

POLITIQUE D'ACTIONNARIAT ACTIF DU GROUPE COMGEST

SEPTEMBRE 2024



TABLE DES MATIÈRES

I. INTRODUCTION	3
II. CHAMP D'APPLICATION	4
III. STRATEGIE D'ACTIONNARIAT ACTIF	4
A. ENGAGEMENT AVEC LES ENTREPRISES	4
B. PLAIDOYER	8
C. VOTE	9
D. ARTICULATION ENTRE NOS ACTIVITÉS D'ENGAGEMENT ET DE VOTE	19
E. PROCESSUS D'ESCALADE	19
IV. CONFLITS D'INTÉRÊTS.	20
A. NOTRE POLITIQUE EN MATIÈRE DE CONFLITS D'INTÉRÊTS	20
B. CARTOGRAPHIE DES CONFLITS D'INTÉRÊTS	20
C. JOURNAL DES CONFLITS D'INTÉRÊTS	20
D. ÉVALUATION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS	20
E. RÉOLUTION DES CONFLITS	21
F. DOMAINES SUSCEPTIBLES DE DONNER LIEU À DES CONFLITS D'INTÉRÊTS	21
V. SUPERVISION	21
VI. REPORTING	22

I. INTRODUCTION

Le groupe Comgest¹ (le « Groupe ») est une société indépendante dédiée à la gestion actions guidée par une philosophie d'investissement qualité et croissance, dotée d'une structure de partenariat unique, et établie depuis plus de trente ans.

Nous sommes convaincus que :

- Les marchés ne valorisent pas toujours correctement les sociétés qui conjuguent des avantages concurrentiels solides et pérennes et une croissance bénéficiaire durablement supérieure à la moyenne ;
- L'intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance (« ESG ») permet une meilleure évaluation de la qualité ;
- La création de valeur durable est renforcée lorsque les entreprises s'inscrivent dans une mission d'utilité sociale, sont intègres et capables de se démarquer.

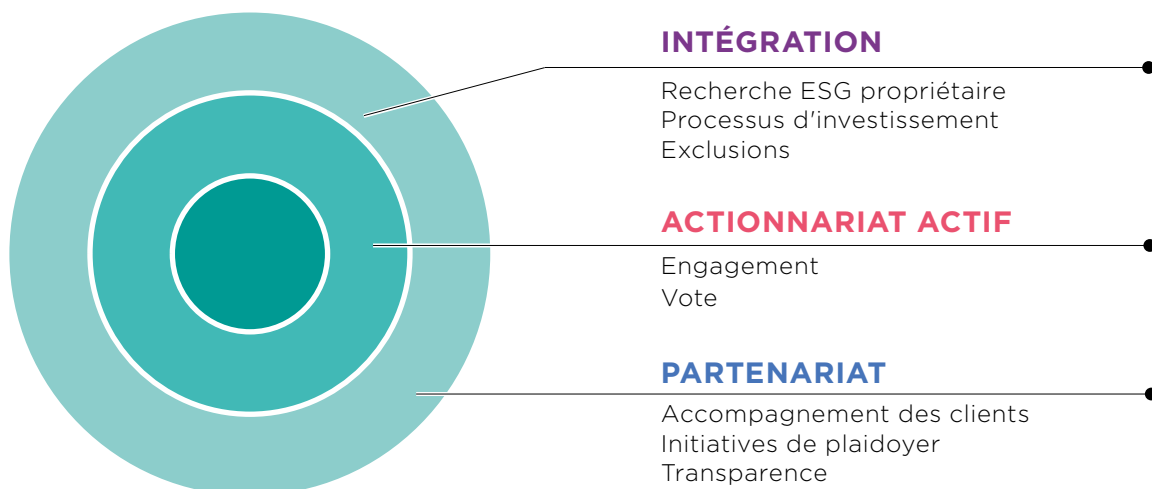
L'actionnariat actif est un levier d'influence efficace pour améliorer les opérations d'une entreprise et lui permettre de maintenir son avantage concurrentiel et sa croissance bénéficiaire. Il peut cependant s'écouler plusieurs années avant qu'apparaissent les résultats escomptés. Quelle que soit l'initiative d'engagement envisagée, sa pertinence et son efficacité dépendent donc dans une large mesure de l'horizon de placement de l'investisseur.

Chez Comgest, nous nous définissons comme des investisseurs de long terme, avec une durée moyenne de détention d'actifs en portefeuille de 3 à 5 ans. Nous gérons des portefeuilles concentrés et à forte conviction, avec pour objectif de nouer des relations solides avec les sociétés détenues. Les recherches menées sur le long terme par notre équipe d'investissement permettent une connaissance approfondie de ces sociétés et des écosystèmes dans lesquels elles opèrent. Ainsi, notre processus d'investissement repose en grande partie sur le maintien d'un dialogue actif avec ces dernières.

Nous sommes convaincus que l'actionnariat actif est essentiel pour offrir des performances à long terme à nos investisseurs, car il peut contribuer à améliorer les pratiques des entreprises et la pérennité de leurs profits.

Notre stratégie d'investissement responsable (« Stratégie IR ») comprend trois piliers, qui sont étroitement liés les uns aux autres et transparaissent dans la présente politique d'actionnariat actif (« la Politique ») :

Illustration 1. Stratégie IR en trois axes de Comgest



¹ Comgest Global Investors, S.A.S. est la société holding du groupe Comgest qui regroupe six sociétés de gestion d'actifs : Comgest, S.A. (Paris), Comgest Far East Ltd (Hong Kong), Comgest Asset Management International Ltd (CAMIL) (Dublin), Comgest Asset Management Japan Ltd (Tokyo), Comgest Singapore Pte Ltd (Singapour) et Comgest US LLC (Boston). Comgest possède également les sites de service suivants : Comgest Deutschland GmbH (Düsseldorf), Comgest Benelux B.V. (Amsterdam), Comgest Australia Pty Ltd (Sydney), ainsi que les bureaux de CAMIL à Londres, Milan, Bruxelles et Vienne.

II. CHAMP D'APPLICATION

Cette Politique définit la manière dont le Groupe Comgest utilise le vote et l'engagement comme composantes clés de son approche d'investissement qualité et croissance, conformément aux exigences de la Directive de l'Union Européenne sur les Droits des Actionnaires II (« SRD II » ou la « Directive »)² et aux codes et normes internationaux auxquels Comgest adhère.

L'application de cette Politique concerne tous nos investissements en actions, pour lesquels nous avons la liberté d'appliquer nos propres principes d'engagement et de vote.

Comgest s'est fixé pour objectif de voter à toutes les assemblées d'actionnaires, dans la mesure du possible. La politique de vote de Comgest s'applique aux fonds publics, aux fonds dédiés et aux mandats gérés pour le compte de clients ayant délégué l'exercice des droits de vote à Comgest. Elle ne s'applique pas aux portefeuilles gérés pour le compte de clients n'ayant pas délégué l'exercice des droits de vote à Comgest. Pour ces portefeuilles, Comgest peut appliquer la politique de vote du client ou ne pas être impliquée dans le processus de vote, à la demande du client.

Cette Politique s'inscrit dans le cadre de la **Politique d'Investissement Responsable** (« Politique RI ») du Groupe Comgest, qui peut être consultée sur notre site internet. Une présentation plus détaillée des règles de vote de Comgest applicables à des régions et à des pays spécifiques est disponible sur demande.

III. STRATÉGIE D'ACTIONNARIAT ACTIF

A. ENGAGEMENT AVEC LES ENTREPRISES

Entretenir des relations actives avec les sociétés en portefeuille est un aspect important de notre processus d'investissement. Nous considérons l'actionnariat actif comme un levier efficace pour aider les entreprises à progresser et ainsi nous permettre d'offrir des performances à long terme à nos investisseurs.

i. Activités d'engagement

Nos activités d'engagement prennent principalement deux formes :

- 1) **L'engagement pour favoriser l'échange d'informations**: questions et discussions liées à l'ESG, ayant pour but d'éclairer notre évaluation globale d'une entreprise. Ce dialogue peut inclure nos retours quant aux activités menées et/ou nos perceptions quant aux meilleures pratiques à adopter. Il intervient généralement dans le cadre des interactions directes et régulières avec les entreprises dans lesquelles nous investissons.
- 2) **L'engagement pour atteindre un objectif déterminé (« engagement avec objectif »)** : dialogue ciblé destiné à obtenir des changements en faveur des parties prenantes. Ces actions d'engagement, dont les objectifs sont déterminés, font l'objet d'un suivi particulier comme décrit dans la section III(A)(ii).

