (actionnariat au moment de l'Assemblée Générale)

Nombre d'assemblées auxquelles Amundi France Engagement a voté 39

Pourcentage de réunions avec au moins 1 voix contre ou abstention 46%

Nombre de résolutions votées par Amundi 692

Pourcentage de votes « contre la direction » pour le fonds 9%



Amundi France Engagement a voté à **100% des AG**



Pour Amundi France Engagement, **69% des votes « contre »** ont porté sur la **rémunération**



Amundi a voté **contre 2 propositions** liées au climat



Pour Amundi France Engagement, **15% des votes « contre »** ont porté sur des **opérations sur le capital**



Important

Un vote « contre » n'est pas une sanction mais plutôt une opposition à une résolution.



01

L'impact de l'engagement

Les entreprises françaises ont-elles adopté de meilleures pratiques ESG ?

L'évolution des émissions de carbone

L'objectif d'un actionnaire engagé est d'accompagner les entreprises (conseil et dirigeants), qui privilégiaient jusqu'alors une approche strictement financière (parfois au détriment du climat), dans l'établissement d'une politique claire de réduction de ses émissions carbone. Amundi demande des objectifs sur scope¹, 2 et scope 3. Sur ce dernier point, ce n'est pas juste l'amont mais également l'aval qui est concerné. Nous avons également des demandes sur les investissements visant à réduire les émissions carbone.



De quoi s'agit-il ?

Les émissions de CO₂ sont responsables de l'augmentation de l'effet de serre induite par les activités humaines. L'effet de serre est un processus naturel et nécessaire. Toutefois, le CO₂ change la composition de l'atmosphère et augmente sa capacité à retenir la chaleur fournie par le soleil, d'où le réchauffement climatique qui perturbe l'équilibre naturel.



Pourquoi est-ce important ?

Réduire les émissions dans chaque entreprise est une nécessité pour minimiser ces perturbations. Pour cela, il faut s'assurer du niveau de compétence du conseil d'administration sur les thématiques ESG, de la bonne mesure des émissions scope 1&2 (émissions directement liées aux activités de l'entreprise), de l'implication de la chaîne de fournisseurs, de la fixation d'objectifs chiffrés sur le long terme mais avec des points d'étape contrôlables et des moyens mis en œuvre pour les atteindre (ne pas se reposer uniquement sur d'hypothétiques innovations par exemple).

Émissions CO₂

(Portefeuille V.S indice de référence)



Les émissions de CO₂ des entreprises (en tonnes par M€ de chiffre d'affaires) détenues en portefeuille sont suivies de près et scrupuleusement maintenues en deçà de celles de l'indice de référence. Les émissions de chaque nouvel investissement ne doivent pas perturber cette constante. Dans les discussions d'engagement avec les sociétés, le suivi des pratiques pour l'amélioration de ce critère climat est une priorité.

1. Scope 1 : émissions directes de gaz à effet de serre. Ce sont des émissions de gaz à effet de serre qui ont lieu directement au niveau de l'entreprise (émissions liées à un chauffage au gaz dans un bureau ou une usine, émissions liées à la combustion de carburant des véhicules de services détenus par l'entreprise...).

Scope 2 : émissions indirectes liées à l'énergie. Ce sont principalement les émissions liées à l'électricité, qui n'émet pas directement sur le lieu de travail mais au moment de sa production (la combustion d'une centrale à gaz par exemple).

Scope 3 : autres émissions indirectes. Ce sont toutes les autres émissions. Le Scope 3 est très large par définition et représente en général la très grande majorité des émissions liées à l'activité d'une entreprise. Ne pas prendre en compte le Scope 3, c'est avoir une vision très incomplète de l'empreinte carbone de son entreprise.

Le taux d'indépendance des conseils d'administration

Une bonne gouvernance passe par un taux élevé d'indépendance des administrateurs au sein du conseil en face du dirigeant opérationnel, afin d'améliorer la qualité des délibérations. En France, la recommandation est à au moins 50% d'indépendants pour les sociétés dépourvues d'actionnaires de contrôle (1/3 sinon). Le rôle d'un actionnariat actif est de vérifier l'évolution de ce taux et de pousser l'entreprise vers les meilleures pratiques.



De quoi s'agit-il ?

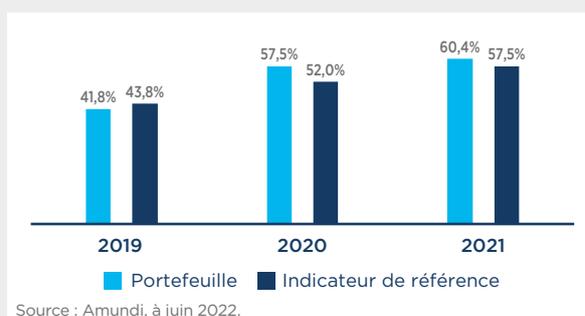
Les actionnaires délèguent le contrôle de l'entreprise à un conseil d'administration. Celui-ci doit agir dans leurs intérêts. S'assurer de l'indépendance de la majorité des membres d'un conseil d'administration a pour objectif d'éviter tout lien (familial, hiérarchique, etc.) avec le dirigeant opérationnel de l'entreprise. Un administrateur est qualifié d'indépendant s'il respecte un certain nombre de règles, dont celle de ne pas avoir occupé de fonction exécutive dans la société sur les 5 dernières années, ni d'avoir été salarié, ni d'avoir perçu une rémunération importante de sa part, etc. L'administrateur indépendant ne doit pas non plus détenir une participation de contrôle, ni siéger à plus de 3 autres mandats.



Pourquoi est-ce important ?

L'absence de liens entre la majorité du conseil d'administration et le dirigeant de l'entreprise permet de minimiser le risque de complaisance, voire de soumission qui empêcherait le conseil d'assumer efficacement ses fonctions, étant moins à même de surveiller et éventuellement de s'opposer au dirigeant. Un conseil insuffisamment indépendant risque de ne se reposer que sur les recommandations du dirigeant pour faire entrer un nouvel administrateur censé le surveiller, alors que les administrateurs devraient avoir un intérêt aligné sur celui des actionnaires. Ce comité d'audit a un rôle prépondérant puisqu'il vérifie les comptes et la gestion des risques de l'entreprise. Nos règles de vote demandent 51% d'indépendance dans le comité d'audit, d'où l'importance du nombre d'administrateurs indépendants.

Indépendance du conseil d'administration



Depuis 2020, le portefeuille maintient un taux d'indépendance des conseils d'administration des sociétés détenues plus élevé que celui de l'indice de référence. Dans le même temps, au travers des votes ou lors des discussions d'engagement, les mauvaises pratiques sont stigmatisées.

Le taux de féminisation du conseil et du comité exécutif

01

Précurseur, Amundi, co-fondateur et membre du 30% Club France Investor Group, demande depuis 2020 aux entreprises françaises du SBF120¹ d'accélérer la féminisation de leur comité exécutif autour de 30%, au plus tard en 2025. Plus précisément, Amundi appelle les grandes sociétés à établir un plan d'actions sur le court terme afin de s'assurer de l'atteinte de l'objectif. En l'absence d'avancée, Amundi peut voter contre des résolutions proposées par les dirigeants d'entreprises lors de chacune de leurs assemblées générales.



De quoi s'agit-il ?

L'objectif est de promouvoir un meilleur partage femmes-hommes au sein des instances dirigeantes, comités exécutifs et autres comités de direction. Cette réalisation signifiera un changement significatif et durable au sein des entreprises. En avance par rapport à ses voisins européens, la France s'est d'abord dotée d'un arsenal législatif pour contraindre les entreprises à féminiser leur conseil d'administration, un objectif atteint (taux moyen >45%). La loi impose dorénavant, aux entreprises de plus de 1000 salariés, 30% de femmes parmi les cadres dirigeants et les cadres membres des instances dirigeantes d'ici à 2027, puis 40% d'ici à 2030. Les entreprises « hors la loi » devront verser une amende égale à 1% de la masse salariale.



Pourquoi est-ce important ?

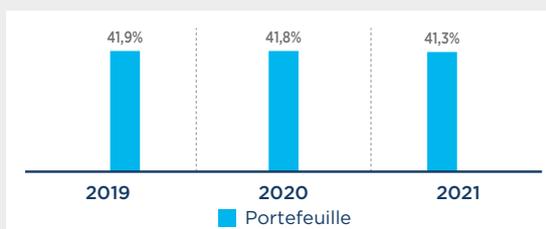
La mixité des instances dirigeantes doit favoriser une croissance pérenne *via* un processus décisionnel plus performant et innovant, ainsi qu'une meilleure rétention des talents. La diversité des équipes de direction, notamment à des postes opérationnels, ne peut que favoriser la performance sur le long terme. Accompagner les entreprises dans ce changement demande non pas la nomination soudaine de femmes à des postes clés, mais plutôt d'établir un plan d'actions visant à accroître dès maintenant la proportion de femmes exerçant des directions opérationnelles, qui sont le tremplin pour accéder aux plus hautes responsabilités. Une mixité favorisant également l'attrait de l'entreprise pour les jeunes diplômés.

% de femmes au comité exécutif



Source : Amundi, Board Data.

% de femmes au niveau Groupe



Source : Amundi, Board Data.

Au sein de l'indice de référence, si la féminisation des conseils d'administration reflète dorénavant celle des effectifs totaux des groupes, ce n'est pas encore le cas au niveau des comités exécutifs qui s'attellent progressivement à s'améliorer sous l'impulsion des discussions d'engagement. La féminisation des comités exécutifs des positions en portefeuille est en augmentation et dépassait, à fin 2021, celle de l'indice de référence.

1. L'indice SBF 120 représente les 120 plus grosses capitalisations boursières françaises.

2. Données 2021 CAC All-tradable non disponibles (le SBF 120 représente 98,78% du CAC All-tradable).

AG : Assemblée Générale des Actionnaires. La politique de vote et les rapports d'engagement sont disponibles sur www.amundi.com

La trajectoire climat certifiée par SBTi

Dans son rôle d'actionnaire responsable, Amundi demande aux entreprises de faire valider la trajectoire de leur politique environnementale par le SBT (Science-Based Targets initiatives).



De quoi s'agit-il ?

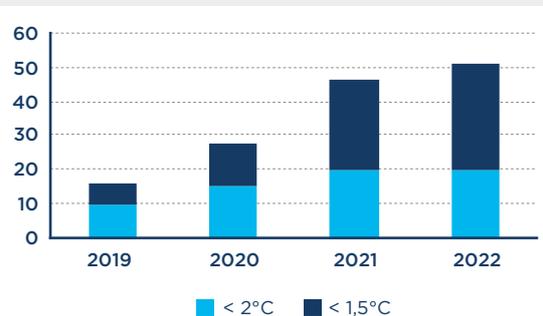
Le SBTi est un partenariat entre plusieurs institutions internationales (CDP, United Nations Global Compact, World Resources Institute et WWF le World Wide Fund for Nature). Face à l'urgence climatique, le SBTi promeut les meilleures pratiques en termes de réductions d'émissions et, par sa méthodologie, valide la stratégie des entreprises sur le volume et le rythme auxquels elles doivent réduire leurs émissions pour être en adéquation avec un scénario de réchauffement climatique limité à 2°C ou, mieux, à 1,5°C entre 1880 (période pré-industrielle) et 2100. Cet engagement a été pris par une grande partie des pays ayant assisté à la COP 21 à Paris en 2015.



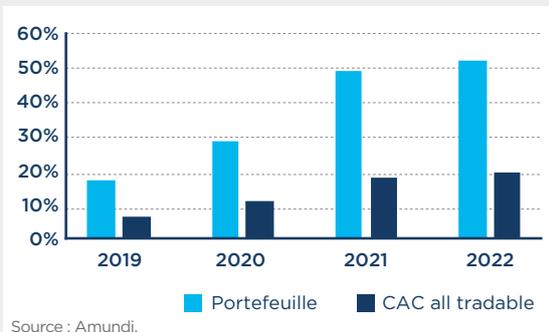
Pourquoi est-ce important ?

Dans une économie qui vise la neutralité carbone, faire valider sa stratégie environnementale sur la réduction des émissions de CO₂ par le Science Based Targets initiative (SBTi) est un gage de respect d'une méthodologie et de la crédibilité des engagements.

Entreprises françaises avec une certification SBTi



% d'entreprises avec une certification SBTi



La certification SBTi est un thème récurrent des discussions d'engagement. Le nombre d'entreprises françaises dont les objectifs carbone sont certifiés par le SBT ne cesse de croître : de 16 en 2019 à plus de 50 début 2022. De plus, la proportion d'entreprises alignées sur la trajectoire < 1,5°C, la plus contraignante vs < 2°C, augmente rapidement. Plus de 50% des entreprises détenues par le fonds à fin 2021 ont un engagement certifié SBT, vs 20% pour l'indice de référence.

La séparation des fonctions de Président et de Directeur Général

La séparation des fonctions de Président du conseil et de Directeur Général laisse présager d'une meilleure gouvernance. Amundi incite systématiquement les entreprises à pratiquer cette séparation ou, tout du moins à instaurer, le cas échéant, un contre-pouvoir au sein du conseil d'administration. Le cumul de fonctions peut entraîner un vote « contre » de la part d'Amundi, si aucun autre contre-pouvoir n'est mis en place.



De quoi s'agit-il ?

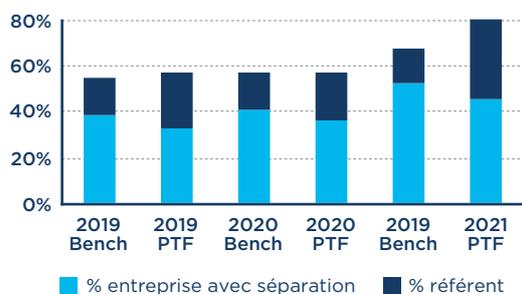
Les sociétés sont dirigées par un conseil d'administration qui décide de la stratégie et par un comité exécutif qui la déploie. Les fonctions de Président du conseil d'administration et de Directeur Général, à la tête du comité exécutif, peuvent ou non être concentrées dans les mains d'une seule personne.



Pourquoi est-ce important ?

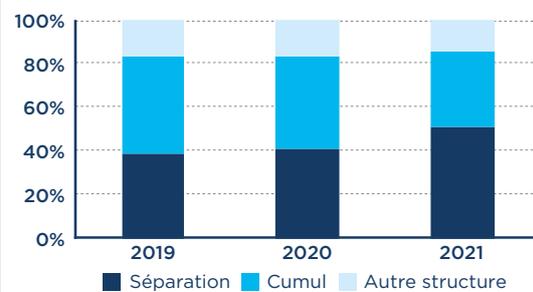
L'importance de la séparation des fonctions de Président du conseil et de Directeur Général tient au fait que ce dernier, en charge de la gestion au jour le jour et de la représentation de l'entreprise vis-à-vis des tiers, conserve un contre-poids en termes de pouvoir en la personne du Président du conseil qui représente les actionnaires. L'objectif est d'éviter que les décisions et les exécutions soient concentrées dans les mêmes mains. Cependant, le cumul est acceptable si le conseil a nommé en son sein un administrateur indépendant référent. Celui-ci, dont les prérogatives sont accrues au sein du conseil, a le pouvoir de réunir les membres du conseil hors la présence du Directeur Général et ou du Président. Ce contre-pouvoir rétablit l'équilibre et permet de s'assurer d'une saine gouvernance.

% d'entreprises avec séparation des fonctions



Source : Amundi, Oddo.

Fonctions de Président et de Directeur Général (SBF120)



Source : Amundi, Oddo.

Sur les 41 entreprises françaises de l'indice avec cumul des fonctions, 19 ont déjà nommé un administrateur référent au sein de leur conseil d'administration et 5 vont proposer la séparation aux votes de l'assemblée générale 2022. Restent 17 sociétés pour lesquelles Amundi réclame une évolution dans la gouvernance et, sans justification claire lors des discussions, peut sanctionner par un vote « contre » en assemblée générale. Au sein du portefeuille, seules 3 entreprises portent encore ce risque de gouvernance qui fait l'objet d'un suivi strict lors des discussions avec les dirigeants.

Le taux d'internationalisation des conseils d'administration

Au-delà de la limitation du nombre de mandats et surtout du taux d'indépendance du conseil, son internationalisation en ligne avec l'activité de l'entreprise est également un élément de bonne gouvernance. La tâche pour Amundi est d'inciter l'entreprise à dépasser les limites souvent évoquées à la nomination d'administrateurs au profil international (connaissance insuffisante du pays, difficultés des rencontres physiques, barrière de la langue, rémunération non attrayante, etc.).



De quoi s'agit-il ?

Dans la mesure où le conseil d'administration est censé influencer par son expertise les différents domaines de compétences de l'entreprise, l'internationalisation grandissante des entreprises doit être reflétée au sein des membres de leur conseil, ne serait-ce que pour l'expertise culturelle et géographique des marchés adressés.



Pourquoi est-ce important ?

La diversité des membres du conseil est un facteur d'amélioration de la performance. La diversité des nationalités fait partie intégrante de la richesse et de l'expertise du conseil. L'éloignant d'autant du simple réseau de connaissances locales, l'internationalisation renforce l'indépendance des membres.

% d'internationalisation du conseil d'administration



Source : Amundi, Board data.

La diversité des compétences et profils au sein des conseils d'administration est un sujet d'attention dans les discussions d'engagement. Les entreprises du SBF120 ont, pour l'instant, maintenu un taux d'internationalisation de leur conseil d'administration à un niveau inférieur à celui de leur chiffre d'affaires, une pratique qui reste à améliorer. Cependant, le poids des profils internationaux dans les conseils des sociétés détenues en portefeuille (plus élevé que celui de l'indice) a été en constante progression.

1. Données 2021 CAC All-tradable non disponibles (le SBF 120 représente 98,78% du CAC All-tradable)

L'évolution de la note du portefeuille par rapport à son indice de référence

Les entreprises de l'indice de référence et celles détenues en portefeuille font l'objet d'une notation interne qui reflète les pratiques ESG et permet d'établir un comparatif des meilleures pratiques sociales, environnementales et de gouvernance (ESG) au sein d'un secteur. La principale vocation de l'engagement, tel que pratiqué au travers du portefeuille, est d'accompagner les entreprises vers l'amélioration de leurs pratiques.



De quoi s'agit-il ?

La progression des scores ESG des entreprises constituant l'indice et/ou le portefeuille illustre l'adoption de meilleures pratiques.

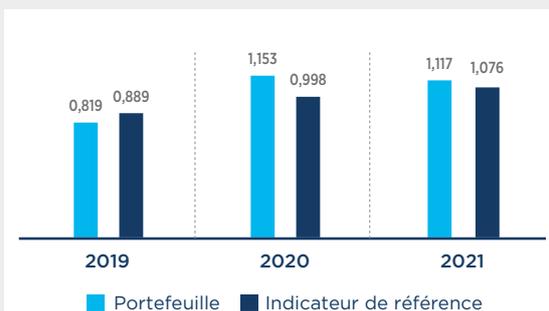


Pourquoi est-ce important ?

La prise en compte croissante par les entreprises des risques et opportunités liés à l'ESG est signe que l'engagement porte ses fruits. Les entreprises prêtent une oreille de plus en plus attentive aux échanges liés aux attentes des investisseurs, sur la matérialité des informations à fournir, sur les points d'étape à surveiller, sur la crédibilité des moyens engagés ou encore sur la clarté des objectifs à atteindre.

Score ESG

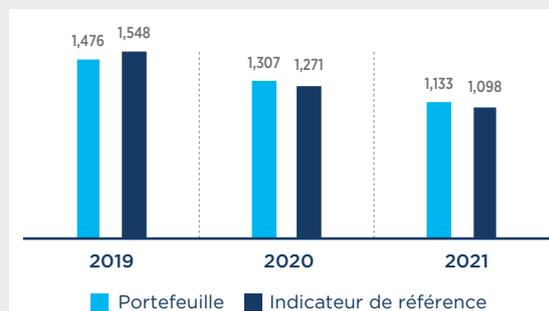
(portefeuille vs indice de référence)



Source : Amundi.

Score ESG

(portefeuille vs top 80% de l'indice)



Source : Amundi.

Le score de l'indice de référence ne cesse de croître, preuve de l'adoption progressive de meilleures pratiques ESG par les entreprises françaises. Le portefeuille, dont la thématique d'engagement est dévolue à toute entreprise, même les plus en retard sur les questions ESG, affiche un score plus aléatoire qui est en fonction de l'entrée d'une entreprise moins bien notée ou de la sortie d'un champion de l'ESG. Toutefois, quelle que soit la configuration, le portefeuille s'est engagé à battre les 80% de l'indice les mieux notés, ce qui lui permet de se maintenir en permanence sur un score plus élevé que celui de l'indice.



02

De l'utilité des votes « contre »

Les votes « contre » par Amundi en assemblée générale ont-ils conduit à une amélioration des pratiques ?

Les votes « contre » par Amundi en assemblée générale ont-ils conduit à une amélioration des pratiques ?

Les votes contre les résolutions proposées se sont accrus en nombre et en pourcentage (de 21,8% à 26% des résolutions votées) entre 2020 et 2021. La crise sanitaire, qui a impliqué la gestion des confinements dans un environnement économique compliqué, explique une bonne partie de cette tendance à la hausse, notamment au niveau des rémunérations des dirigeants qui ont pu être jugées excessives au regard de la performance de l'entreprise, des soutiens étatiques ou du décalage trop important avec l'évolution de la masse salariale de l'ensemble du groupe.

Parmi les résolutions votées « contre » :

- la rémunération des dirigeants a vu sa part s'accroître de 34% en 2020 à 40% en 2021 ;
- la proportion des votes contre la structure du conseil est restée globalement identique (de 13% à 15%).

Sans surprise, pour cause de crise sanitaire, ce sont notamment les votes contre les opérations sur capital qui n'ont pas progressé lors des assemblées générales de 2021 par rapport à l'exercice précédent, avec même un nombre d'entreprises sanctionnées en recul.

Assemblées générales	2020	2021	Évolution
Résolutions votées « contre »	1 154	1 452	+298
% Votes « contre »	21,8%	26%	
Dont :			
• Votes « contre » <i>Rémunérations des dirigeants</i>	388	590	+202
• Votes « contre » <i>Opération sur capital</i>	512	517	+5
• Votes « contre » <i>Structure du Conseil</i>	150	218	+68
• Votes « contre » <i>Autres</i>	104	127	+23

Source : Amundi Corporate Governance Team.

Les 3 thèmes principaux qui émergent dans les votes « contre » sont :



La structure du conseil d'administration



La rémunération des dirigeants



Les opérations sur capital



Rappel

Le périmètre de statistiques concerne les valeurs du CAC All-tradable

La structure du conseil d'administration

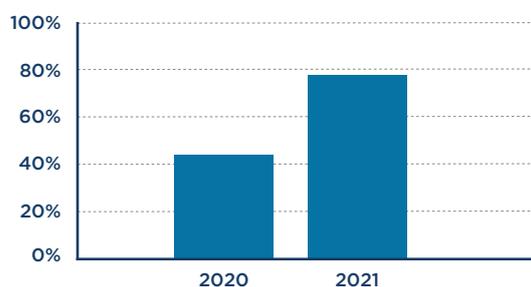
Pilier de la gouvernance d'une entreprise, le conseil d'administration doit pouvoir représenter les intérêts des actionnaires. À ce titre, il se doit d'être composé en majorité de membres indépendants, au moins de 33% de femmes, avec une séparation entre les fonctions de Président et de Directeur Général (ou, le cas échéant, la nomination d'un administrateur indépendant référent), de membres apportant une compétence aux délibérations (digitale, internationale, etc.), de membres affichant un taux élevé d'assiduité, ne cumulant pas des mandats d'administrateurs au-delà du raisonnable, à même d'établir une stratégie ESG, répartis dans des comités spécialisés (audit, rémunération, ESG, nomination), etc. Toutes ces thématiques sont débattues avec les entreprises lors des réunions de pré-assemblée générale (65 réalisées en 2021), où les différentes résolutions qui seront soumises aux votes sont exposées à Amundi par un représentant du conseil.



Pourquoi voter « contre » ?

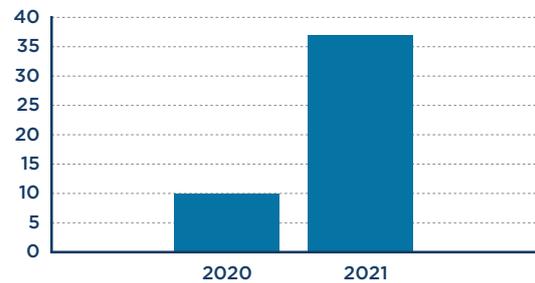
Les votes « contre » sur la structure du conseil d'administration ont pour objectif de marquer la désapprobation sur l'un ou l'autre des critères concernant les membres du conseil : absence d'indépendance le plus souvent (non renouvellement d'un membre qui dépasse la durée de 12 ans au sein du conseil perdant à ce titre son statut d'indépendant, pas de séparation entre Président du conseil et Directeur Général exécutif, etc.). Le manque d'assiduité, le cumul des mandats d'administrateurs de certains membres, etc. sont autant de motifs sérieux d'opposition à une résolution.

Nombre de votes « contre » lié à l'indépendance du conseil d'administration



Source : Amundi Corporate Governance Team.

Nombre de votes « contre » lié à l'Overboarding¹



Source : Amundi Corporate Governance Team.

Entre 2020 et 2021, le nombre de votes « contre » la structure du conseil d'administration des entreprises françaises est resté finalement assez stable en pourcentage des résolutions votées « contre ». Les problèmes d'indépendance des membres ont pu être exacerbés par la difficulté à modifier la composition des conseils en attirant de nouveaux administrateurs en période excessivement chahutée par la crise sanitaire peut expliquer l'accroissement du cumul des mandats d'administrateurs. Les entreprises continuent d'être interrogées sur la justification des résolutions qui vont à l'encontre de notre politique de vote.

1. Overboarding : dans notre politique, les administrateurs non exécutifs doivent avoir au maximum quatre mandats d'administrateur, sachant qu'un poste de président du comité d'audit ou de Président du conseil compte pour 2 mandats.

La rémunération des dirigeants

La rémunération fixe et variable des dirigeants est soumise aux votes des actionnaires sur la partie *ex post* (à verser pour l'année écoulée) mais aussi *ex ante* (politique de rémunération pour l'année en cours).



Pourquoi voter « contre » ?

Plusieurs motifs peuvent justifier un vote « contre » :

- une rémunération jugée excessive (par rapport aux performances réalisées ou aux pratiques dans les entreprises concurrentes, etc.) ;
- l'absence de critères extra-financiers dans la rémunération variable ou l'absence d'alignement avec la stratégie ESG de l'entreprise ;
- L'absence d'informations ou de critères quantitatifs.

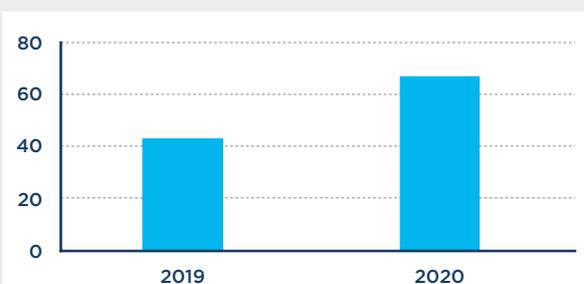


Exemple

Les rémunérations excessives

Sur la thématique de la rémunération excessive, Amundi a voté « contre » au moins une résolution sur la rémunération au sein de 67 entreprises françaises en 2021, après 43 en 2020. Cet accroissement est essentiellement lié aux pratiques mises en place en période de Covid (accroissement de la rémunération des dirigeants en période de chômage partiel soutenu par l'État, pas d'alignement avec la performance, pas d'augmentation en parallèle pour les salariés de l'entreprise, etc.).

Votes « contre » liés à la rémunération excessive sur les sociétés du CAC All-tradable



Source : Amundi Corporate Governance Team.