Les activités d'engagement sont classées comme suit en fonction du thème ESG abordé :

- **Environnement** : changement climatique, biodiversité (y compris la déforestation);
- **Social**: droits humains, diversité, équité et inclusion (« DEI »), gestion du capital humain, santé et sécurité, sécurité des données, sécurité des produits ;
- **Gouvernance** : conduite responsable, culture et éthique, sujets relatifs aux droits des actionnaires, rémunération, efficacité du conseil d'administration (incluant sa diversité, son équité et son inclusion, son indépendance et sa capacité de supervision), gestion.

Les engagements peuvent être réalisés de manière individuelle ou collaborative, comme suit :

- **Engagement individuel** : la plupart de nos activités d'engagement prennent la forme d'une interaction directe et individuelle avec les entreprises. Comgest applique ses principes d'engagement tels que décrits dans la section III(A)(iii). Ces engagements sont généralement menés

² Directive (EU) 2017/828.

par l'analyste ESG et l'analyste financier qui couvrent l'entreprise. Ils peuvent également faire appel à l'expertise des spécialistes ESG, en particulier lorsque l'engagement est lié à la participation de Comgest à une initiative de place (l'initiative Net Zero Asset Managers ou « NZAM » par exemple).

Nos engagements sont adaptés à chaque entreprise. Les thèmes abordés sont le fruit d'une évaluation interne des sujets importants, et nous évitons d'utiliser des listes standardisées de questions d'engagement. Nos engagements personnalisés nous permettent d'adapter nos questions et nos recommandations, ce qui encourage généralement les entreprises à fournir des réponses plus qualitatives et pertinentes. L'engagement est également l'occasion de saluer les efforts des entreprises qui franchissent des étapes importantes dans leurs plans et stratégies de durabilité.

- **Engagement collaboratif** : dans certains cas, s'associer à d'autres investisseurs et parties prenantes partageant nos convictions peut favoriser la réalisation de nos objectifs d'engagement. Les engagements collaboratifs sont généralement menés par nos spécialistes ESG. Ils peuvent cibler une entreprise ou un thème spécifique – par exemple, participer à la campagne de non-divulgence du CDP pour encourager plusieurs entreprises à améliorer leurs reportings environnementaux.

Comgest sélectionne avec soin les engagements collaboratifs auxquels elle prend part, notre objectif restant d'améliorer les pratiques et les résultats des entreprises en portefeuille tout au long de notre horizon d'investissement.

Nos interactions avec les entreprises et leurs parties prenantes (équipe de relations investisseurs, cadres supérieurs, membres du conseil d'administration, équipes chargées du développement durable, ressources humaines et experts) peut prendre plusieurs formes :

- Communications écrites (emails, courriers officiels),
- Réunions (virtuelles et physiques),
- Visites sur sites (par exemple dans les locaux de l'entreprise, sur les sites opérationnels, chez les fournisseurs), et
- Utilisation des plateformes d'engagement collaboratif.

ii. Objectifs et suivi

a) Définition des objectifs

Pour chaque « engagement avec objectif », nous définissons des résultats attendus clairs. Il peut s'agir, par exemple, de « renforcer la transparence en répondant au questionnaire du CDP sur l'eau » ou d'« améliorer la mixité de genre au sein de la structure de gouvernance en nommant au moins 30 % de femmes au conseil d'administration ».

b) Suivi des progrès et des résultats

Dans le cadre de nos interactions avec les entreprises, nous suivons de près chaque étape de leur progression en vue de l'atteinte de nos objectifs. Les engagements s'étendent parfois sur plusieurs années. Néanmoins, en cas de manque de réactivité et/ou d'amélioration de la part d'une entreprise, nous pouvons décider d'engager un processus d'escalade (pour plus d'informations sur le processus d'escalade, voir la section III(E)).

Nous identifions trois étapes principales pour suivre le progrès de nos engagements :

- 1) **En cours** : l'engagement a débuté, l'entreprise a pris acte de nos préoccupations et nous sommes en attente de leur réponse et progrès ;
- 2) **Escalade** : en cas de réponse insuffisante à nos préoccupations, nous lançons d'autres actions d'engagement (voir section III(E)) ;
- 3) **Achevé** : l'évaluation du résultat de l'engagement se fait comme suit :
 - **Succès** : l'entreprise a mis en œuvre des mesures adaptées, l'engagement est terminé ; ou
 - **Échec** : les mesures mises en œuvre sont insatisfaisantes au regard du délai d'engagement visé (maximum 5 ans), ce qui peut conduire à un désinvestissement en fonction de l'importance du sujet.

Notre travail d'engagement alimente continuellement notre recherche ESG et nous permet d'approfondir nos connaissances et nos convictions sur les entreprises que nous détenons. Nous percevons chaque activité d'engagement comme une occasion d'améliorer nos techniques d'engagement.

Dans le cas d'un **engagement réussi**, les membres de l'équipe impliqués peuvent partager leurs observations et leurs conclusions au sein de l'équipe d'investissement. Ce partage des connaissances permet notamment d'améliorer les prochains échanges avec les entreprises.

Dans le cas d'un **engagement infructueux** où pourtant le sujet d'engagement est considéré comme important, nous pouvons déployer un processus d'escalade, comme décrit dans la section III(E). Un processus d'escalade infructueux peut significativement impacter le niveau de confiance de l'équipe d'investissement à l'égard d'une entreprise et peut entraîner un désinvestissement. Si nous décidons de maintenir notre investissement, les connaissances acquises lors de l'activité d'engagement seront incorporées dans notre évaluation ESG de l'entreprise, influençant son niveau de qualité ESG³ - et par conséquent son taux d'actualisation au sein de nos modèles de valorisation. Par conséquent, les activités d'engagement peuvent avoir un impact direct sur le processus de construction du portefeuille.

iii. Principes d'engagement

a) Approche partenariale en matière d'engagement

Comgest envisage ses relations avec les entreprises en portefeuille, ses clients et collaborateurs comme un partenariat. En tant qu'actionnaire long terme, nous cherchons à acquérir une connaissance approfondie de nos entreprises et à échanger avec ces dernières de manière ouverte et transparente. Lorsqu'un élément d'amélioration est identifié, nous privilégions un dialogue ouvert et direct avec l'entreprise concernée plutôt que d'exercer des pressions collectives ou publiques. L'expérience nous montre que les entreprises apprécient cette approche partenariale en matière d'engagement et sont généralement réceptives à nos demandes et/ou recommandations.

b) Priorisation des activités d'engagement

Les engagements menés auprès d'entreprises en portefeuille et autres acteurs du secteur sont priorisés selon les critères suivants :

1) Matérialité

La matérialité guide notre engagement avec les entreprises. Il est important que nos conversations avec les entreprises se concentrent sur les thématiques ESG pertinentes au regard de leurs activités actuelles et futures. L'identification de ces thèmes nécessite un travail de recherche approfondi et *bottom-up* pour chaque société. Néanmoins, cette analyse approfondie et *bottom-up* des sociétés est insuffisante. Une étude plus large des tendances sectorielles, géographiques et de marché est indispensable pour anticiper les changements et aléas auxquels ces sociétés peuvent être soumises. Pour chaque société, l'identification des sujets ESG dits « matériels » se fait en combinant les résultats de notre recherche fondamentale avec une analyse de leur exposition à des risques thématiques ainsi qu'une intégration des informations que nous obtenons via notre participation à des initiatives de place.

– Identification des sujets matériels via notre recherche fondamentale

En participant à la recherche ESG et en réalisant les évaluations ESG propriétaires de chaque société détenue, l'équipe d'investissement identifie les risques et opportunités ESG importants auxquels ces dernières sont confrontées. Si l'analyse *top-down*, qui étudie notamment les spécificités sectorielles et géographiques, peut constituer un bon point de départ pour identifier ces risques et opportunités ESG, nos conclusions sont toujours étayées par des recherches *bottom-up* réalisées à l'échelle de chaque société. Ainsi, nos activités d'engagement sont toujours guidées par l'identification de ces sujets matériels. Nous prenons également en compte les résultats de notre analyse des principales incidences négatives sur les facteurs de durabilité (« PAI »). La matérialité des différentes thématiques d'engagement sera amenée à varier selon les régions géographiques, les secteurs d'activité et les caractéristiques propres de chaque entreprise. Nous adaptons notre engagement à chaque entreprise, portefeuille et stratégie d'investissement.

³ Voir la **Politique d'Investissement Responsable de Comgest** pour plus d'informations sur les niveaux de qualité ESG, notre système de notation ESG propriétaire.

Les chances de succès de notre engagement sont un critère important pour prioriser nos dialogues avec les entreprises. Ainsi, lorsqu'un sujet est considéré comme « matériel » pour l'activité de l'entreprise et que nous estimons qu'un engagement peut contribuer à réduire le risque ou renforcer l'opportunité ESG qui y sont liés, ce sujet ainsi que l'engagement avec l'entreprise concernée sera priorisé. La taille de nos participations est également un facteur important de priorisation dans le cadre de notre activité d'engagement.