Certes, le nombre de résolutions votées « contre » s'est accru malgré davantage de discussions avec les entreprises en amont de leur assemblée générale. Il faut néanmoins souligner le caractère exceptionnel des assemblées générales de 2021 où ont été sanctionnées les pratiques salariales appliquées à une période inédite de crise sanitaire avec confinement, qui a conduit à des propositions de rémunérations variables non alignées avec des performances financières très dégradées. Dès mars 2020, Amundi a adopté une politique plus stricte concernant les politiques de rémunération à cause du Covid. Il est à noter que les entreprises surveillent le taux d'adoption des résolutions qu'elles proposent. Les votes « contre » mettent en exergue un rejet des propositions faites par les dirigeants qui pousse ces derniers à ne pas réitérer une mauvaise pratique.



Rappel

Le périmètre de statistiques concerne les valeurs du CAC All-tradable.

Les opérations sur capital

02

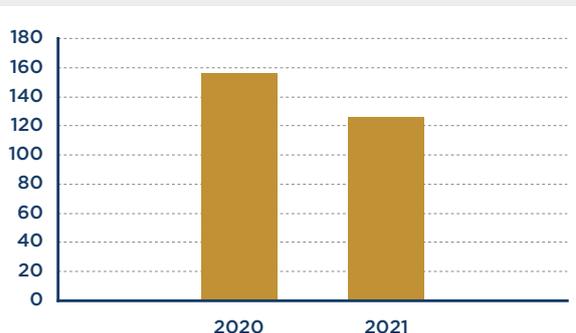
Les opérations sur capital requièrent une autorisation faisant l'objet d'un vote par les actionnaires en assemblée générale. Ces opérations sont de multiples natures : de l'émission de nouvelles actions avec ou sans droit de souscription au programme de rachats d'actions.



Pourquoi voter « contre » ?

Un vote « contre » marquera le rejet de toute résolution portant sur les opérations sur capital qui ne sont pas dans l'intérêt de l'actionnaire. Ainsi, en cas d'émission trop importante (le seuil d'acceptation a été fixé à 10% du capital maximum pour les émissions sans droit préférentiel de souscription et à 50% maximum pour celles avec droit de souscription), le porteur d'une action risque d'être trop fortement dilué. De même, l'objectif du vote « contre » est d'empêcher la mise en place de « pilules empoisonnées » qui empêcheraient une offre de prise de contrôle de la société, pour laquelle l'actionnaire doit pouvoir choisir d'apporter ou non ses titres.

Nombre d'entreprises françaises ayant fait l'objet d'un vote « contre » lié aux opérations sur capital



Source : Amundi Corporate Governance Team.

Les opérations sur capital, qui peuvent porter atteinte aux intérêts des actionnaires, restent un sujet surveillé dans les discussions d'engagement lors des réunions pré-assemblée générale. Les entreprises françaises qui se sont vues signifier par un vote « contre » par Amundi sur leurs opérations sur capital ont été en recul entre 2020 et 2021. La raison est liée aux conséquences de la crise sanitaire avec des exigences de réduction voire de suppression de versements aux actionnaires, l'absence de programmes de rachats d'actions afin de conserver les liquidités, d'augmentations de capital ou de fusions-acquisitions dans un environnement macroéconomique incertain.



03

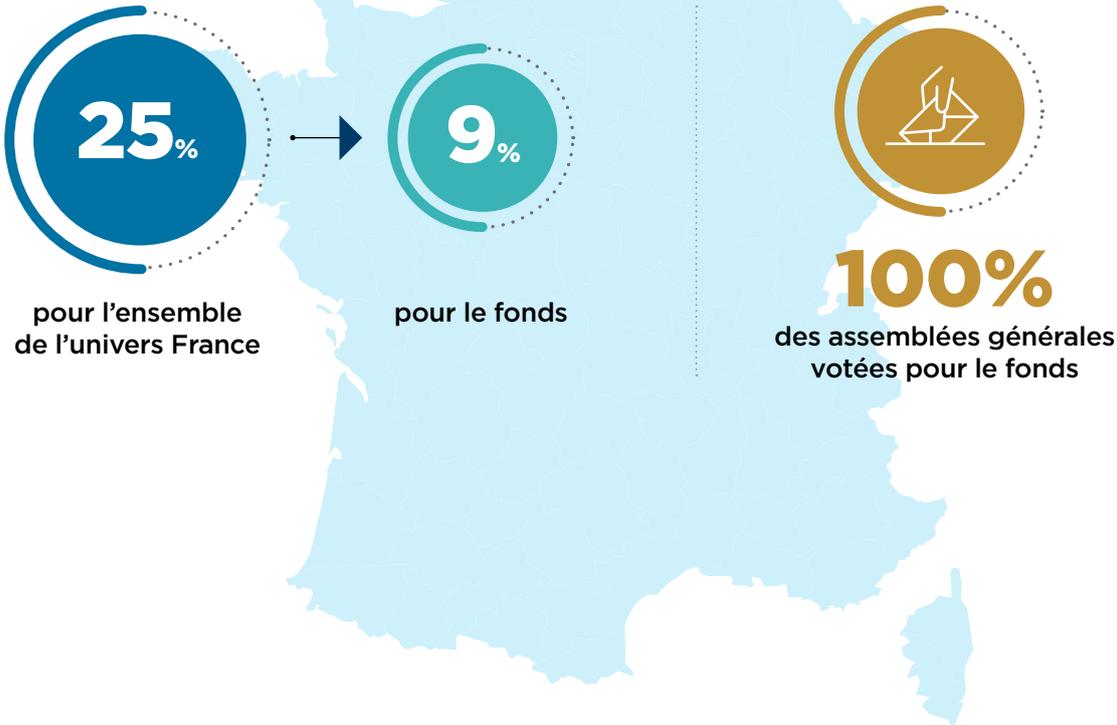
Le bilan des votes 2021

Statistiques générales de vote

CAC All-tradable		Taux
Pourcentage de vote « contre » le management		26%
Nombre de résolutions votées	5 530	
Nombre d'assemblées générales totales	214	
Nombre d'assemblées générales votées	210	98%
Nombre d'assemblées générales avec au moins un vote contre	165	80%

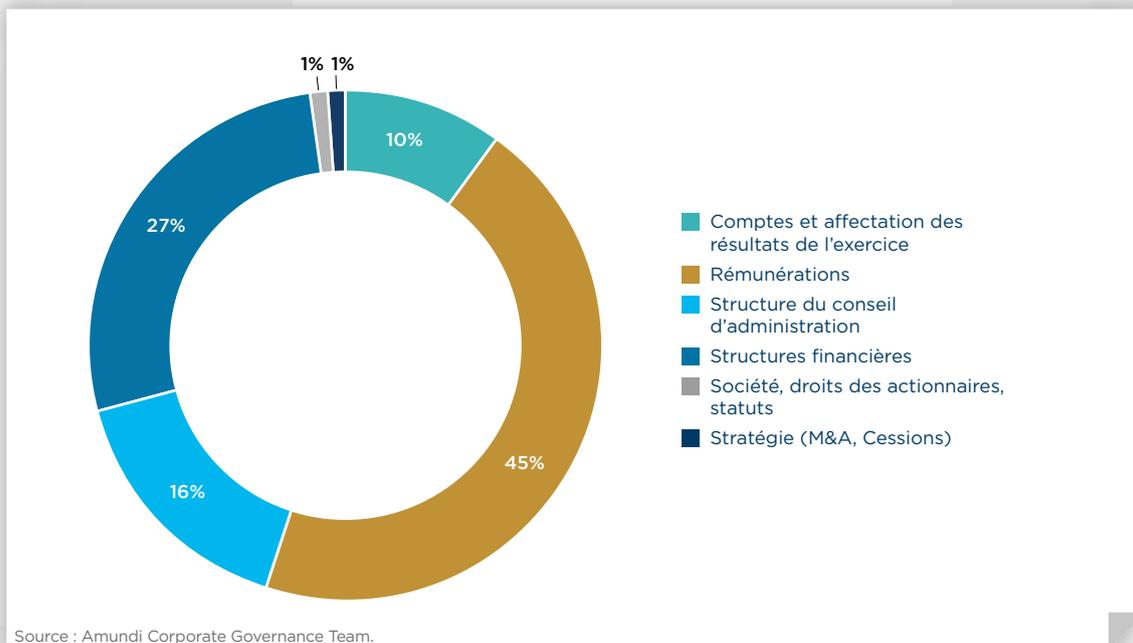
Amundi France Management		Taux
Pourcentage de vote « contre » le management		9%
Nombre de résolutions votées	692	
Nombre d'assemblées générales totales	39	
Nombre d'assemblées générales votées	39	100%
Nombre d'assemblées générales avec au moins un vote contre	19	46%

Le dialogue actionnarial a permis de réduire le pourcentage de votes « contre » par rapport à l'univers France avec :



Répartition thématique des votes « contre la direction » pour les sociétés du CAC All-tradable

Répartition des votes « contre » Amundi pour les sociétés du CAC All-tradable



Focus sur les votes « contre » la rémunération des dirigeants

Les dirigeants, comme les membres du Comité Exécutif, les administrateurs et, dans certaines entreprises, l'ensemble des cadres ont été nombreux à réduire leur rémunération fixe en 2020. Les entreprises concernées ont, pour la plupart, concentré cette réduction sur la période de chômage partiel de leurs salariés ; certaines, qui n'ont pas eu recours au chômage partiel, ont tout de même réduit ces rémunérations, pour verser la somme correspondante à une œuvre engagée dans la lutte contre le Covid.

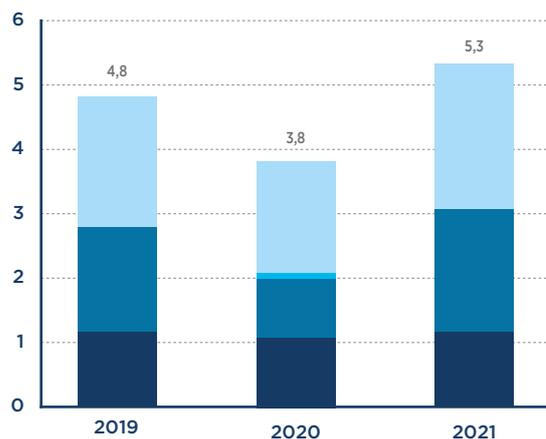
Les « bonus » ont aussi été plus faibles, parfois nuls comme chez Sodexo ou LVMH. Au final, les rémunérations 2020 du CAC 40 ont été en recul de 21%, à 3,8 milliards d'euros en moyenne, celles du SBF 120 en recul de 15%, à 1,9 milliard d'euros, et celles de sociétés plus petites, réduites de moitié, à 0,8 milliard d'euros en moyenne.



45%
des votes « contre »

Répartition thématique des votes « contre la direction » pour les sociétés du CAC All-tradable

Niveaux et composition des rémunérations des dirigeants du CAC40, en millions d'euros

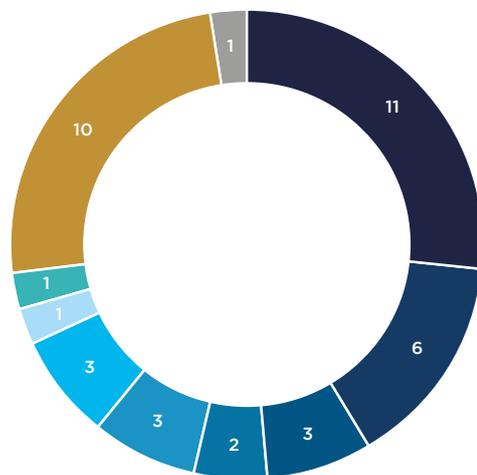


Source : Hebdo des AG.

En 2021, les rémunérations des dirigeants rebondissent fortement : elles dépassent de 10% celles de 2019 dans le CAC40, à 5,4 millions d'euros, de 43% dans le Next 80¹ à 3,2 millions d'euros, et de 10% à 0,8 million d'euros pour les plus petites sociétés.



Typologie des résolutions votées à moins de 80% dans le CAC40 dans les assemblées 2021 (moyenne au 6 juillet 2021)



Source : Hebdo des AG.

Mi-juillet, sur l'ensemble du CAC All-tradable, les votes ex-post sur la rémunération 2020 ont été adoptés à 91% (-2 points par rapport à 2020). Sur le CAC 40, le recul est de 5 points. Certes, aucune rémunération n'a été rejetée, rompant avec plusieurs années d'affilée avec un ou deux rejets par an. Toutefois, 9 entreprises du CAC 40 ont enregistré des scores inférieurs à 80% sur le vote ex-post, une contestation bien supérieure aux années précédentes. Téléperformance, Bouygues, Veolia, Axa, Worldline, Engie, Carrefour, Saint Gobain ou encore StMicro sont concernées.

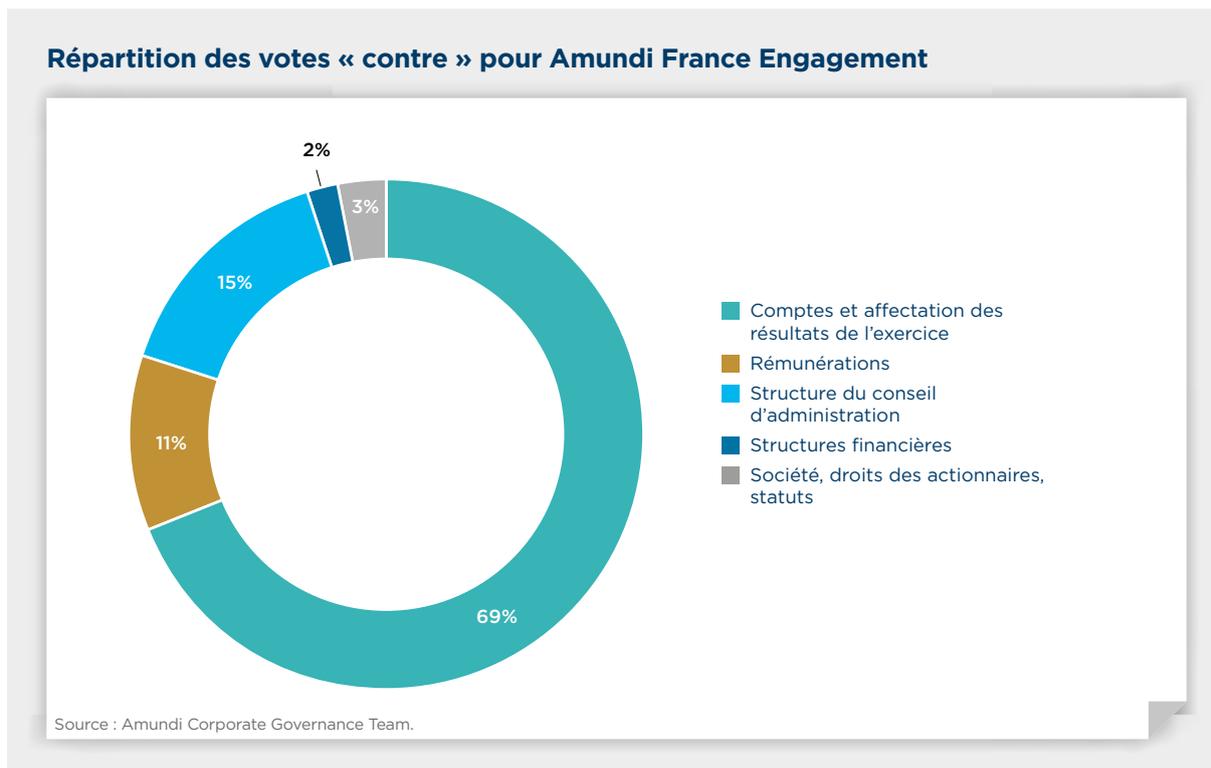
1. Le Next 80 comprend toutes les valeurs de l'indice SBF 120 qui ne font pas partie du CAC 40.

2. Le "say on pay" est un vote à l'occasion de l'Assemblée Générale d'une entreprise cotée afin de valider la rémunération de ses principaux dirigeants. Ce dispositif existe en France depuis 2013.

3. ILT : sigle qui signifie « Incentives à Long Terme » et se retrouve, dans la recherche anglophone, sous le sigle LTI. Ce dispositif remplace peu à peu, l'attribution de stock-options qui était monnaie courante dans les grandes entreprises et les groupes internationaux. Les stock-options permettent aux salariés, collaborateurs, cadres ou dirigeants d'acquérir des actions de l'entreprise à des coûts plus bas que sur le marché. Il s'agit, en d'autres termes, d'une option d'achat préférentielle sur une action. Ces types de bonus et de primes sont généralement versés en fonction des bénéfices réalisés par l'entreprise au cours de l'exercice précédent.

4. Créés à l'initiative de l'ancien ministre des finances Thierry Breton, Les "Bons Breton" qualifient des bons défensifs émis par les grandes entreprises françaises dans le but de protéger leur actionariat en cas d'offre publique hostile.

Répartition thématique des votes « contre la direction » pour Amundi France Engagement



Notre vote suit la politique de vote d'Amundi et conforte nos engagements et ceux pris par Amundi. Ils viennent parfois sanctionner un manque d'écoute et de dialogue de la part des sociétés dans lesquelles nous sommes investis. L'objectif demeure toujours d'accompagner et d'aider les entreprises à avoir de meilleures pratiques concernant les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance. Nos choix sont généralement débattus et expliqués avec la société afin d'éviter les votes « contre » aux assemblées générales l'année suivante.



Important

Un vote « contre » n'est pas une sanction mais plutôt une opposition à une résolution.

03

Répartition thématique des votes « contre la direction » pour Amundi France Engagement

Structure du capital et financement des activités de la société

- Les résolutions qui ont donné lieu à des votes « contre » concernent 3 sociétés que sont Neoen, LVMH et SEB. Nous nous sommes principalement prononcés contre l'autorisation de rachat d'actions au-delà des 10% et contre des augmentations de capital qui donnaient lieu à des droits de préemptions.
- Les rachats d'actions se sont formidablement remis de la crise du Covid-19. Après le creux de 2020, année pendant laquelle les grandes entreprises cotées avaient mis de l'argent de côté, dont, pour certaines d'entre elles comme les banques et les assureurs, à la demande expresse des régulateurs, les buybacks¹ ont été libérés en 2021.
- Pays des rachats d'actions plus que du dividende, notamment pour des raisons fiscales, les États-Unis ne sont pas les seuls à constater cette flambée. Même en France, le record de rachats d'actions du SBF 120 devrait tomber cette année. Selon les derniers calculs de Natixis, en prenant en compte les 9 milliards d'euros payés par L'Oréal à Nestlé pour lui racheter 4% de son propre capital, ce sont 25 milliards d'euros qui auront été dépensés en 2021. Un peu plus de la moitié des entreprises du SBF 120 (67 précisément) utilisent un programme de rachats d'actions, contre 53 en 2020 et 60 en 2019.



15%

des votes « contre »
la structure
du capital et
financement
des activités.

Gouvernance d'entreprise

- Les résolutions qui ont donné lieu à des votes « contre » concernent essentiellement les administrateurs qui présentent plus de 4 mandats. Amundi juge qu'au-delà de 4 mandats, la personne ne pourrait plus faire face à une situation de crise faute de temps à accorder pour un support à tous les conseils d'administration. Une position dans un exécutif compte pour 2 mandats ainsi qu'une responsabilité d'un comité d'audit.
- Les cas se sont présentés pour un administrateur de Carrefour, Essilor Luxottica, Seb, Thales et LVMH.
- Pour une bonne gouvernance d'entreprise, nous privilégions les sociétés qui présentent des fonctions de Président et Directeur Général distinctes.
- Air Liquide a, cette année, réduit le nombre de PDG au CAC 40. François Jackow occupe le poste de Directeur Général depuis le 1^{er} juin 2022, opérant ainsi une dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général. L'actuel PDG, Benoît Potier, restera Président du conseil d'administration. En 2021, ArcelorMittal, Bouygues, Danone, L'Oréal, Saint-Gobain et Safran ont changé de Directeur Général, les cinq premiers à l'occasion d'une dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général.
- Le statut de PDG dans le CAC 40 n'est plus la norme. En retirant les deux commandites (Hermès et Michelin) et les sociétés à conseil de surveillance/directoire (Publicis, STMicroelectronics, Unibail et Vivendi), le CAC 40 compte douze PDG contre 22 fonctions dissociées.



11%

des votes « contre »
la gouvernance
d'entreprise
de la société.

1. Buyback : terme anglais désignant le rachat d'actions (racheter ses propres actions en Bourse fait partie des opérations financières courantes et de plus en plus fréquentes pour les sociétés cotées).

03

Répartition thématique des votes « contre la direction » pour Amundi France Engagement

Comptes et affectation de résultat

- Le principal vote « contre » est relatif à la résolution concernant la validation des comptes d'Atos qui a connu une controverse.
- Atos a, en effet, fait état le 1^{er} avril de réserves dans la certification des comptes par les commissaires aux comptes de Deloitte qui n'en ont d'ailleurs pas bien expliqué les raisons.
- Les actionnaires, dont Amundi, et les agences de conseil en vote ont certes rejeté les comptes consolidés, mais approuvé toutes les autres résolutions avec des scores particulièrement élevés. La plus basse a obtenu 81%.



3%

des votes « contre »
les comptes et
affectations de
résultats.

Changements de statuts, droit des sociétés et droits des actionnaires

- Le seul vote « contre » est relatif à une résolution présentée par SEB concernant une mesure de protection anti-OPA.



2%

des votes « contre »
les changements de
statuts, droit
des sociétés et droits
des actionnaires.

Exemple de vote « contre le management » pour Amundi France Engagement

Vote contre la rémunération des dirigeants

LVMH

Nous avons voté « contre » la rémunération de Bernard Arnaud, considérant que le calcul de sa rémunération, manquait de transparence dans les objectifs de performance.

► Nos attentes :

Nous souhaitons que des critères ESG plus quantifiables soient introduits dans la part variable de sa rémunération, notamment dans la partie variable long terme.

VIVENDI

Nous avons voté « contre » la rémunération d'Arnaud de Puyfontaine, considérant que la structure de sa rémunération n'est pas satisfaisante. La société n'a pas fourni assez d'informations lors de nos échanges pour pouvoir voter en faveur de cette résolution.

► Nos attentes :

Malgré une augmentation (de 5% à 12%) des critères ESG dans la rémunération variable, ce niveau nous semble insuffisant. Cependant, Vivendi va étendre cette pratique à toutes les lignes métiers et les managers qui ont une partie de rémunération variable.

EIFFAGE

Nous avons voté « contre » la rémunération de Benoit de Ruffray, considérant que son niveau de rémunération était trop élevé si l'on se réfère à celui des dirigeants des sociétés dont l'activité est comparable.

► Nos attentes :

Malgré des critères ESG qui représentent 30% de la rémunération variable du Président-Directeur Général qui cumule les deux fonctions, les aspects quantitatifs de ces critères nous semblent également insuffisants.



69%

des votes « contre »
la rémunération
des dirigeants.

Exemple de vote « contre le management » pour Amundi France Engagement

Vote contre la rémunération des dirigeants

WORLDLINE

Nous avons voté « contre » la rémunération de Gilles Grapinet, considérant que le calcul de sa rémunération manquait de transparence dans les objectifs de performance.

► **Nos attentes :**

Nous souhaitons que des critères ESG plus quantifiables et intrinsèques à la société soient introduits concernant la rémunération variable et plus principalement la partie variable long terme. Pour l'instant, les critères extra-financiers sont une réduction des émissions de CO₂, le score Ecovadis et le score de satisfaction des employés.

ALSTOM

Nous avons voté « contre » la rémunération d'Henri Poupart-Lafarge car le calcul de sa rémunération manquait de transparence dans les objectifs de performance.

► **Nos attentes :**

À noter que le PDG d'Alstom avait accepté de couper sa rémunération fixe de 25% au premier trimestre 2021.

NEOEN

Nous avons voté « contre » la rémunération de Xavier Barbaro, considérant que sa rémunération ne comprenait aucun critère ESG.

► **Nos attentes :**

L'entreprise opérant dans le secteur des énergies renouvelables, il nous a semblé que l'absence de critères ESG en termes de rémunération variable du PDG n'était pas en adéquation avec l'objectif de l'entreprise.

Exemple de vote « contre le management » pour Amundi France Engagement

Vote « contre » la rémunération des dirigeants

SEB

Nous avons voté « contre » la rémunération de Thierry de La Tour d'Artaise car le calcul de sa rémunération manquait de transparence dans les objectifs de performance. Les votes « contre » la rémunération du PDG de SEB ont représenté 20% en 2021 (contre 26% en 2020).

► Nos attentes :

Amundi a voté « contre » la révocation de Fédéractive proposée par le conseil d'administration et « contre » la nomination de Pascal Girardot. Amundi recommande pour une meilleure gouvernance la nomination d'un vrai administrateur indépendant et une séparation des rôles de Président et de Directeur Général.

TÉLEPERFORMANCE

Nous avons voté « contre » la rémunération de Daniel Julien, considérant que le calcul de sa rémunération manquait de transparence dans les objectifs de performance.

► Nos attentes :

L'année 2021 a été exceptionnellement bonne pour Téléperformance et le cours de l'action a doublé en 18 mois. Cela explique, pour partie, la rémunération excessive du PDG qui perçoit des actions de performance en fonction des performances de l'action de la société. Les critères de bonus ont été ajustés pour tous les managers au cours de l'année. Amundi est en discussion avec la société qui devrait proposer, lors de la prochaine réunion préparatoire à l'assemblée générale, une nouvelle structure de rémunération pour les dirigeants, y compris avec des critères ESG plus pertinents comme la réduction de la consommation d'électricité.

Exemple de vote « contre le management » pour Amundi France Engagement

Vote « contre » la rémunération des dirigeants

CARREFOUR

Nous avons voté « contre » la rémunération d'Alexandre Bompard, considérant le manque de transparence dans les objectifs de performance. De plus, la structure de rémunération n'est pas satisfaisante et nous observons une partie de rémunération variable qui a augmenté significativement sans suffisamment d'informations pour la justifier.

► Nos attentes :

Il faut rappeler que M. Bompard était en poste chez Fnac Darty avant d'arriver et que sa rémunération globale avait été plus ou moins décidée pour 3 ans. Nous serons attentifs lors de la prochaine réunion de préparation de l'assemblée générale 2022 à ce que des critères ESG soient intégrés dans les conditions de rémunérations variables avec une structure fixe et variable plus équilibrée.

ESSILOR LUXOTTICA

Nous avons voté « contre » la rémunération des mandataires sociaux, considérant que l'entreprise n'a pas fourni d'informations suffisantes pour justifier les augmentations de salaire excessives. Nous avons constaté que les indemnités de départ étaient excessives, que la structure de rémunération n'était pas satisfaisante et, enfin, que les conditions de performance n'étaient pas assez strictes.

► Nos attentes :

Amundi souhaite davantage de transparence et un niveau de rémunération plus en adéquation avec le secteur de la société, tout en souhaitant l'intégration de critères ESG dans la partie de rémunération variable long terme.

Perspectives 2022

03



Perspectives 2022 concernant la rémunération des dirigeants

- La question du climat influence le vote d'autres résolutions, comme l'élection du Conseil.
« Le climat peut-il être traité dans les résolutions classiques d'une assemblée générale ? Est-ce que le board est suffisamment formé aux problématiques climatiques ? Comment le comité des nominations intègre ce critère dans le processus de sélection des nouveaux directeurs ? »
- Les Conseils doivent s'assurer de la matérialité des critères de performance, en lien avec la stratégie de l'entreprise, et ne pas choisir des indicateurs qui ressembleraient à de l'affichage.
- Par exemple, Renault a fait le choix de prendre l'élaboration de son plan climat comme métrique pour le bonus annuel et de fixer ses objectifs long terme sur les réductions des gaz à effet de serre par rapport à l'historique, dans l'attente de la finalisation du plan climat. Cette approche se veut pragmatique et transparente. Si le climat s'intègre progressivement dans la rémunération des dirigeants, il pèse encore peu. Il ne représente que 9% de la rémunération de long terme et 5% du bonus annuel. Les critères financiers restent largement dominants (83% dans le long terme et 66% dans le court terme). Toutefois, l'ensemble des critères extra-financiers pèse 17% pour le long terme et 34% pour le court terme.
« Certaines sociétés ont fait des choix courageux et tirent la moyenne vers le haut, à l'instar d'Axa qui a fait passer de 10% à 30% le poids des objectifs climat dans la politique de rémunération long terme de son Directeur Général ».