Les entreprises auxquelles nous avons attribué un niveau de qualité ESG 4 sont des sociétés qui respectent les critères de qualité et de croissance que nous recherchons mais dont le profil ESG peut être amélioré. Lorsque pertinent, l'amélioration des critères ESG de ces entreprises est donc priorisé par le biais d'engagements individuels ou collaboratifs, de l'exercice de nos droits de vote et via la participation à des initiatives de place.

– Identification des sujets matériels via une analyse des risques thématiques

Comgest suit et analyse trois risques thématiques : le climat, la biodiversité et les droits humains. Nous avons élaboré des politiques spécifiques pour chacune de ces catégories de risque, comme indiqué dans notre **Politique d'Investissement Responsable** (voir les *annexes II, III et IV*, respectivement).

Les entreprises présentant une exposition significative à l'une de ces trois catégories de risque sont identifiées en vue d'un engagement individuel ou d'actions coordonnées telles que des engagements collaboratifs et des initiatives de plaidoyer.

– Identification des sujets matériels via notre participation à des initiatives de place

Comgest est signataire d'un certain nombre d'initiatives de place et d'actions collaboratives, dont certaines nous ont amenées à nous engager pour contribuer à faire progresser les sujets de durabilité. Notre participation à ces initiatives guide, lorsque pertinent, nos activités d'engagement. Par exemple, en tant que signataires de l'initiative NZAM, l'un de nos objectifs climatiques porte sur la mise en œuvre d'activités d'engagement avec les entreprises contribuant le plus aux émissions financées du Groupe.

2) Priorités d'engagement fixées avec nos clients

Dans le cadre de mandats, certains de nos clients souhaitent mettre en place des priorités d'engagement spécifiques que nous pouvons déployer pour eux.

Nous suivons et rendons compte de ces engagements par le biais de nos rapports clients. Ces derniers fournissent des résumés détaillés de nos interactions avec les entreprises, les objectifs fixés ainsi que l'état d'avancement de chaque engagement.

c) Des engagements dans la durée

Il peut s'écouler un certain temps avant qu'une initiative d'engagement n'aboutisse à des résultats concrets. Il se peut que la résolution de problèmes structurels ou la modification de pratiques opérationnelles prennent du temps, en particulier au sein de grandes entreprises. Dans certains cas, c'est le fait de poser des questions de manière répétée et pendant plusieurs années, qui peut enfin entraîner un changement réel.

En tant qu'investisseurs engagés, nous sommes en mesure de mener des engagements sur le long terme avec les sociétés. Cela nous permet de leur fournir un véritable accompagnement dans leurs efforts d'adaptation au paysage complexe et fluctuant des normes de durabilité. Notre approche d'engagement prend son sens dans la durée. Les thèmes et les priorités de notre activité d'engagement sont amenés à évoluer avec le temps, selon la manière dont évoluera leur importance pour le succès à long terme d'une entreprise. Si un thème nous semble prioritaire pour renforcer la durabilité d'une entreprise, nous entamerons un dialogue avec cette dernière même s'il risque d'être mal perçu.

En tant qu'investisseurs de long terme, nous savons d'expérience et acceptons le fait qu'il faut souvent plusieurs années pour qu'un processus d'engagement porte ses fruits et que les résultats attendus peuvent aboutir de façon progressive.

d) Des engagements menés en amont des assemblées générales annuelles

Dans le cadre de nos échanges avec les entreprises, nous pouvons mener des activités d'engagement en amont des assemblées générales des actionnaires pour examiner et, parfois influencer, leurs projets de résolution.

Outre le fait de peser éventuellement sur les résultats, cette pratique s'inscrit dans une démarche de transparence qui renforce notre relation avec les entreprises. Par exemple, si nous décidons de voter contre certaines résolutions, nous pouvons en informer préalablement l'entreprise en lui exposant nos motivations. Dans certains cas de figure, notamment si nous nous engageons dans un processus d'escalade, nous pouvons pré-déclarer publiquement nos intentions de vote. Voir la section III(C) sur le vote pour plus d'informations.

e) Des engagements menés auprès de toutes les entreprises, même les *leaders* ESG

Nous pensons que toutes les entreprises peuvent s'améliorer. Chaque entreprise fait face à des défis de durabilité spécifiques qui sont souvent évolutifs. Nous cherchons à identifier ces défis tout au long de notre recherche et à nous assurer que nous comprenons la stratégie de chaque entreprise en matière de durabilité. Les axes d'amélioration importants que nous identifions sont détaillés dans nos évaluations ESG propriétaires.

Bien que les entreprises présentant des niveaux de qualité ESG inférieurs⁴ soient priorisées dans nos activités d'engagement, toutes les entreprises, y compris les *leaders* ESG, peuvent faire l'objet d'un processus d'engagement.

f) Notre stratégie d'actionnariat actif avec les entreprises peut impliquer un dialogue avec d'autres parties prenantes

Afin de faire avancer certains processus d'engagement, nous pouvons être amenés à échanger avec d'autres parties prenantes, qui peuvent être des organismes du secteur, des autorités de réglementation, des autorités publiques ou d'autres décideurs politiques. Pour plus d'informations sur notre stratégie de plaidoyer, veuillez consulter la section II(B).

iv. Responsabilités en matière d'engagement

L'équipe ESG, sous la supervision du Comité de Durabilité, établit les grandes lignes de l'approche d'engagement et travaille avec les équipes d'investissement pour définir des objectifs appropriés pour les entreprises détenues. Le Comité de Durabilité supervise l'ensemble des actions d'engagement importantes.

L'analyste ESG et l'analyste financier, qui connaissent le mieux les entreprises détenues, sont les mieux placés pour mener les activités d'engagement individuel. Les analystes suivent et reportent sur le progrès des activités d'engagement et veillent à ce que ces informations reçues lors du dialogue avec les entreprises circulent au sein de l'équipe d'investissement de manière à ce qu'elles soient prises en compte dans les décisions d'investissement.

Les activités d'engagement collaboratif incombent généralement aux spécialistes ESG⁵, en collaboration avec l'analyste ESG et l'analyste financier qui couvrent les entreprises impactées par la thématique traitée.

B. PLAIDOYER

i. Notre approche du plaidoyer

Du fait de son indépendance, Comgest dispose d'un avantage clé pour mettre en œuvre une stratégie de plaidoyer impartiale et efficace.

⁴ Voir la [Politique d'Investissement Responsable de Comgest](#) pour plus d'informations sur les niveaux de qualité ESG, notre système de notation ESG propriétaire.

⁵ De plus amples informations sur les rôles et les responsabilités des analyste ESG et des spécialistes ESG sont disponibles dans notre [Politique d'Investissement Responsable](#).

En tant qu'investisseurs actifs Qualité et Croissance, nous cherchons à identifier les risques systémiques et de marché pouvant déstabiliser l'environnement commercial et financier au sein duquel les émetteurs opèrent. Nous y parvenons grâce à notre recherche propriétaire, nos activités d'engagement, et en soutenant les initiatives du secteur.

Si de nombreuses sources de risques systémiques échappent à notre contrôle direct, comme le respect des règles de droit dans divers pays, les droits humains et les politiques gouvernementales, nous avons pour politique d'accompagner activement les acteurs du secteur, dans la mesure du possible, dans le but de répondre collectivement à ces risques au fil du temps et d'encourager un meilleur fonctionnement des marchés financiers. Ces initiatives nous permettent d'approfondir notre connaissance des risques à l'échelle du marché et des risques systémiques et de donner plus de poids aux efforts visant à y répondre. Elles nous apportent en outre un regard extérieur, l'occasion pour nous de mesurer l'efficacité de notre réponse à de tels risques et toute implication pour les sociétés détenues en portefeuille.

ii. Interagir avec les autres parties prenantes

Notre travail de plaidoyer s'adresse à un large éventail de parties prenantes, notamment les régulateurs, les décideurs politiques, les gouvernements, nos pairs et nos clients.

Nous mettons en œuvre nos activités de plaidoyer soit directement, soit en nous joignant à des initiatives de place et/ou collaboratives. Il peut s'agir de signer des déclarations d'investisseurs, de participer à des groupes de travail publics et privés ou de répondre aux consultations du secteur. Nous démontrons notre soutien en adhérant à un certain nombre de codes de bonne conduite du secteur (par exemple les codes de stewardship du Royaume-Uni, des États-Unis et du Japon), ainsi qu'à d'autres normes/initiatives du secteur. La liste complète de nos activités de plaidoyer est disponible sur notre [site internet](#).

C. VOTE

i. Principes de vote

a) Des principes qui reflètent nos valeurs

Nous exerçons notre droit de vote aux assemblées d'actionnaires conformément à des valeurs de bonne gouvernance et aux principes de vote définis à l'aune des réglementations, des normes du secteur, des bonnes pratiques et de l'expérience internationale de Comgest. Nos principes de vote tiennent compte de nos priorités générales en matière d'engagement et peuvent donc être amenés à évoluer.

Nous sommes conscients que chercher à promouvoir un modèle de gouvernance unique est peu réaliste. Il n'en demeure pas moins qu'un certain nombre de principes fondamentaux s'appliquent à toute organisation qui vise à devenir et se maintenir comme une entreprise de qualité et de croissance.

b) Un usage systématique de notre droit de vote

L'objectif de Comgest est de voter systématiquement à toutes les assemblées d'actionnaires lorsque cela est techniquement possible. Selon nous, l'exercice de notre droit de vote au nom de nos investisseurs est un élément important de notre rôle de gérant et de notre stratégie d'actionnariat actif. Le vote peut être un moteur de changement.

c) Promouvoir des règles de gouvernance précises

Comgest encourage les entreprises dans lesquelles elle investit à appliquer les quatre principes suivants dans leurs systèmes de gouvernance :

- **Vision à long terme de la performance** : les entreprises doivent être ambitieuses et avoir une vision à long terme. Le conseil d'administration, la direction et les collaborateurs doivent veiller à l'amélioration continue de l'entreprise sur tous les plans. Innovation et esprit d'initiative doivent faire partie de la culture de l'entreprise. Nous pensons qu'une vision à long terme conduit à de meilleures performances – sur les plans individuel, collectif et financier – et encourage les collaborateurs à en faire plus pour les clients et les actionnaires.

- **Responsabilité et transparence** : les administrateurs dirigeants et les administrateurs non exécutifs doivent assumer pleinement leurs obligations et leurs responsabilités, partager l'information d'une manière suffisamment ouverte et en temps voulu, être en mesure de répondre aux questions et d'expliquer leurs décisions, entretenir la confiance et assumer pleinement les conséquences de leurs actes.
- **Honnêteté et intégrité** : le moindre compromis sur l'honnêteté et l'intégrité peut être désastreux pour l'image d'une entreprise et pour sa marque, la confiance qu'elle inspire et ses performances. Les qualités, attributs et compétences qui favorisent l'honnêteté et l'intégrité sont essentiels pour préserver la cohésion interne et externe d'une entreprise. Les entreprises doivent être vigilantes et fiables et s'efforcer en permanence de conserver la confiance de leurs collaborateurs, clients et actionnaires.
- **Objectif commun et dialogue** : les administrateurs exécutifs et non exécutifs doivent aligner leurs intérêts sur ceux de l'entreprise. Les managers doivent diriger en montrant l'exemple et nouer avec l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise un dialogue fructueux en s'appuyant sur leur vision, leur leadership et leur capacité à inspirer confiance. De même, chaque collaborateur doit comprendre en quoi il contribue à la réalisation de l'objet social de l'entreprise. Fondamentalement, une entreprise est une équipe et seule une équipe solide, composée de collaborateurs hautement motivés, peut réaliser des performances supérieures sur le long terme.

Notre politique de vote vise à encourager et à renforcer les valeurs inhérentes à ces quatre principes. Dans nos décisions d'investissement, nous recherchons des entreprises dirigées par des administrateurs exécutifs et des administrateurs non exécutifs qui incarnent, cultivent et perpétuent ces valeurs.

d) « Une action, une voix »

Convaincus de la pertinence du principe « une action, une voix », nous sommes généralement défavorables à l'existence de plusieurs classes d'actions assorties de différents droits de vote, qui permettent à certaines catégories d'actionnaires d'avoir plus de pouvoir que d'autres.

e) Adapter nos votes aux spécificités de l'entreprise

Nos décisions de vote sont mûrement réfléchies avant chaque assemblée générale. Nous reconnaissons que les sociétés dans lesquelles nous investissons évoluent dans des secteurs aux dynamiques différentes et dans des régions aux cultures d'entreprise et aux pratiques diverses. Nous savons également que le développement d'une entreprise peut parfois nécessiter l'évolution de sa structure de gouvernance. Par conséquent, une application rigide de nos règles de vote n'est pas toujours pertinente et nous pouvons nous en écarter en fonction des spécificités de chaque entreprise, notamment son stade de développement, sa géographie et son secteur. Si tel est le cas, nous veillons à ce que notre décision reste conforme aux principes de vote de Comgest et nous documentons les raisons pour lesquelles nous nous sommes écartés de nos règles de vote.

f) Vote contre les recommandations de la direction de l'entreprise

Comgest peut voter contre une recommandation de la direction de l'entreprise lorsqu'elle estime qu'il en va de l'intérêt de l'entreprise même et des actionnaires. Lorsque Comgest a identifié un risque important lié à une résolution, nous informons généralement l'entreprise concernée de notre intention de vote en amont de l'assemblée générale. Par ailleurs, dans le cadre de nos dialogues fréquents avec les entreprises, nous les encourageons à s'aligner avec les normes internationales et les meilleures pratiques de gouvernance. Dans certains cas et lorsqu'une proposition ou divulgation est jugée insuffisante, nous pouvons décider de nous abstenir de voter. Cela peut notamment se produire lorsque Comgest n'a pas eu suffisamment l'occasion d'aborder avec l'entreprise les points qui posaient question. Lorsque c'est le cas, Comgest est généralement amenée à assurer un suivi auprès de l'entreprise pour continuer d'aborder ces points.

ii. Lignes directrices de vote

a) Conseil d'administration

Comgest considère que le rôle du conseil d'administration d'une entreprise devrait comprendre les éléments suivants :

- Définir et communiquer la stratégie de l'entreprise
- Examiner régulièrement la mise en œuvre de la stratégie
- Guider et questionner la direction de l'entreprise dans la planification financière et non financière et l'affectation des capitaux
- Prendre la responsabilité de la nomination, du départ et, si nécessaire, de la révocation des directeurs exécutifs et des membres du conseil d'administration grâce à des plans de succession appropriés et à des processus de nomination et de désignation efficaces
- Veiller à ce que la rémunération des cadres dirigeants soit en adéquation avec leurs résultats et les objectifs stratégiques à long terme de l'entreprise
- Contrôler la fiabilité et l'efficacité des systèmes de comptabilité, de gestion des risques et de gestion de l'entreprise
- Garantir l'intégrité des pratiques de l'entreprise, la qualité de sa culture d'entreprise et la force et la valeur de sa (ses) marque(s).

Compte tenu de l'importance de leur mission, nous recherchons des administrateurs non-exécutifs qui présentent les qualités suivantes : vision, haut niveau de compétence, indépendance, capacité à communiquer avec la direction et à la guider, intégrité, disponibilité et volonté de servir les intérêts à long terme des actionnaires de l'entreprise. On ne saurait trop insister sur l'importance de ces qualités, les administrateurs étant le principal levier d'influence des actionnaires sur la conduite des entreprises.

— Taille du conseil d'administration

Comgest a tendance à privilégier les conseils comptant entre 6 et 12 membres. Au sein d'un conseil réduit, les opportunités d'échange d'opinions et de points de vue sont limitées, de même que le niveau d'expérience et d'expertise collective disponible pour développer la stratégie et pour orienter et superviser les activités de l'entreprise. À l'inverse, avec un conseil de plus grande taille, la contribution de certains membres aux débats et à la prise de décision peut ne pas être optimale.

— Indépendance des membres du conseil

Nous considérons qu'au moins un tiers des administrateurs, dans le cas de sociétés non contrôlées (en termes de droits de vote), doivent être indépendants, la proportion idéale étant plus de la moitié. Pour les sociétés contrôlées (en termes de droits de vote), la proportion d'administrateurs indépendants doit au moins correspondre au flottant. D'une manière générale, Comgest considère que les types d'administrateurs suivants ne sont pas indépendants :

- Dirigeants ou employés, actuels ou anciens, de la société ;
- Parents ou autres proches des dirigeants ;
- Actionnaires, ou représentants des actionnaires, qui détiennent plus de 5 % du total des actions en circulation ;
- Clients, fournisseurs, prestataires de services ou conseillers, y compris les banquiers d'affaires, avocats et anciens commissaires aux comptes ;
- Administrateurs qui siègent au conseil d'administration depuis plus de 12 ans.

Dans le cas où des représentants du personnel (y compris les représentants des salariés-actionnaires) siègent au conseil, nous n'en tenons généralement pas compte pour calculer la proportion d'administrateurs indépendants.