Perspectives générales 2022

- **88%** des critères 2021 du CAC40 sont quantitatifs, qu'il s'agisse de financier ou d'extra-financier.
- La nouveauté des politiques de rémunération 2021 est la généralisation des « primes exceptionnelles », plafonnées, à la discrétion du Conseil, pour gérer des situations imprévues comme celles de 2020. Ces dispositifs existaient déjà, dans un tout petit nombre de sociétés seulement – dont Total Énergies.
- Les montants maximum de variable ont largement augmenté : les investisseurs sont favorables à ces variables importantes, y compris aux bonus de « surperformance ». Ils sont favorables, enfin, à la hausse des avantages à long terme, actions de performance ou stock-options : 2021 voit le grand retour des stock-options dans les politiques de rémunération. L'explication se trouve dans la transparence accrue : des critères de variable plus fragmentés, plus détaillés, plus mesurables.



04

Engagement et philosophie d'investissement

“ L’engagement est maintenant notre principal pilier pour un Investissement Responsable. Une approche d’investissement où les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance, combinés avec des facteurs financiers, guident la sélection et la gestion des investissements. ”

Que signifie investir de manière responsable ?

L’investissement responsable est une approche de l’investissement visant à intégrer les principes du développement durable dans la finance. Dans le cadre de cette approche, les entreprises sont évaluées sur la base des pratiques environnementales (E), sociales (S) et de bonne gouvernance (G) qu’elles ont adoptées. En d’autres termes, il s’agit d’évaluer si les entreprises répondent aux exigences en fonction de certains critères standards.



Environnement

- Efficacité énergétique
- Financement de la transition énergétique
- Responsabilité produit, client et sociétale
- Émissions de gaz à effet de serre
- Gestion de l’eau et des déchets
- Biodiversité



Social

- Respect des droits de l’homme et des normes du travail
- Politiques de genre
- Liens avec la communauté locale



Gouvernance

- Indépendance du Conseil d’administration
- Droits des actionnaires
- Politiques de rémunération
- Procédures de contrôle
- Éthique des affaires

Un fonds engagé pour une finance responsable

L'engagement est maintenant notre principal pilier pour un Investissement Responsable. Une approche d'investissement où les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance, combinés avec des facteurs financiers, guident la sélection et la gestion des investissements.

1

L'engagement actionnarial

- L'engagement actionnarial a pour objectif de mettre à profit la position d'actionnaire d'Amundi pour guider les entreprises détenues en portefeuille vers l'adoption des meilleures pratiques ESG.



2

Un processus d'investissement basé à la fois sur des critères financiers et ESG

- Une analyse combinée des fondamentaux et des critères ESG qui mène à un dialogue actif, constructif et de long terme avec la direction des sociétés
- Une stratégie d'engagement qui pousse les sociétés à améliorer leurs pratiques ESG :
 - 100% des valeurs en portefeuille ont fait l'objet d'un engagement
 - sélection des sociétés à l'écoute des enjeux ESG
 - exclusion, au sein de chaque secteur, des sociétés les moins bien notées (E, F et G)
- Une gestion de convictions : un portefeuille concentré (autour de 35 valeurs), sans biais de style, ni sectoriel
- Une discipline de vente stricte : lorsque le cas d'investissement ne se réalise pas ou lorsque les attentes d'amélioration en matière de critères ESG ne sont pas satisfaites



3

Amundi : un acteur engagé

- Une relation historique et une réelle proximité avec les entreprises françaises, facilitant l'accès direct à la Direction Générale (plus de 150 rencontres par an en face-à-face avec des PDG / directeurs financiers)
- Un actionnaire de référence, représenté par une équipe de gouvernance dédiée, jouant un rôle proactif auprès des conseils d'administration (1 452 votes contre lors des assemblées générales 2021 pour les sociétés composant le CAC All-tradable)
- Une équipe de plus ou moins 50 spécialistes ESG couvrant l'ensemble du marché, notamment français, et suivant l'amélioration des principaux critères ESG



Politique d'engagement

Accompagner les entreprises vers les meilleures pratiques ESG

Notre politique d'engagement est totalement alignée avec la politique d'engagement globale d'Amundi, et d'autant plus facilitée par notre proximité et notre relation historique avec les dirigeants des sociétés françaises.



Engagement continu

Comprendre les enjeux sectoriels et la notation ESG

60 interactions spécifiques ESG en 2021



Engagement pour influencer

Encourager les entreprises à adopter les meilleures pratiques ESG sur les risques spécifiques à long terme

6 principaux thèmes
74 entreprises engagées depuis mai 2019



Vote et dialogue pré-AG¹

Exercer son rôle d'actionnaire, exprimer ses intentions de vote

65 dialogues avec des sociétés
210 AG votées en France
soit
4 744 résolutions votées

Des thèmes d'engagement prioritaires

Amundi a entretenu un dialogue avec les émetteurs sur six sujets principaux, analysés de près dans son rapport d'engagement 2020.²



La transition vers une économie bas carbone



L'exercice accru du droit de vote et une gouvernance d'entreprise renforcée



La préservation du capital naturel (protection des écosystèmes et lutte contre le déclin de la biodiversité)



La responsabilité client, produit et sociale



La mise en place de pratiques de gouvernance solides et promouvant le développement durable



La cohésion sociale à travers la protection des salariés directs et indirects, et la promotion des droits humains

Parmi les thèmes d'engagement prioritaires, Amundi est particulièrement active sur deux grands défis de notre époque que sont la transition énergétique et la question de la cohésion sociale, sur lesquels elle a concentré sa politique de vote et son engagement depuis 2019 et en particulier en 2020.

1. AG : Assemblée Générale des Actionnaires. La politique de vote et les rapports d'engagement sont disponibles sur www.amundi.com
2. Disponible sur le site Amundi à l'adresse suivante : <https://legroupe.amundi.com/Un-acteur-engage/Documentation>.



05

**Des
engagements
spécifiques au
cours de 2021**

Biodiversité

05

À propos de cet engagement

Le sujet de la biodiversité est encore très nouveau pour de nombreux secteurs et entreprises. C'est pourquoi nous considérons cet engagement, chez Amundi, comme une « thématique émergente ». Plus généralement, notre objectif premier est d'avoir une idée d'où en sont les entreprises et les secteurs dans leurs actions pour la biodiversité. Notre but est d'inciter chaque entreprise à prendre en compte les enjeux de la biodiversité, à évaluer les bonnes pratiques naissantes et aider à fournir des informations et des commentaires clés aux entreprises afin d'aider chacun à progresser et à avancer sur ce sujet si important.

Qu'est-ce que la biodiversité ?

La biodiversité est un terme qui décrit toute la vie sur terre, y compris les organismes vivants trouvés dans les milieux terrestres, marins ainsi que d'autres écosystèmes aquatiques. Nous dépendons de la biodiversité de différentes manières. En plus des avantages matériels que nous recevons, tels que la nourriture, l'énergie et les médicaments, la biodiversité est essentielle au bon fonctionnement des écosystèmes. La biodiversité fournit des services écosystémiques permettant de purifier l'air, l'eau douce, la prévention des maladies, les services de pollinisation, la stabilisation du climat, en plus de présenter des défenses naturelles pour prévenir les inondations et l'érosion.

Pourquoi s'engage-t-on sur la biodiversité ?

Les entreprises ont un impact et dépendent de la biodiversité. Des biosphères saines permettent un fonctionnement efficient et un bon service de l'écosystème. Les actions concrètes des sociétés leur bénéficient mais ont également un impact. En raison de ces interrelations, la perte de biodiversité présente un risque pour les sociétés.

Objectif de cet engagement

Les activités des entreprises peuvent accélérer la perte de biodiversité de différentes manières.

Ces activités peuvent impacter de 5 façons directes la perte de biodiversité :

- ✓ changement climatique
- ✓ dégradation des terres et destruction de l'habitat
- ✓ exploitation non durable des ressources
- ✓ pollution
- ✓ prolifération des espèces envahissantes

Il est intéressant de comprendre comment une entreprise prend en compte les risques liés à la perte de biodiversité.

Ces risques peuvent inclure :

- ✓ les risques physiques (similaires au changement climatique mais de portée plus large, y compris les conditions météorologiques extrêmes, inondations et érosion)
- ✓ les risques de transition liés aux changements de réglementation et de préférences des consommateurs
- ✓ les risques systémiques ou impacts généralisés qui affectent la stabilité mondiale, y compris les menaces pour la sécurité de l'alimentation, la santé (comme les maladies zoonotiques) ou le développement socio-économique.

Exemple de notre engagement avec Axa



Septembre 2021

Lors de notre réunion d'engagement avec Axa, nous avons constaté qu'Axa n'avait pas de comité spécifique sur la durabilité. Le comité des rémunérations et de la gouvernance porte la responsabilité de l'ESG pour le groupe. Ce comité revoit la stratégie et les politiques ESG une fois par an. Le comité d'audit examinera les informations ESG à partir de 2022. Nous avons donc demandé à Axa s'il existait une stratégie biodiversité pour le groupe. Axa nous a ainsi expliqué son engagement annoncé dès juillet 2018 pour une stratégie en faveur de la biodiversité. Une stratégie ESG plus générale avait été mise en œuvre pour les opérations, les investissements et les assurances. On peut évaluer les impacts de cette stratégie, car AXA ne produit pas de déchets plastiques, ne pollue pas les sols et ne puise pas de ressources naturelles. Son empreinte environnementale directe est plutôt légère.

Néanmoins, AXA s'est engagé à agir contre la perte de biodiversité en 2018. La biodiversité est souvent identifiée comme un risque et incluse dans les politiques sectorielles (huile de palme, charbon). La politique de déforestation/reforestation devait être annoncée quelques semaines après notre réunion. Le tout serait intégré dans l'investissement et les directives de souscription. La biodiversité n'est pas encore intégrée dans son ERM (Enterprise Risk Management) et AXA ne sait pas encore comment faire. Pour Axa, il est difficile d'identifier les entreprises qui pourraient être à risque, et sensibles sur le sujet de la biodiversité. En 2019, AXA a lancé son 3^e fonds d'investissement à impact, axé sur le changement climatique et biodiversité. Axa travaille sur un « cadre commercial vert » pour sa souscription, poussant les entreprises locales à s'exposer davantage au climat et à la biodiversité. Cette volonté de promouvoir le « vert » pourrait être incluse dans les objectifs de performance pour certaines équipes. Axa est entré dans le processus d'élaboration de rapports sur la biodiversité et du suivi de métriques *via* TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures). Le choix des métriques représente la moitié des sujets en discussion avec TNFD. TNFD doit publier des lignes directrices en 2023. La CBD (Convention sur la Diversité Biologique) a commencé à se pencher sur les objectifs. Les objectifs cités dans le récent projet cadre CBD publiés sont difficiles à traduire dans le portefeuille d'investissement (... s'assurer qu'en 2030 au moins 30% des espaces terrestres et des espaces marins sont conservés au niveau mondial ...).

AXA se veut précurseur sur l'intégration de la biodiversité dans ses opérations, investissements et souscriptions, comme cela a été le cas également pour les combustibles fossiles. La supervision de la biodiversité au niveau du conseil d'administration laisse cependant la place à une amélioration.

Les engagements d'Axa



Octobre 2021

Axa a annoncé en octobre 2021 de nouveaux engagements pour préserver la biodiversité en mettant en place un plan de lutte contre la dégradation des écosystèmes forestiers. Axa a déclaré que la déforestation était l'une des principales causes de perte de biodiversité et d'émissions de carbone et qu'elle représentait même une double perte pour le climat car les forêts sont également des puits de carbone. Cette prise de position a ainsi confirmé l'importance du sujet et est en ligne avec les recommandations d'Amundi.

Pour protéger les écosystèmes, AXA va donc investir 1,5 milliard d'euros pour soutenir une gestion durable des forêts, dont 500 millions d'euros dans des projets de reforestation dans les pays émergents, permettant de capturer au total 25 mégatonnes de CO₂ par an. Actuellement, avec plus de 60 000 hectares de forêts en portefeuille, tous certifiés par le « Programme for the Endorsement of Forest Certification » ou le « Forest Stewardship Council », AXA IM est un investisseur actif dans la gestion durable des forêts.

AXA va également renforcer ses exigences en matière d'investissement et d'assurance dans des activités qui contribuent activement à la déforestation. Cela concernera en particulier certaines productions de soja, d'huile de palme, de bois et l'élevage bovin dans des régions où ces industries contribuent notablement à la déforestation.

Par ailleurs, AXA rejoint l'initiative « World Heritage Sites », lancée par les « United Nations Principles for Sustainable Insurance » et le WWF, et va mettre en place des exclusions spécifiques sur ses activités d'assurance pour protéger les principales réserves de biodiversité identifiées par l'UNESCO. La moitié de ces sites, répartis dans 110 pays, sont reconnus comme étant des « hotspots » de biodiversité et jouent un rôle dans la prévention des catastrophes naturelles,

AXA poursuivra son engagement constant dans la préservation de la biodiversité à travers son action en tant que membre fondateur de la « Taskforce on Nature-related Financial Disclosures ». Cette initiative doit jouer un rôle déterminant pour élaborer un cadre de reporting permettant aux institutions financières d'identifier et d'analyser les activités économiques ayant un impact matériel direct et indirect sur la biodiversité.

Conclusion

Par la poursuite de son engagement à préserver la biodiversité, AXA démontre que ce sujet est important pour la société. Ces différentes initiatives contribuent à l'amélioration des pratiques globales du secteur et serviront de base pour un cadre de reporting à établir pour les institutions financières.