— Compétence des administrateurs

Nous définissons la compétence de manière large. Elle recouvre plusieurs éléments : expérience professionnelle dans des domaines importants pour la stratégie de l'entreprise (savoir-faire spécifique ou expérience sectorielle), expertise technique dans des domaines spécifiques (science ou technologie par exemple), ou domaine(s) de compétence spécifique(s) pouvant aider l'entreprise à atteindre ses objectifs.

— Nomination des administrateurs

En général, Comgest soutient les candidats proposés par la direction pour le conseil d'administration dès lors que :

- La société a fourni les informations nécessaires sur ses candidats
- La situation financière ou les états financiers de la société ne posent pas de problème connu
- Il n'existe pas de conflit d'intérêts ou d'autres problèmes connus concernant la nomination
- Les candidats n'ont pas manqué plus de 25 % des réunions prévues du conseil, à moins qu'une excuse valable n'ait été fournie

Nous pouvons soulever des objections à l'encontre d'un conseil d'administration dans son ensemble, d'un comité ou de candidats individuels, dans les cas où le(s) candidat(s) est/est considéré (s) comme étant :

- Responsable(s) d'un manquement grave en matière de gouvernance ou d'éthique professionnelle
- Responsable(s) d'abus avérés dans le domaine environnemental et/ou social ou impliqué(s) dans de tels abus
- Responsable(s) de ne pas avoir remplacé la direction lorsque nécessaire
- Responsable(s) de fautes flagrantes au sein d'un autre conseil qui soulèvent des doutes sur sa (leur) capacité à servir les intérêts des actionnaires
- Lorsqu'un conflit d'intérêts connu risque de nuire à la réputation de la société ou de lui porter plus largement atteinte

Il convient de noter que Comgest n'est pas favorable aux conseils d'administration à renouvellement échelonné, au vote cumulatif et aux élections groupées.

— Président du conseil d'administration

La présidence du conseil d'administration implique des responsabilités spécifiques dans la mesure où le président est responsable du bon fonctionnement du conseil. Nous pensons que la capacité à encourager et à soutenir une culture d'ouverture et de débat constructif compte parmi les qualités personnelles les plus importantes pour un président de conseil. Ces qualités permettent en effet à un large éventail de points de vue de s'exprimer et à chacun de se forger une opinion pour prendre des décisions éclairées. Le président doit également être capable de motiver tous les membres du conseil d'une manière claire et efficace.

Nous préférons généralement que le président jouisse d'une totale indépendance afin de garantir son objectivité et de permettre des débats de qualité au sein du conseil. Comgest estime également que les fonctions de président et de directeur général doivent être séparées. Si tel n'est pas le cas, il convient de désigner un administrateur référent indépendant auquel doivent avoir accès les actionnaires. Cet administrateur référent doit être pleinement habilité à fixer l'ordre du jour du conseil avec son président et à réunir le conseil lorsqu'il le juge nécessaire.

— Nombre de mandats d'administrateur

Comgest vote généralement contre l'élection d'administrateurs non-exécutifs qui siègent dans plus de cinq conseils d'administration (y compris celui dont il est question) et contre l'élection d'administrateurs dirigeants qui siègent dans plus de deux conseils (y compris celui dont il est question). Cette règle ne s'applique toutefois pas nécessairement aux conseils de sociétés qui appartiennent au même groupe ou à la même structure sociale.

— Diversité du conseil d'administration

La culture d'une entreprise et de son conseil d'administration peut jouer un rôle clé dans le succès ou l'échec de l'entreprise. Comgest encourage généralement la diversité au sein des conseils d'administration, la diversité cognitive permettant une meilleure identification des risques, un débat plus riche, une prise de décision facilitée sur les questions complexes et la construction de connaissances collectives.

Pour Comgest, la diversité des membres du conseil ne se limite pas à leur genre. Elle doit également se refléter dans leurs parcours, leurs compétences, leurs nationalités, leur âge, leur ancienneté, etc., selon les exigences induites par la stratégie et les objectifs de l'entreprise. En ce qui concerne la diversité des

genres, Comgest s'oppose généralement à la réélection d'un président de comité de nomination s'il n'y a pas de femme dans un conseil de moins de 10 membres, ou au moins deux femmes dans un conseil de plus de 10 membres. L'application de cette règle peut varier en fonction du pays d'origine de la société, des pratiques locales et des codes de gouvernance.

Aux États-Unis et au Royaume-Uni, le manque de diversité ethnique au sein du conseil d'administration peut également être un critère de décision pour la réélection du président d'un comité de nomination.

— **Comités du conseil d'administration**

Les comités du conseil d'administration rendent le travail du conseil plus efficace sur les sujets nécessitant une expertise spécifique et/ou une plus grande indépendance. Comgest privilégie généralement les conseils d'administration qui disposent de comités chargés des questions d'audit, de rémunération et de nomination. En fonction de leurs activités principales, certaines entreprises peuvent bénéficier de la présence de comités supplémentaires, par exemple en ce qui concerne le risque, la stratégie, la responsabilité sociétale ou l'innovation.

— **Comité d'audit**

Compte tenu de l'importance et de la complexité du processus d'audit et du degré d'expertise nécessaire pour appliquer les différents concepts et normes comptables, le processus de reporting financier doit être contrôlé par un comité doté des compétences techniques nécessaires, capable de porter un regard critique et libre de tout conflit d'intérêt.

Tous les membres du comité d'audit doivent être totalement indépendants. Le comité doit inclure au moins un membre possédant l'expérience et les compétences financières nécessaires pour contrôler :

- 1) Les pratiques comptables ;
- 2) Les fonctions d'audit interne et de gestion des risques ; et
- 3) La prestation de services d'audit et de conseil par les auditeurs extérieurs sélectionnés.

Comgest attend des rapports du comité d'audit qu'ils fournissent des informations complètes et des éclairages sur la santé financière de la société.

Nous préférons que les entreprises soumettent les services d'audit à de nouveaux appels d'offres et remplacent leurs auditeurs à intervalles réguliers. Si la facturation des services de conseil dépasse 50 % du montant total facturé pour les services d'audit et de conseil, nous votons généralement contre la reconduction du mandat d'audit, sauf motif contraire.

— **Comité de rémunération**

Selon nous, le comité de rémunération doit comporter au moins deux tiers de membres indépendants, dont son président. Si les différentes incitations financières exercent incontestablement une influence sur les comportements et sur la capacité de l'entreprise à recruter des dirigeants compétents et talentueux, elles ne doivent pas être la seule source de motivation. Le comité de rémunération doit avoir une vision stratégique de création de valeur à long terme lorsqu'il définit les objectifs et critères de performance.

Dans la majorité des cas, nous privilégions une structure de rémunération simple et cohérente pour tous les niveaux de la direction, construite grâce à la collaboration entre le comité de rémunération et le département des ressources humaines.

— **Comité de nomination**

Le comité de nomination doit être composé d'au moins deux tiers de membres indépendants dont son président. Idéalement, l'entreprise doit être en mesure d'expliquer ses choix de nomination parmi les candidats potentiels, et ce de manière détaillée.

Plus particulièrement, nous attendons d'une société qu'elle précise chaque année ses définitions de l'indépendance et de la compétence, la manière dont les administrateurs exécutifs et non exécutifs concernés répondent ces critères, ainsi que les exceptions éventuelles. Le processus formel de nomination, y compris la planification de la succession, doit être totalement transparent et détaillé en temps utile dans les rapports trimestriels et annuels de la société.

b) Rémunération

La plupart des collaborateurs s'attendent à une certaine équité dans les niveaux de rémunération. Par conséquent, une rémunération inférieure à un niveau jugé « juste » peut être source d'insatisfaction pour les collaborateurs, cette situation ayant généralement un impact sur la fidélité, l'engagement et la performance. Cela étant, la recherche montre que verser une rémunération supérieure aux attentes ne se traduit pas nécessairement par de meilleures performances. Comgest reconnaît que les systèmes de rémunération qui comportent une composante fixe et une composante variable et qui récompensent explicitement les efforts et les résultats exceptionnels sont plus susceptibles de nourrir un sentiment de justice parmi les collaborateurs et contribuer à la performance de l'entreprise.

— Rémunération des dirigeants

Comgest tient compte de plusieurs facteurs lors de l'évaluation des pratiques de rémunération des dirigeants d'entreprise, et vote au cas par cas sur les propositions de rémunération.

Nous soutenons généralement les politiques de rémunération qui offrent aux actionnaires :

- Une transparence totale
- La garantie que la rémunération des dirigeants est alignée sur les performances de l'entreprise, celles-ci étant déterminées à l'aide d'objectifs clairs, pertinents et ambitieux
- Une vision à long terme pour l'entreprise
- La garantie que les dirigeants ne risquent pas d'être récompensés pour leurs échecs (pas de « prime à l'échec »)
- Une preuve de l'indépendance et de l'efficacité du comité de rémunération

La politique de rémunération et les critères utilisés pour déterminer les objectifs de performance doivent faire l'objet d'une transparence totale. Nous convenons toutefois que, dans certaines circonstances, des objectifs spécifiques liés à la performance future doivent demeurer confidentiels.

Comgest soutient les pratiques de rémunération fondées sur des facteurs non financiers, tels que les considérations ESG, dès lors que ces facteurs sont détaillés et adéquats. Ces incitations doivent être analysées au regard des opportunités et des risques liés au processus de création de valeur.

— Rémunération en actions

Comgest est favorable à l'attribution d'actions gratuites ou à prix préférentiel aux employés à titre d'incitation, à condition que le plan couvre la majorité des employés. Le plan ne doit pas nécessairement comporter des objectifs de performance.

Pour les cadres dirigeants, nous votons généralement contre les plans de stock-options et les actions de performance, ou contre les modifications des plans existants, dès lors que :

- Il ne s'agit pas d'un plan s'étalant sur une période de cinq ans avec, par exemple, une période minimale d'acquisition de trois ans et une période de blocage de deux ans ;
- Le plan permet l'émission d'options d'achat avec un prix d'exercice inférieur au prix du marché (sauf dans le cas des plans d'options d'achat d'actions japonais à prix réduit qui sont des régimes de rémunération à long terme dans lesquels la période d'acquisition des droits dure jusqu'à la retraite) ;
- La dilution maximale dépasse les recommandations établies de 3 % du capital social pour une société mature et de 5 % pour une société en phase de croissance ;
- Les objectifs de performance pour l'attribution et/ou l'acquisition des options d'achat ne sont pas suffisamment exigeants.

— Rémunération des administrateurs non-exécutifs

De manière générale, nous sommes défavorables à l'attribution d'actions aux administrateurs non-exécutifs. Nous sommes également opposés à l'attribution de stock-options comme rémunération, celles-ci pouvant encourager une prise de risques inappropriée. Toutefois, nous ne sommes généralement pas opposés à l'acquisition d'actions par les administrateurs non-exécutifs par leurs propres moyens.

La rémunération des administrateurs doit rester juste et raisonnable afin de garantir au mieux leur indépendance et de correctement rémunérer leur travail.

— Autres types d'indemnisation

En principe, Comgest vote contre les parachutes dorés et les primes de bienvenue. Nous examinons attentivement, et au cas par cas, les indemnités de départ et les plans de retraite des entreprises.

c) Opérations d'entreprise

Certaines décisions et opérations sont propres au contexte de chaque société. C'est pourquoi nous votons au cas par cas sur :

- Les opérations stratégiques
- Les réorganisations et restructurations
- Les fusions/acquisitions
- L'expansion des activités de l'entreprise
- La validation annuelle des comptes

Nous estimons que l'assemblée générale des actionnaires doit approuver les opérations entre sociétés apparentées qui sont susceptibles de donner lieu à des conflits d'intérêts.

De manière générale, nous sommes opposés aux mécanismes anti-OPA, à moins qu'il puisse être établi que ces derniers servent les intérêts à long terme de la société. Nous partons du principe que toute modification du capital d'une société, comme l'émission d'actions, le rachat d'actions et la réémission d'actions rachetées, doit être soumise à un vote de l'assemblée générale de la société. Comgest milite pour un niveau élevé de transparence et d'approbation et examine toujours chaque opération au cas par cas, en tenant compte de la législation et des pratiques locales. Nous nous opposons généralement à la dilution des droits et des participations des actionnaires existants et à la création de déséquilibres potentiels entre les catégories d'actionnaires. Comgest est favorable au maintien du principe « une action, une voix, un dividende ».

d) Ligne directrice en matière d'environnement

En tant qu'investisseurs qualité et croissance à long terme, nous pensons qu'il est important de comprendre les risques et les opportunités environnementaux auxquels sont exposées les entreprises dans lesquelles nous investissons. Compléter nos engagements avec les entreprises sur les sujets environnementaux important avec l'utilisation de nos droits de vote, nous permet de renforcer notre processus de recherche et d'investissement.

Comgest pense que l'exercice de ses droits de vote offre la possibilité d'encourager les entreprises à adopter les meilleures pratiques environnementales. Nous soutenons les résolutions favorables à l'environnement et votons contre celles qui lui sont clairement préjudiciables.

— Climat

Conformément à notre Politique en matière de changement climatique (*annexe II* de notre Politique d'IR), nous encourageons les entreprises à développer des *say on climate* et à proposer des résolutions consultatives sur leurs plans d'action climatique, leurs objectifs de décarbonation et leurs progrès en matière de réduction des émissions lors des assemblées générales. Nous soutenons généralement ces résolutions consultatives lorsque nous estimons que les objectifs et la stratégie de l'entreprise en matière de climat sont conformes à notre propre engagement climatique⁶. De la même façon, nous nous réservons le droit d'exercer nos droits de vote de manière à mettre en garde les entreprises dont les objectifs et la stratégie ne nous semblent pas assez ambitieux, qui s'exposent à des risques climatiques accrus.

Par ailleurs, nous votons généralement en faveur des résolutions demandant aux entreprises de publier des informations liées aux enjeux climatiques et de fixer des objectifs validés scientifiquement.

— Nature

La biodiversité est un élément essentiel de notre écosystème et sa préservation peut s'avérer indispensable à la durabilité des activités des entreprises dans lesquelles nous investissons. Comgest est susceptible d'investir dans des sociétés hautement exposées aux risques liés à la biodiversité, tels que la déforestation ou l'agriculture intensive.

⁶ Comgest est signataire de l'initiative NZAM. De plus amples détails sur notre engagement et nos objectifs en matière de climat sont disponibles dans notre Politique en matière de changement climatique.

Ces entreprises à risque doivent selon nous :

- Évaluer les risques liés à la nature et les communiquer de manière transparente
- Définir et publier des objectifs de réduction et d'atténuation de l'exposition au risque de biodiversité
- Rendre compte des progrès effectués

Les sociétés qui ne répondent pas à ces attentes peuvent être visées en priorité par notre programme d'actionnariat actif, y compris nos activités de vote. Nous soutenons généralement les résolutions favorables à la biodiversité et votons contre celles qui lui seraient préjudiciables.

e) Lignes directrices en matière de questions sociales

Comgest utilise les normes internationales suivantes pour évaluer la conduite responsable des entreprises et identifier les violations potentielles des droits humains et les risques qui y sont liés : les Principes du Pacte mondial des Nations Unies (« UNGC »), les Principes directeurs des Nations Unies (« UNGP »), les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (« OIT ») et les Principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (« OCDE ») à l'intention des entreprises multinationales.

En tant qu'investisseurs qualité et croissance à long terme, nous pensons qu'il est important de comprendre les risques et opportunités sociaux auxquels sont exposées les entreprises dans lesquelles nous investissons. Compléter nos engagements avec les entreprises sur les sujets environnementaux important avec l'utilisation de nos droits de vote, nous permet de renforcer notre processus de recherche et d'investissement.

Comgest pense que l'exercice de ses droits de vote offre la possibilité d'encourager les entreprises à adopter les meilleures pratiques dans le domaine des questions sociales. Conformément à notre Politique relative aux droits humains (annexe IV de notre Politique d'IR), nous cherchons à identifier et à évaluer les risques significatifs en matière de droits humains au sein des entreprises dans lesquelles nous investissons. Nous soutenons les résolutions favorables aux évolutions sociales et votons contre celles qui auraient clairement un effet négatif sur le plan social.

f) Résolutions d'actionnaires

Comgest soutient les résolutions des actionnaires qui sont considérées comme étant favorables à l'intérêt à long terme de l'ensemble des actionnaires. Par exemple, Comgest est généralement favorable aux propositions exigeant une plus grande transparence sur des sujets tels que les dons politiques ou le traitement équitable des employés.

Comgest peut également coopérer avec des investisseurs de même sensibilité en vue de déposer des résolutions d'actionnaires lors des assemblées générales des sociétés détenues.

g) Assemblées générales virtuelles/électroniques

Dans la mesure où des modalités pratiques sont soigneusement prises en compte pour garantir la présence physique des actionnaires à l'assemblée, nous ne sommes pas opposés à une organisation des assemblées en format « hybride », qui permet aux actionnaires d'y assister physiquement ou par le biais d'une plateforme en ligne.