Économie circulaire

05

À propos de cet engagement

En 2020, Amundi avait lancé une campagne d'engagement de trois ans sur le développement de l'économie circulaire dans quatre secteurs : le secteur automobile, les secteurs de la construction, l'électronique et le secteur TIC¹ et le secteur de la mode. L'économie circulaire est en construction et avec cette campagne d'engagement, nous espérons influencer et aider les entreprises à définir les priorités pour préserver le patrimoine et les ressources de notre planète et, ainsi, lutter contre le changement climatique.

L'économie circulaire : une remise en cause du modèle économique

La mise en place d'une économie circulaire ne peut se faire sans repenser en profondeur l'utilisation et l'utilité du produit mis sur le marché. Les modèles économiques des entreprises reposent principalement sur une augmentation du chiffre d'affaires, liée à la quantité de marchandises vendues. Il est donc dans l'intérêt des entreprises de pérenniser le modèle linéaire - produire, consommer et jeter -, de produire des biens de faible qualité ou d'utiliser l'obsolescence programmée afin que les consommateurs renouvellent leur achat.

Pourquoi s'engage-t-on pour une économie plus circulaire ?

L'économie circulaire propose, quant à elle, un nouveau modèle dans lequel le bien a été conçu pour durer et dont la longévité est essentielle. La richesse ne se traduit plus par l'accumulation de biens mais par des biens dont la qualité est avérée et qui durent dans le temps. Cette longévité se traduit par une éco-conception, réparabilité, durabilité et « recyclabilité ».

Le secteur automobile, un précurseur en termes d'économie circulaire ?

Les constructeurs automobiles sont, par exemple, réglementés depuis le début des années 2000 sur les taux de réutilisation, le taux de recyclage et le taux de valorisation des véhicules hors d'usage. Ils ont donc intégré la nécessité de concevoir leurs modèles en pensant notamment à la fin de vie des véhicules et à leur démantèlement afin d'atteindre les taux de réutilisation, de recyclage et de valorisation requis par l'Union européenne (Taux minimum de réutilisation et de recyclage de 85% de la masse moyenne du véhicule - Taux minimum de réutilisation et de valorisation de 95% de la masse moyenne du véhicule). Le secteur automobile est plutôt performant sur tous ces aspects, ce qui est dû en partie au prix élevé du produit. Cependant, le secteur fait face à de nouveaux défis, comme la fin de vie des batteries électriques, la fin de la vente des voitures thermiques d'ici 2035 dans l'Union européenne et l'introduction de nouvelles lois encourageant l'achat/vente de pièces de rechange d'occasion.



Objectif de cet engagement

Il apparaît nécessaire de passer d'un modèle économique linéaire à un modèle économique circulaire qui limitera les dommages causés à l'environnement, en lui laissant le temps de se régénérer, en favorisant l'allongement de la durée de vie sur l'éventail des biens produits - notamment par l'écoconception, la « réparabilité », la durabilité et le marché de l'occasion. Il doit également inclure un meilleur traitement des déchets permettant de réutiliser les matières premières pour créer de nouveaux biens, bouclant ainsi la boucle.

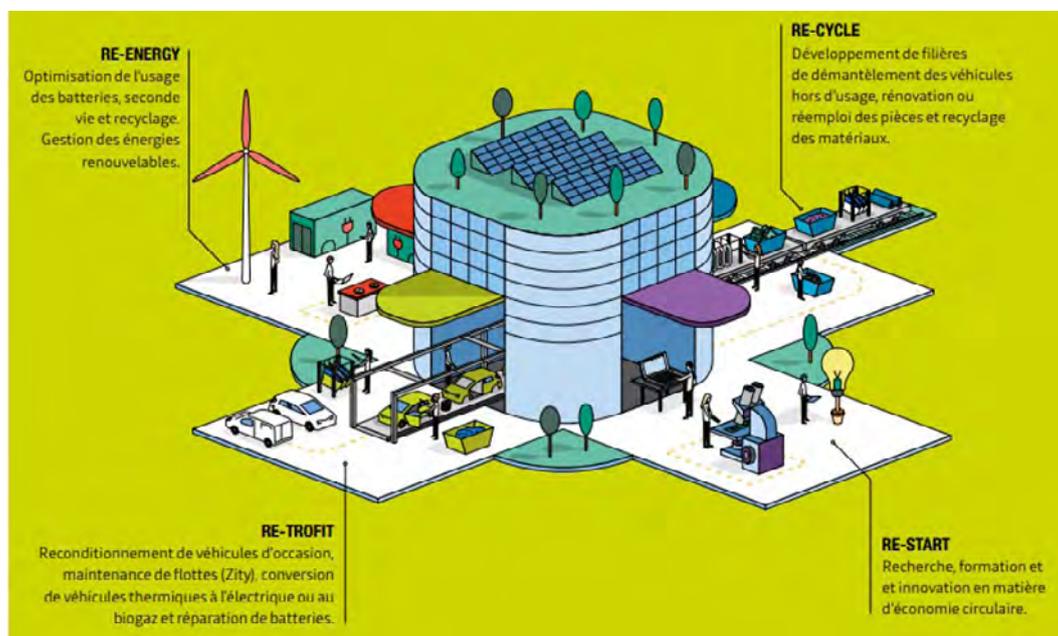
Si les entreprises ont un rôle majeur à jouer dans le développement de solutions circulaires, les consommateurs doivent également accepter de changer leurs habitudes de consommation en réalisant les impacts négatifs qu'ils impliquent. Tous les acteurs doivent évoluer en même temps pour participer à la mise en place d'une nouvelle économie plus respectueuse de l'environnement. Ce changement des habitudes de consommation doit se faire rapidement compte tenu de l'urgence de la situation, qu'il s'agisse du déclin de la biodiversité ou le changement climatique. Les consommateurs et investisseurs doivent faire entendre leur voix, accompagner le changement des entreprises, voire l'accélérer en leur montrant que la demande est réelle.

1. TIC : technologies de l'information et des communications (TIC). Le secteur TIC regroupe les secteurs d'activité économique qui concourent à la visualisation, au traitement, au stockage et à la transmission de l'information par des moyens électroniques.

Exemple de notre engagement avec Renault

 Initié en novembre 2020

À partir de 2021, Renault Group transforme son site de Flins pour créer la Re-Factory. Un écosystème ouvert dont l'objectif est de devenir la référence européenne en matière d'économie circulaire dédiée à la mobilité. Elle est organisée autour de 4 pôles afin de démultiplier les actions et les résultats concrets :



L'objectif de volume d'affaires issu de l'activité économie circulaire de l'écosystème Re-Factory et de Renault Environnement, incluant les entités dont Renault Group n'est pas actionnaire majoritaire (Boone Comenor Metalimpex et INDRA) à horizon 2030 est supérieur à 1 milliard d'euros.

Ceci représenterait 120 000 véhicules qui pourront être retraités annuellement sur les lignes de Re-Trofit à horizon 2030. Renault a pour objectif la création de 3 000 emplois sur des métiers spécialisés dans la Re-Factory de Flins en 2030. Ce volet social n'est pas à négliger dans une industrie qui n'a cessé de supprimer des emplois sur les 30 dernières années.

Les engagements de Renault

 Avril 2021

Renault a officiellement annoncé, en novembre 2021, le lancement d'un projet de Refactory au sein de l'usine de Séville. Dans le prolongement du programme mis en œuvre à Flins (centre névralgique de l'économie circulaire du groupe pour l'Europe), cette Refactory regroupera pour l'Espagne des activités d'économie circulaire fondées sur le potentiel de valeur du véhicule à chaque étape de son cycle de vie. Déployée entre 2022 et 2024, la Refactory de Séville s'étendra sur une surface bâtie de 5 000 m² au terme du projet. Le pôle Re-Trofit démarrera ses activités fin 2022, avec la capacité de reconditionner plus de 10 000 véhicules et de réparer jusqu'à 1 000 batteries par an d'ici 2025.

Renault a fourni des engagements clairs concernant l'économie circulaire. Cependant, notre dialogue avec le groupe continue afin d'obtenir des objectifs chiffrés intermédiaires en 2025.

ÉMISSIONS ÉVITÉES / ÉCONOMIE CIRCULAIRE

INDICATEURS ET OBJECTIFS		POINT DE DÉPART	OBJECTIF INTERMÉDIAIRE 2025	OBJECTIF 2030
PIÈCES ET MATIÈRES	Réutiliser les matériaux stratégiques (Co, Ni, Li) issus de la filière recyclage dans les nouvelles batteries.	-	-	80 %
	Accroître la part de matériaux recyclés dans la masse des nouveaux véhicules produits (scope monde avec les batteries).	2019	33 % (UE)	33 %
ÉCONOMIE CIRCULAIRE	Développer le chiffre d'affaires des activités d'économie circulaire.	-	-	>1 Md €



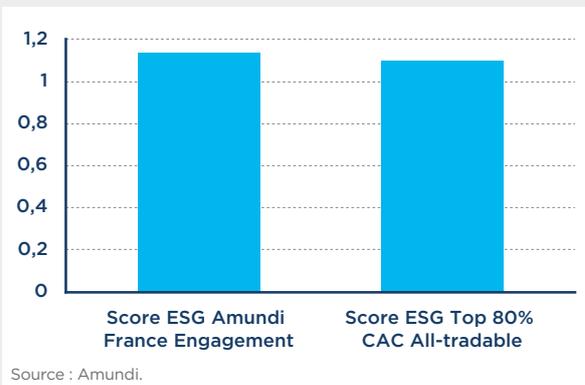
06

Suivi des indicateurs de portefeuille

Caractéristiques du portefeuille

(au 31/12/2021)

Score et note moyenne

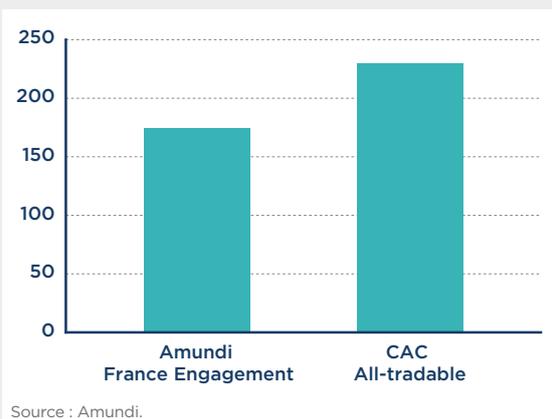


Le portefeuille possède un score ESG (méthode interne) supérieur aux 80% des valeurs les mieux notées dans l'indice de référence (CAC All-tradable) .

L'intensité carbone du portefeuille

(au 31/12/2021)

Intensité de CO₂ 1+2+3 (tCO₂/M.EUR)



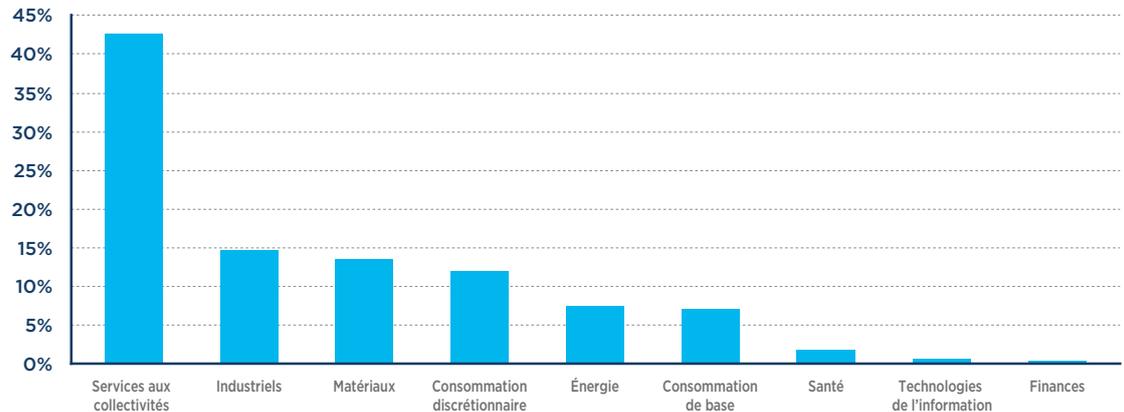
Répartition de l'intensité carbone du portefeuille



L'intensité carbone du portefeuille est inférieure de 24% à l'intensité carbone de notre indice de référence (CAC All-tradable), conformément à nos engagements.

L'intensité carbone du portefeuille (au 31/12/2021)

Contribution par secteur à l'intensité carbone du portefeuille

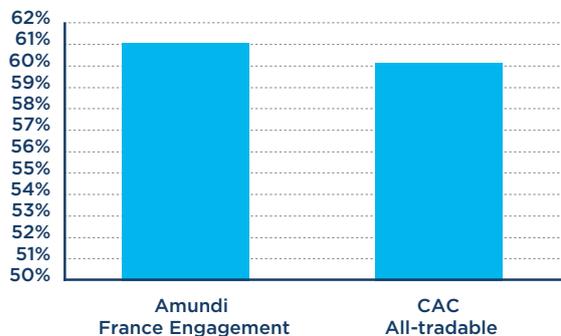


Source : Amundi.

Comme on le voit sur le graphique ci-dessus, le secteur des services aux collectivités reste le secteur qui a la plus forte intensité carbone.

L'indépendance des conseils d'administration (au 31/12/2021)

Indépendance du conseil d'administration



Source : Amundi.

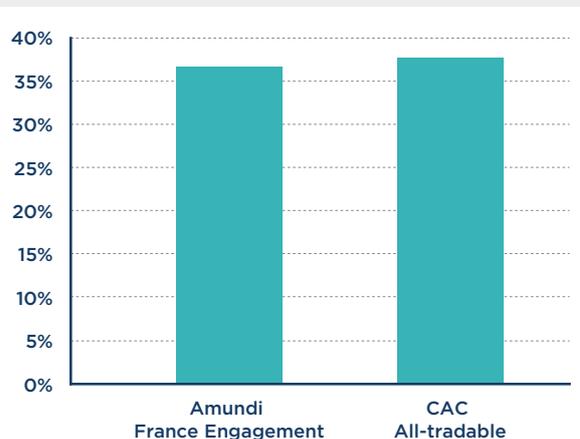
Nous accordons une grande importance à la nécessité d'indépendance des conseils d'administration. Notre portefeuille contient en moyenne des entreprises qui ont un conseil d'administration plus indépendant que la moyenne des entreprises de l'indice de référence.