En règle générale, Comgest vote contre les propositions d'organisation des assemblées d'actionnaires dans un format exclusivement virtuel, sauf nécessité due à des circonstances exceptionnelles, notamment en réponse à la pandémie de coronavirus.

h) Dons politiques et lobbying

Le conseil d'administration d'une société est tenu de surveiller les dons caritatifs et autres contributions politiques importantes ainsi que l'adhésion à des associations professionnelles afin de s'assurer de leur conformité avec les intérêts à long terme de la société et de ses actionnaires.

Nous pensons que le conseil d'administration doit faire preuve de transparence à propos de toute activité importante liée aux enjeux ESG et surveiller les activités de lobbying des associations

professionnelles, en veillant à ce que pareilles activités soient conformes aux engagements de l'entreprise en matière environnementale, sociale et de gouvernance. Une entreprise doit être prête à renoncer à son adhésion en cas d'incompatibilité.

iii. Responsabilités et exercice des droits de vote

a) Rôle de l'équipe ESG

L'équipe ESG de Comgest est chargée de superviser la mise en œuvre des principes de vote du Groupe et revoit les lignes directrices et règles de vote qui en découlent chaque année, région par région.

L'équipe est également chargée de superviser et de coordonner l'activité de vote au sein des équipes d'investissement régionales de Comgest, afin de s'assurer de l'application correcte de la procédure de vote. Dans ce cadre, elle apporte un soutien à chaque équipe d'investissement régionale et aide les analystes financier à examiner et à commenter les résolutions soumises au vote.

b) Rôle des analystes financiers

Comgest confie la responsabilité de l'analyse des résolutions à l'analyste financier qui couvre l'entreprise. Nous pensons qu'il s'agit du moyen le plus efficace de nous assurer que nous disposons de toutes les informations nécessaires avant de voter sur des problématiques souvent complexes et diverses. Chaque analyste est tenu d'assister aux assemblées générales (ordinaires et extraordinaires). Il peut être amené à assister physiquement aux assemblées générales pour les questions importantes. Il suit et doit épauler l'entité du groupe chargée de gérer l'investissement dans la mise en œuvre de la politique de vote de Comgest.

c) Rôle de l'équipe de vote par procuration

L'équipe centralisée de vote par procuration de Comgest est chargée d'identifier à l'avance les assemblées générales et de s'assurer que les votes sont exprimés de manière appropriée et dans les délais impartis. Toute dérogation est étudiée par l'équipe de vote par procuration au cas par cas.

iv. Plateforme de vote par procuration

Nous appliquons notre propre politique de vote et nous ne déléguons ni n'externalisons aucun vote. Les règles de vote de Comgest découlent directement de nos principes de vote, détaillés ci-dessus. Ces règles de vote ont été définies au niveau régional ou national en collaboration avec l'équipe ISS⁷ chargée de la personnalisation des politiques de vote par procuration.

Afin de rendre le processus de vote le plus efficace possible, Comgest fait appel aux services d'ISS qui analyse les résolutions et formule des recommandations de vote conformément à notre politique de vote.

L'analyste financier qui couvre l'entreprise est informé de l'ordre du jour de l'assemblée générale et des recommandations de vote d'ISS établies sur la base de nos règles de vote. Il transmet ensuite sa recommandation de vote à l'équipe chargée du vote par procuration et à l'équipe ESG. Lorsque cette recommandation s'écarte des règles de vote de Comgest, une justification doit être fournie. L'équipe de vote par procuration assure la liaison avec l'équipe ESG ou les gérants de portefeuille concernés, le cas échéant, pour prendre une décision avant de voter. L'équipe de vote par procuration saisit les votes par l'intermédiaire de la plateforme ISS Proxy Exchange, qui permet à Comgest de voter par voie électronique à presque toutes les assemblées générales dans tous les pays où elle investit.

v. Déclaration préalable des intentions de vote

Comgest peut envisager de déclarer au préalable son intention de vote notamment dans le cadre d'un engagement et/ou d'un processus d'escalade. De tels cas de figure sont susceptibles de se produire lorsque la communication directe avec l'entreprise est limitée ou lorsqu'elle n'a pas permis d'obtenir l'amélioration souhaitée.

Comgest publie les déclarations préalables d'intentions de vote sur son site Internet et peut également mettre ces informations à disposition sur des plateformes d'initiatives de place telles que la base de

⁷ Institutional Shareholders Services Europe S.A. (ISS) est l'un des principaux prestataires de services de vote par procuration.

données des résolutions des PRI.

vi. Suivi des résultats de votes

Comgest fait appel à des prestataires extérieurs pour recueillir les données concernant les résultats des votes. L'équipe ESG accorde une attention particulière aux résultats des votes dits « significatifs » et communique ces informations aux membres de l'équipe d'investissement si nécessaire.

vii. Votes significatifs

Comgest identifie les votes dits « significatifs » en examinant les votes dans les catégories suivantes :

- votes contre la direction
- votes portant sur des résolutions d'actionnaires
- abstentions
- votes allant à l'encontre de notre politique de vote
- votes représentant une participation/influence/part du flottant significative
- votes liés à une stratégie d'escalade

Les analystes ESG sont chargés d'examiner les votes dans ces catégories et de déterminer ceux qu'ils jugent significatifs.

Les votes significatifs sont publiés dans notre Rapport annuel de développement durable et dans notre Rapport de *stewardship* annuel. Ces rapports comprennent pour ces votes significatifs, une justification des décisions de vote.

viii. Procédures juridiques et techniques

a) Procuration

Dans certains pays, il est impossible d'exercer des droits de vote sans procuration. La validité des procurations est régulièrement vérifiée et, dans l'éventualité où une procuration arriverait à expiration, les clients sont invités à la renouveler.

b) Blocage des actions

Lorsque le blocage des actions est nécessaire pour exercer les droits de vote, la vente d'une partie ou de la totalité des actions détenues peut être bloquée jusqu'à la date de l'assemblée. L'équipe chargée du vote par procuration se concerta avec l'analyste financier principal couvrant la société en question et les gérants de portefeuille concernés pour déterminer s'il est acceptable de bloquer les actions. Le niveau de blocage des actions est adapté, dans la mesure du possible, pour permettre des ordres de vente qui seront exécutés avant la date d'enregistrement.

c) Enregistrement des actions

Pour les comptes dédiés, lorsque l'enregistrement des actions est nécessaire pour exercer les droits de vote, le client doit approuver l'enregistrement. Si Comgest ne reçoit pas l'approbation du client, les votes ne sont pas exprimés.

d) Prêts de titres

Comgest ne s'engage dans aucune opération de prêts de titres pour ses portefeuilles. Pour les comptes dédiés sur lesquels les clients effectuent des opérations de prêts de titres, nous surveillons les votes lorsque des prêts de titres sont en place et nous nous assurons, dès lors que les titres sont rappelés avant la date limite de vote, que les actions disponibles pour le vote aient été mises à jour sur la plateforme de vote par procuration.

D. ARTICULATION ENTRE NOS ACTIVITÉS D'ENGAGEMENT ET DE VOTE

L'actionnariat actif implique l'utilisation de plusieurs leviers afin de favoriser la création de valeur pour nos clients. L'activité de vote peut jouer un rôle important au sein de notre stratégie d'engagement et peut être utilisée en conjonction avec notre dialogue avec les entreprises. Afin d'assurer l'alignement de nos initiatives en matière de vote et d'engagement, l'équipe ESG est impliquée tout au long du processus de vote et d'engagement pour chaque entreprise.

E. PROCESSUS D'ESCALADE

i. Approche en matière d'escalade

Notre processus d'escalade ne diffère pas selon le fonds ou la région concernés, sauf indication contraire du droit et des pratiques locales, par exemple en ce qui concerne le dépôt des résolutions d'actionnaires.

Notre objectif, lorsque nous votons et menons un engagement avec des sociétés, est de maintenir un dialogue transparent avec ces dernières, dans un but d'amélioration. Ce n'est que lorsqu'aucune de nos méthodes d'engagement ne porte ses fruits et qu'un dialogue actif ne permet pas d'atteindre les résultats escomptés, nous pouvons être contraints d'entamer une procédure d'escalade. Une telle situation peut se produire lorsque les réponses d'une entreprise, après divers échanges ayant impliqué plusieurs de ses représentants, ne nous donnent pas satisfaction.

ii. Méthodes d'escalade

Face à un manque de réactivité de la part des entreprises en réponse à une action d'engagement, nous sommes susceptibles de prendre certaines des mesures suivantes :

- Faire part de nos préoccupations au conseil d'administration, y compris aux membres indépendants du conseil d'administration. Nous exerçons également nos droits de vote en assemblées générales et nous pouvons transmettre nos intentions de vote aux conseils et comités exécutifs en amont des assemblées, afin de mettre en avant notre position sur un sujet de désaccord particulier ;
- Déclarer à l'avance nos intentions de vote ;
- Collaborer avec d'autres investisseurs pour conférer plus de poids à nos demandes, ce qui peut s'avérer plus efficace pour obtenir les résultats souhaités ;
- Adresser des courriers formels à l'entreprise ou au conseil d'administration pour marquer notre position de manière plus sérieuse et plus formelle (individuellement ou en collaboration avec d'autres investisseurs) ;
- Plus rarement, nous pouvons envisager d'informer les régulateurs ou la presse de notre position ou de déposer une résolution d'actionnaires lorsque nous pensons que la société continue d'ignorer les intérêts des actionnaires minoritaires ;
- Désinvestir (voir section III(E)(iii)).

iii. Horizon de placement et conditions susceptibles de nous conduire à désinvestir

En tant qu'investisseurs de long terme, nous acceptons que les processus d'engagement peuvent prendre du temps et que les résultats escomptés peuvent n'aboutir que progressivement, parfois au bout de plusieurs années.