La parité homme/femme

(au 31/12/2021)

06

% de femmes managers



Source : Scalens.

À fin décembre, concernant cet indicateur, en moyenne le portefeuille présentait des chiffres inférieurs à la moyenne de l'indice CAC All-tradable. Ceci est principalement dû aux expositions sectorielles du portefeuille. En effet, les sociétés de Luxe, qui représentent un peu plus de 20% du portefeuille, ont de nombreuses femmes managers.

A contrario, les métiers où il y a beaucoup d'ingénieurs comme les secteurs de l'aéronautique, la technologie ou l'énergie ont moins de femmes managers. Lors de

nos dialogues, nous les encourageons à proposer des plans de recrutements de femmes afin de former un vivier de futures managers et les réponses sont plutôt positives.

La féminisation au sein des conseils d'administration et/ou au sein des comités exécutifs n'est pas un sujet récent. En effet, il y avait eu, en 2011, la loi Copé-Zimmerman sur la féminisation des conseils d'administration, la loi Sapin 2 sur le vote des actionnaires sur la rémunération des dirigeants en 2013 et, bientôt, la loi Rixain sur la féminisation des équipes – alors que le Code Afep Medef s'est exprimé sur le sujet dès janvier 2020 et que la proportion de femmes dans les comités exécutifs français progresse bien plus vite qu'ailleurs. Reste que sur chacun de ces sujets éminemment sensibles, le Code Afep Medef accélère les choses. Lorsqu'une loi est votée, les sociétés qui suivent ce Code appliquent la loi plus vite que les autres, bien avant les dates limites. Cela structure une démarche cohérente de place, qui a maintenant effectivement les moyens pour se transformer en droit souple.

Un quart des dirigeants du CAC 40 ont aujourd'hui un bonus dépendant de leur stratégie de féminisation. Les pionniers sont arrivés en 2019 et étaient alors peu nombreux dans les entreprises du CAC 40 : Carlos Tavares (PSA/ Stellantis), Julie Walbaum (Maisons du Monde), Vincent Paris (Sopra Steria), Arnaud Lagardère (Lagardère). En deux ans, ils ont convaincu déjà un quart de leurs pairs.



C'est la part du critère Féminisation dans les bonus 2021 des dirigeants, quelle que soit la taille des entreprises.

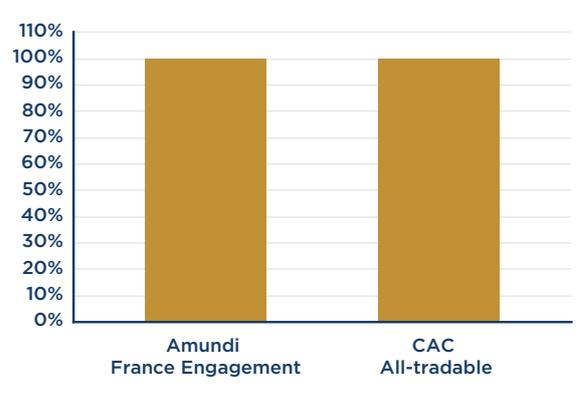
Exemples de formulations du critère féminisation

- Mise en œuvre et progression des indicateurs diversité et parité au sein du Groupe
- Confirmation de la trajectoire vers l'objectif 2025 de féminisation des instances dirigeantes
- Égalité femmes - hommes
- Taux de femmes cadres exécutifs
- Taux de femmes dans le top management
- Pourcentage de femmes dans les Comités de direction
- Initiatives du groupe en faveur de l'égalité femmes-hommes

Respect des droits humains

(au 31/12/2021)

Respect des droits humains



La totalité des sociétés en portefeuille respecte les principes directeurs des Nations Unies concernant les entreprises sur le respect des droits humains. De notre côté, nous dialoguons avec les sociétés pour leur parler de mise en place d'un salaire vital, de couverture de santé, d'emploi des communautés locales.

Conclusion

Amundi France Engagement a initié une politique d'engagement depuis mai 2019. L'amélioration des pratiques ESG au sein des entreprises françaises est déjà notable, par exemple au niveau de la gouvernance avec de plus en plus de dissociations de fonctions entre Président et Directeur Général, gage d'une meilleure gouvernance, ou encore au niveau de la féminisation non seulement des conseils d'administration mais aussi, progressivement, des comités exécutifs.

Au-delà, chaque entreprise suivant son secteur fait face à ses propres défis. Si les dialogues et discussions d'engagement sont très riches, beaucoup reste à faire. Pour reprendre la dissociation des fonctions, il faut en permanence s'assurer de la viabilité à long terme de ce processus, qui ne doit pas être sur une simple période de transition lors d'une succession. Quant à la féminisation, au-delà des pourcentages atteints en conseil d'administration et comités exécutifs, il faut surveiller que ce sont bien toutes les strates de l'entreprise qui sont concernées par la stratégie mise en place et pas seulement l'équipe dirigeante.

Au-delà de ces avancées, l'engagement progresse et se nourrit des évolutions des thèmes et demandes des investisseurs. Ainsi, après le « Say on pay », qui donne aux actionnaires un droit de vote sur la rémunération des dirigeants, le « Say on climate » est un dialogue qui s'initie dans les préparations des assemblées générales de 2022. Même si ce thème n'a concerné, en 2021, que peu de sociétés et n'est pas inscrit dans la loi, 3 entreprises en France, Atos, Vinci et Total, et 25 dans le monde ont choisi de consulter leurs actionnaires sur leur politique environnementale.

Également précurseur, Amundi va s'engager et présenter une résolution « Say on climate » lors de son assemblée générale de 2022.

Qu'implique un engagement « Say on Climate » ?

- Une stratégie publique nette zéro émission de carbone utilisant un cadre bien reconnu
- Une communication annuelle sur la mise en œuvre et les résultats de cette stratégie
- Des critères climatiques dans la rémunération des dirigeants, en ligne avec la stratégie annoncée.

La stratégie devra être pleinement endossée par les conseils d'administration, qui devront disposer des compétences adéquates. Cet engagement va au-delà de la seule thématique environnementale. La société devra faire preuve d'une transparence accrue et devra prendre en compte l'impact social de la transition, c'est-à-dire une transition juste.

Chaque secteur fera face à des demandes spécifiques et devra mettre en place une stratégie avec des objectifs quantifiés, avec des étapes intermédiaires sur les émissions brutes de carbone, avec une transparence sur les hypothèses de compensations. L'entreprise devra fournir également des précisions sur les moyens alloués pour couvrir tous les périmètres et types d'émissions significatifs ainsi que les dépenses « Say on climate » d'investissement et de R&D.

Le « Say on Climate » est donc une nouvelle résolution à incorporer dans les assemblées générales, sujet au vote des actionnaires. Ce faisant, seront engagés à la fois les entreprises sur leur stratégie climat et les investisseurs dans leur responsabilité actionnariale, avec toujours l'idée centrale de faire adopter les meilleures pratiques ESG au bénéfice de toutes les parties prenantes. Le fonds Amundi France Engagement continuera d'accompagner les entreprises dans la fixation d'objectifs ESG clairs à court, moyen et long termes, qui, alliés à l'analyse fondamentale, permettent de mieux cerner leurs fondamentaux afin d'investir avec une vision à 360°.



07

Annexes

Notre politique de vote 2021

Une démarche transparente

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

Amundi souhaite que les entreprises communiquent largement sur leur performance extra-financière 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 intégré » ou, à défaut, 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.

Réciproquement, Amundi s'engage dans une démarche de transparence en informant, dans la mesure du possible, les émetteurs d'une intention de vote négatif. 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.

Répondre aux enjeux de durabilité à travers 6 axes principaux d'engagement

Chez Amundi, l'engagement est une continuité et suit un processus piloté avec une finalité visant à influencer les activités ou comportements des entreprises bénéficiaires. Il doit donc être axé sur les résultats, proactif et intégré à notre processus ESG mondial. L'engagement peut néanmoins avoir divers objectifs qui pourraient être présentés en deux catégories :

- engager un émetteur pour améliorer sa façon d'intégrer la dimension environnementale et sociale dans son process, la qualité de sa gouvernance afin de limiter ses risques de responsabilité,
- engager un émetteur pour améliorer son impact sur l'environnement, dans le social et sur les droits humains ou autres questions connexes liées à la durabilité qui sont importants pour la société et le monde, l'économie globale même si la matérialité financière pour l'émetteur peut ne pas être claire.

Amundi engage les émetteurs autour de 6 enjeux principaux de durabilité :

- la transition vers une économie bas carbone
- la préservation du capital naturel (écosystème protection & lutte contre la perte de biodiversité)
- la cohésion sociale par la protection des droits des salariés directs et indirects, la promotion des droits humains
- responsabilités sociétales, client, produit
- solides pratiques de gouvernance qui renforcent le développement durable
- dialogue pour favoriser un vote plus fort.

La transition énergétique, en particulier la décarbonation de nos économies

L'abandon progressif du charbon est primordial pour atteindre cet objectif et nous pensons que l'adoption de stratégies climatiques par les entreprises est un facteur d'investissement essentiel dont les actionnaires doivent être pleinement informés. En ce sens, Amundi soutient les résolutions qui visent à mettre en œuvre un meilleur reporting et une meilleure transparence sur la stratégie climatique des entreprises.

Cohésion sociale, par le contrôle de l'équilibre salarial concernant les politiques de rémunération, l'implication des salariés dans la gouvernance des entreprises et l'actionnariat salarié

En matière de politique de rémunération, nous souhaitons que les entreprises communiquent sur le « ratio d'équité salariale » (ratio salaire moyen / rémunération des dirigeants) et sur l'évolution de ce ratio. Il sera évalué en fonction du secteur et de la localisation des activités de l'entreprise. D'autres

aspects font également l'objet d'analyses particulières, comme le maintien d'un « **salaire vital** » tout au long de la chaîne d'approvisionnement, **l'écart de rémunération femmes-hommes** et d'autres paramètres de partage de valeur. Nous voterons, par exemple, contre la décharge du Conseil d'Administration et le renouvellement des administrateurs sur une sélection d'entreprises qui ont eu des pratiques controversées pendant la pandémie de Covid-19. Amundi est **favorable à l'implication des salariés dans le gouvernement d'entreprise et à l'actionariat salarié** , ces pratiques permettant d'aligner les intérêts des actionnaires et des salariés sur le long terme. Amundi promeut ainsi la nomination d'administrateurs salariés comme principe de bonne gouvernance.

Mieux comprendre nos votes aux assemblées générales

Droits des actionnaires

Assemblée générale

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.

Droits de vote et fidélisation des actionnaires

Amundi est favorable à une expression équitable des actionnaires au travers de leurs droits de vote. Amundi détermine son vote en fonction de la structure de la base actionariale, du niveau de contrôle ainsi généré pour les actionnaires de long terme et de la motivation exprimée par le Conseil.

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

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 contraire à l'intérêt des actionnaires.

Intégrité de l'information financière

• Versement d'un dividende

La décision de vote sera fonction de la situation financière de l'entreprise dans la durée, notamment du pourcentage dévolu à la distribution et son impact sur la structure financière. Dans la situation actuelle de pandémie, 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 bénéficiaires.

La politique de distribution de dividendes ne doit pas entraver la capacité d'investissement à long terme de l'entreprise, affaiblir sa solidité financière et entraîner 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 défailante et affectant la valorisation de l'entreprise ou de réserves émises sur les comptes par les commissaires.

Résolutions proposées par les actionnaires minoritaires sur les sujets environnementaux et sociaux

Amundi est favorable aux résolutions d'actionnaires demandant aux émetteurs une transparence accrue sur les sujets environnementaux et sociaux.

Conseils, comités et instances dirigeantes

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. Ils 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.

Composition et équilibre du Conseil

Amundi considère que le Conseil doit être composé de façon à rassembler des administrateurs 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.

Amundi recommande également que les Administrateurs dirigeants n'exercent pas plus de 2 autres mandats à l'extérieur de leur groupe, que les personnes n'ayant pas de fonctions exécutives exercent un maximum de quatre mandats et que les salariés soient représentés au Conseil d'Administration.

Le **profil des administrateurs**, doit faire l'objet d'une information détaillée sur chaque administrateur candidat avant le vote en Assemblée (curriculum vitae, compétences apportées au Conseil d'administration qui justifieraient le choix de cette candidature, mandats en cours). 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 tout vote « en bloc » de plusieurs administrateurs.

Le Conseil doit **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. Ils doivent être composés en majorité d'administrateurs indépendants.

Une répartition claire des pouvoirs de nature à limiter les conflits d'intérêt

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 d'avoir des explications sur les raisons justifiant cette double fonction pour un même mandataire. Dans ce cas, la création d'un poste d'administrateur référent indépendant, avec des fonctions précises et distinctes, est recommandée.

Fonctionnement du Conseil

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

Opérations financières

Émissions d'actions sans DPS

Amundi considère que les autorisations d'augmentations de capital de routine sans droit préférentiel de souscription (DPS) ne doivent pas représenter plus de 10% du capital, sauf situations particulières lorsque les pratiques locales préconisent un seuil supérieur.

Émissions d'actions avec DPS

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

Fusions, acquisitions, scissions et autres projets de restructuration

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

Rachat de ses propres actions

Amundi n'est en principe **pas favorable au rachat d'actions** mais les tolère quand ces derniers ne pénalisent pas les investissements de la société, dans la **limite d'un plafond de 10% du capital**. Toutefois, lorsque la société précise son intention d'utiliser l'autorisation en période d'offre publique, nous estimons que le rachat d'actions devient une mesure anti-OPA et le vote sera négatif. Amundi est également **attentif à ce que le rachat d'actions ne pénalise pas les investissements de l'entreprise** dans la durée.

Actionnariat salarié

Amundi est **favorable au développement de l'actionnariat salarié** car il permet d'aligner les intérêts des actionnaires et des salariés dans 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

Principes généraux sur 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 dirigeant doit 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, dans le cadre de la responsabilité sociale et environnementale (entre autres les salariés). Ainsi, l'évolution de la rémunération dans le temps doit être cohérente avec les tendances enregistrées sur la performance financière et extra-financière de l'entreprise.

Amundi sera **vigilant sur la prise en compte de critères ESG dans la rémunération variable**.

Pour les entreprises appartenant au **secteur de l'énergie** (pétrole et gaz, services publics de production d'électricité et sociétés minières), un critère climatique doit être inclus dans les paramètres de rémunération variable ;

- **être « acceptable »** d'un point de vue sociétal. Son niveau et son évolution ne doivent pas pouvoir être le fondement de réactions d'opposition nuisibles à l'entreprise, à son image et donc à son développement. **L'analyse du ratio d'équité contribue à l'évaluation de cette acceptabilité**
- inclure une **hypothèse de non versement des rémunérations différées** et non encore versées, en cas de survenance d'événements graves portant sur des pratiques contestables et litigieuses notamment en termes de prise de risque.

Équilibre des rémunérations et partage de la valeur

Amundi est attentif à ce que la Politique de Rémunérations, 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 attentif 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 doivent veiller à ce que l'ensemble des 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 occupés.

Transparence et Rapport de rémunération

Amundi estime nécessaire 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.

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**.

Indemnités de départ

Amundi demande que le montant, des éventuelles indemnités de départ de toute nature des mandataires sociaux dirigeants **soit en lien avec leur durée de présence, leur rémunération, et l'évolution de la valorisation intrinsèque de la société durant leur mandat**. Sauf exception, il ne devrait **pas excéder deux années de rémunération totale**. 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.

Plans de retraites

Amundi estime souhaitable que les plans de retraites supplémentaires, s'ils existent, soient considérés comme un élément de rémunération. Amundi sera attentif aux modalités de ces plans et, en particulier, aux aspects suivants : publication du périmètre des bénéficiaires; critère de présence minimale dans l'entreprise (Recommandation : 5 ans minimum); assiette de calcul des droits.

Mise en œuvre de la politique de vote

Centralisation de la fonction

Amundi a centralisé l'exercice des droits de vote au sein de l'équipe « **Corporate Governance** » composée de 5 spécialistes (**dont un spécialiste France**) en charge de coordonner l'ensemble des tâches liées aux votes et notamment de :

- **suivre les Assemblées Générales** du périmètre de vote
- gérer les relations avec les dépositaires et les sociétés de « proxy voting »
- **analyser les résolutions** proposées par les émetteurs
- diffuser l'information et **recueillir l'avis des gérants** et analystes financiers et extra-financiers
- convoquer et animer les comités de vote
- **engager le dialogue actionnarial** notamment par les lettres d'alerte auprès des émetteurs
- assurer les reportings auprès des clients et Conseils des fonds
- participer aux instances de travail sur la gouvernance

Cette centralisation a pour objectif d'harmoniser l'application de la politique de vote d'Amundi. L'équipe utilise la plateforme Proxyexchange de ISS pour envoyer ses instructions de vote.

Le comité de vote

Présidé par le **Superviseur de l'ESG**, membre du Comité de Direction, il réunit les responsables de gestion, d'analyse financière et extra-financière, ainsi que des conseillers externes. Il examine les **dossiers présentés par les analystes de l'équipe** « Corporate Governance » et décide de l'orientation du vote. Ce comité est mensuel mais peut néanmoins être convoqué autant que de besoin.

Politique sur les prêts de titres

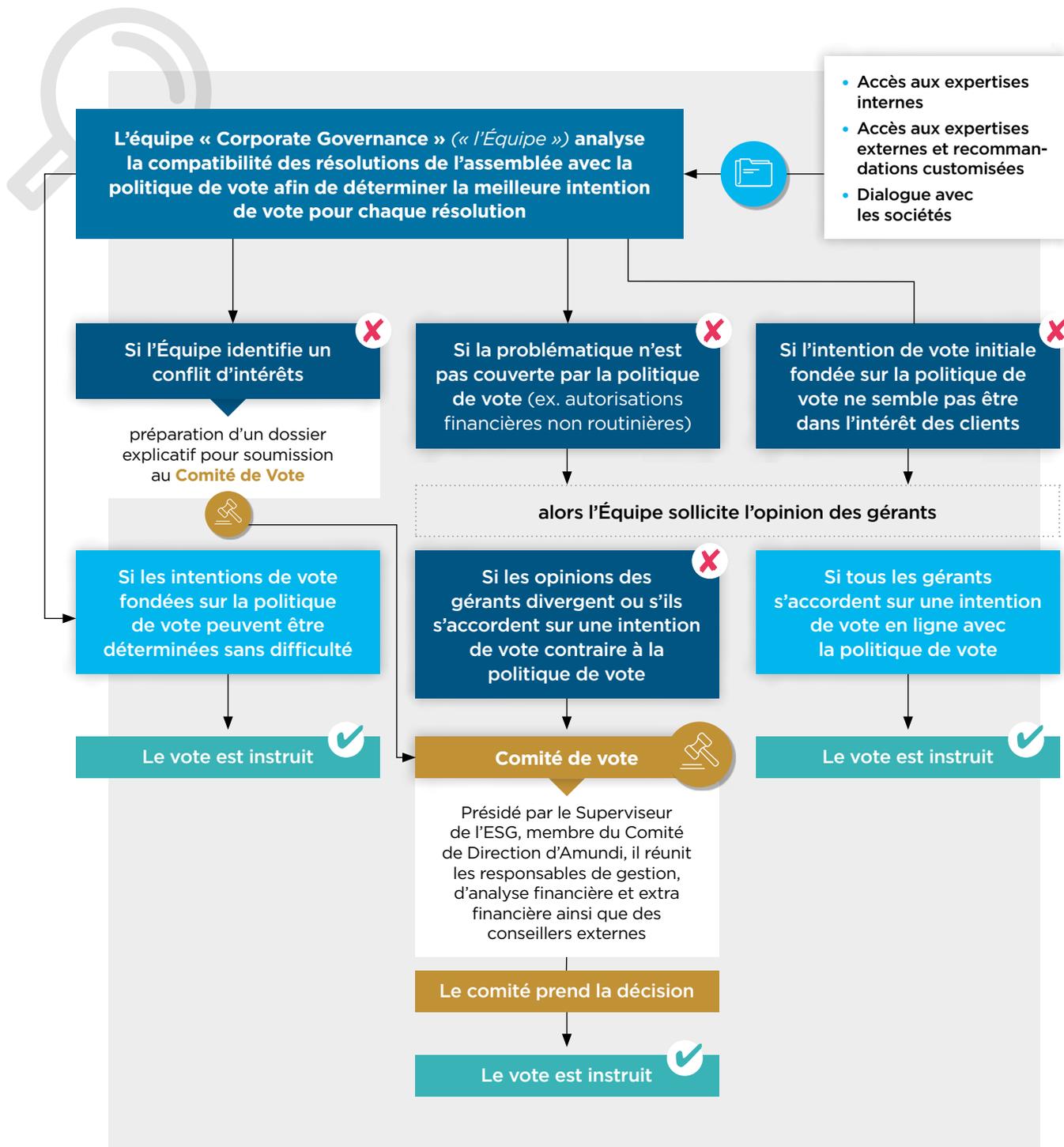
Les droits de vote sont exercés pour les titres détenus en portefeuille par les OPC au moment de l'Assemblée Générale. Les actions sont automatiquement rapatriées pour toutes les Assemblées jugées sensibles et **pour toutes les Assemblées françaises. Sur les fonds labellisés, les actions prêtées sont systématiquement rapatriées.**

Les situations de conflits d'intérêts

Afin de parer à cette éventualité, une procédure permettant de résoudre ces conflits a été mise en place.

Mieux comprendre nos votes aux assemblées générales

07





Zone géographique



Durée de placement recommandée

Profil de risque et de rendement (SRII)

À risque plus faible, rendement potentiellement plus faible



À risque plus élevé, rendement potentiellement plus élevé

Le SRII correspond au profil de risque et de rendement présent dans le Document d'Informations Clés pour l'investisseur (DICI). La catégorie la plus faible ne signifie pas sans risque. Le SRII n'est pas garanti et pourra évoluer dans le temps.

Profil de risque d'Amundi France Engagement

Les principaux risques encourus sur l'OPCVM sont :

- **Risque actions** : il s'agit du risque de dépréciation des actions ou des indices auxquels le portefeuille est exposé.
- **Risque de taux** : il s'agit du risque de dépréciation des instruments de taux découlant des variations de taux d'intérêt.
- **Risque de crédit** : il s'agit du risque de défaillance d'un émetteur privé le conduisant à un défaut de paiement.
- **Risque de contrepartie** : l'OPCVM peut avoir recours à des opérations d'acquisitions et cessions temporaires de titres et/ou à des dérivés négociés de gré à gré. Ces opérations, conclues avec une contrepartie, exposent l'OPCVM à un risque de défaillance de celle-ci qui peut faire baisser la valeur liquidative de l'OPCVM. Néanmoins, le risque de contrepartie peut être limité par la mise en place de garanties accordées à l'OPCVM conformément à la réglementation en vigueur.
- **Effets possibles de l'utilisation des dérivés sur le profil de risque** : le recours possible à certains effets de levier pourra augmenter le risque action et de taux et, de façon plus marginale, le risque de contrepartie. Comme indiqué précédemment, l'effet de levier ne dépassera pas 120% de l'actif net.
- **Niveau de volatilité de la valeur liquidative** : l'OPCVM présente une volatilité élevée du fait de la concentration des investissements sur les actions.
- **Risque de capital** : l'investisseur est averti que son capital n'est pas garanti.
- **Risque de change (accessoire)** : il s'agit du risque de baisse des devises d'investissement par rapport à la devise de référence du portefeuille, l'euro.
- **Risque de liquidité** : dans le cas particulier où les volumes d'échanges sur les marchés financiers sont très faibles, toute opération d'achat ou vente sur ces derniers peut entraîner d'importantes variations du marché.
- **Risque de contrepartie** : l'OPCVM a recours à des opérations d'acquisitions et cessions temporaires de titres et/ou à des dérivés négociés de gré à gré dont les contrats d'échange sur rendement global. Ces opérations, conclues avec une contrepartie, exposent l'OPCVM à un risque de défaillance et/ou de non-exécution du contrat d'échange de la part de celle-ci, qui pourront avoir un impact significatif sur la valeur liquidative de l'OPCVM. Ce risque pourrait ne pas être, le cas échéant, compensé par les garanties financières reçues.
- **Risque de liquidité lié aux acquisitions et cessions temporaires de titres** : l'OPCVM peut être exposé à des difficultés de négociation ou une impossibilité momentanée de négociation de certains titres dans lesquels l'OPCVM investit ou de ceux reçus en garantie, en cas de défaillance d'une contrepartie d'opérations d'acquisitions et cessions temporaires de titres.
- **Risque juridique** : l'utilisation des acquisitions et cessions temporaires de titres peut entraîner un risque juridique, notamment relatif aux contrats.
- **Risque en matière de durabilité** : il s'agit du risque lié à un événement ou une situation dans le domaine environnemental, social ou de gouvernance qui, s'il survient, pourrait avoir une incidence négative importante, réelle ou potentielle, sur la valeur de l'investissement.

Avertissement

Achévé de rédiger en septembre 2022.

Information promotionnelle et non contractuelle ne constituant ni un conseil en investissement, ni une recommandation d'investissement, ni une sollicitation d'achat ou de vente. Avant toute souscription, l'investisseur potentiel doit consulter la documentation réglementaire des OPC agréés par l'Autorité des Marchés Financiers dont le Document d'Information Clé pour l'Investisseur (« DICI ») en vigueur, disponible sur le site www.amundi.com ou sur simple demande au siège social de la société de gestion. L'investisseur est soumis à un risque de perte en capital (voir le détail des Risques dans le DICI et le prospectus). Les OPC n'offrent aucune garantie de performance. Les performances passées ne préjugent en rien des résultats futurs. L'exactitude, l'exhaustivité ou la pertinence des informations, prévisions et analyses fournies ne sont pas garanties. Elles sont établies sur des sources considérées comme fiables et peuvent être modifiées sans préavis. Les informations et prévisions sont inévitablement partielles, fournies sur la base de données de marché constaté à un moment précis et sont susceptibles d'évolution. Il appartient à l'investisseur de s'assurer de la compatibilité de cet investissement avec les lois de la juridiction dont il relève et de vérifier si ce dernier est adapté à ses objectifs d'investissement et sa situation patrimoniale (y compris fiscale). Ce document n'est pas destiné à l'usage des résidents des États-Unis d'Amérique et des « U.S. Persons », telle que l'expression est définie par la « Regulation S » de la Securities and Exchange Commission en vertu du U.S. Securities Act de 1933 et dans le Prospectus des OPC décrits dans ce document. Ce document peut contenir des informations émanant de tiers n'appartenant pas au groupe Amundi (« Contenus des Tiers »). Les Contenus des Tiers ne sont communiqués qu'à titre d'information (illustration, comparaison ou autre...). Toute opinion ou recommandation issue des Contenus des Tiers émanent exclusivement de ces tiers, leur reproduction ou utilisation par Amundi Asset Management ne constitue en aucun cas une approbation implicite ou explicite par Amundi Asset Management. Investir implique des risques : les valeurs des parts ou actions des OPC sont soumises aux fluctuations du marché, les investissements réalisés peuvent donc varier tant à la baisse qu'à la hausse. Par conséquent, les souscripteurs des OPC peuvent perdre tout ou partie de leur capital initialement investi. Il appartient à l'investisseur de s'assurer de la compatibilité de cet investissement avec les lois de la juridiction et de vérifier si ce dernier est adapté à ses objectifs d'investissement et sa situation patrimoniale (y compris fiscale). Informations réputées exactes en septembre 2022.

Reproduction interdite sans accord exprès de la Société de Gestion. Amundi Asset Management, Société par actions simplifiée au capital de 1 143 615 555 € - Société de gestion de portefeuille agréée par l'AMF n° GP 04000036. Siège social : 91-93, boulevard Pasteur - 75015 Paris - France 437 574 452 RCS Paris - amundi.com - Composition : Art6 - Crédit photo : Istock