Cependant, si nous ne percevons aucun signe de changement de la part d'une société et si nos préoccupations sont importantes, nous sommes susceptibles de vendre nos positions. Dès lors qu'un engagement identifié comme étant lié à une préoccupation importante est lancé, nous nous fixons un horizon maximal de cinq ans pour encourager l'entreprise à changer ses pratiques avant de désinvestir, dans le meilleur intérêt des actionnaires.

IV. CONFLITS D'INTÉRÊTS

A. NOTRE POLITIQUE EN MATIÈRE DE CONFLITS D'INTÉRÊTS

Société de gestion d'actifs indépendante détenue par ses employés et ses fondateurs, le Groupe Comgest n'entretient aucune relation avec des courtiers, des contreparties ou des dépositaires, quels qu'ils soient. Comgest ne négocie pas pour compte propre à l'exception de la société holding du Groupe qui peut injecter des capitaux d'amorçage ou investir dans des fonds Comgest. Les employés ne siègent pas aux conseils d'administration des sociétés dans lesquelles nous investissons, ni n'exercent d'autres fonctions au sein de celles-ci. Cette indépendance permet à Comgest d'éviter les conflits d'intérêts et de conduire ses activités à long terme dans le meilleur intérêt de ses clients.

Comgest s'attache à être transparent envers ses clients en ce qui concerne notre style d'investissement dès le départ et nous aspirons à travailler avec des clients qui partagent notre convictions d'investissement et notre horizon d'investissement à long terme. Cet alignement entre les intérêts de Comgest et ceux de nos clients se traduit généralement par une vision commune de l'actionnariat actif. En cas de divergence d'opinions, nous nous efforçons de respecter les besoins spécifiques des clients, dans la mesure du possible (par exemple via l'application de la politique de vote du client).

Néanmoins, Comgest évolue au sein d'un environnement dans lequel nous serons confrontés à des conflits d'intérêts avérés, potentiels ou manifestes. Nous sommes conscients de la nécessité de nous doter d'une politique d'identification, de prévention ou de gestion des conflits d'intérêts dans le meilleur intérêt des clients. De plus, nous sommes conscients des risques règlementaires et de perte d'image que nous encourons si nous ne parvenons pas à identifier et à gérer un conflit d'intérêts. Notre équipe Conformité est responsable de notre Politique en matière de conflits d'intérêts, qui est accessible à nos clients et peut être consultée sur demande. Les politiques et procédures du Groupe Comgest sont conçues dans le but d'identifier et de communiquer, d'atténuer et/ou d'éliminer de manière appropriée les conflits d'intérêts applicables.

B. CARTOGRAPHIE DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Les départements Conformité des différentes entités légales du Groupe Comgest dressent une Cartographie des conflits d'intérêts (« Cartographie des conflits »). La Cartographie des conflits a pour objectif d'anticiper les potentiels conflits qui pourraient impacter le Groupe, les entités du Groupe et les clients. La Cartographie des conflits prend en compte toutes les circonstances dont Comgest a connaissance et qui pourraient donner lieu à un conflit d'intérêts en raison de la structure du Groupe et de ses activités.

La Cartographie des conflits vise à :

- Identifier et décrire tous les conflits potentiels ;
- Déterminer la façon dont chaque conflit est géré ou atténué ;
- Exposer les obligations de transparence si nécessaire ;
- Préciser toute politique ou procédure ayant été mise en œuvre afin de gérer ou d'éviter les conflits ; et
- Identifier les parties en conflit, qu'elles soient internes ou extérieures à Comgest.

C. JOURNAL DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

Chaque département Conformité tient un journal des conflits d'intérêts dans lequel sont consignées l'évaluation des conflits et les mesures prises pour y remédier.

D. ÉVALUATION DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

L'identification d'un conflit d'intérêts potentiel déclenche une évaluation de ce conflit. Cette évaluation est réalisée par le département Conformité et par le conseil d'administration de l'entité du Groupe concernée, le cas échéant.

E. RÉOLUTION DES CONFLITS

Comgest s'efforce de prévenir les conflits d'intérêts et, s'ils surviennent, de les résoudre équitablement dans l'intérêt de nos clients. Lorsque les dispositions mises en place par Comgest ne permettent pas d'éviter, avec un degré de confiance raisonnable, que des conflits d'intérêts ne portent atteinte aux intérêts d'un client, Comgest divulgue au client la nature générale et/ou les sources du conflit d'intérêts et l'informe des mesures prises pour atténuer ces risques avant d'entreprendre des activités en son nom.

Malgré la solidité de nos politiques et procédures, notre structure de partenariat reste selon nous le moyen le plus efficace pour lutter contre les conflits d'intérêts, dans la mesure où elle permet un alignement fort entre les intérêts des clients et les nôtres.

F. DOMAINES SUSCEPTIBLES DE DONNER LIEU À DES CONFLITS D'INTÉRÊTS

i. Processus de vote par procuration

Des conflits potentiels peuvent survenir dans le cadre du processus de vote par procuration. Nous avons mis en place un certain nombre d'actions pour minimiser et prévenir ces risques autant que possible. Nous prenons en compte un certain nombre de facteurs et de procédures, notamment :

- Les votes sont basés sur des règles de vote prédéterminées et tout écart doit être justifié, ce qui limite le pouvoir discrétionnaire des analystes et des gestionnaires de portefeuille ;
- Comgest est un Groupe indépendant et nous ne fournissons que des services de gestion d'actifs. Par conséquent, les conflits ne surviennent pas dans le cadre d'autres activités ou de relations avec des sociétés affiliées exerçant d'autres activités ;
- Les employés sont tenus de déclarer tout poste occupé dans d'autres sociétés (par exemple, les mandats de directeurs). À l'exception des fonds Comgest, les employés ne siègent pas au conseil d'administration des sociétés dans lesquelles nous investissons et n'y occupent pas d'autres fonctions ;
- Nous nous abstenons de voter en cas de conflit d'intérêts, par exemple pour le compte d'un client ayant investi dans un fonds Comgest.

ii. Activités d'engagement

Des conflits peuvent également survenir dans le cadre de nos activités d'engagement. Nous nous efforçons de respecter les règles relatives à l'action de concert avec d'autres actionnaires, et les employés sont formés de manière appropriée pour éviter les risques d'abus de marché ou d'accès à des informations privilégiées.

V. SUPERVISION

Le Comité de Durabilité supervise l'examen annuel et l'approbation de cette Politique, lesquels sont assurés par les entités et conseils d'administration concernés. La Politique peut être revue plus fréquemment si nécessaire. Le Comité de Durabilité supervise également la mise en œuvre de la Politique, qui est assurée par l'équipe d'investissement et les ressources ESG dédiées. De plus amples informations sur le Comité de Durabilité sont disponibles dans notre **Politique d'Investissement Responsable**.

VI. REPORTING

Comgest considère qu'un reporting de qualité respectant des délais courts est une composante essentielle de nos services de gestion de portefeuille. Des exemples de communications inclus notamment :

- **Rapport annuel relatif à l'exercice des droits de vote et aux activités d'engagement : le Stewardship Code du Royaume-Uni**

Nous publions chaque année les modalités de mise en œuvre de notre Politique d'Actionnariat Actif. Ces informations sont publiées dans le Rapport de stewardship annuel, qui est publiquement consultable sur notre site internet et couvre :

- La nature et la portée de nos activités d'engagement, y compris la manière dont nous avons sélectionné les thématiques d'engagement et le type d'engagement que nous avons entrepris ;
- Une description de notre conduite en matière de vote, dont une explication de nos votes les plus importants ; le recours aux plateformes de vote par procuration et une description de la manière dont Comgest vote à l'occasion des assemblées générales des sociétés dans lesquelles nous investissons pour le compte de nos clients.

- **Rapports trimestriels sur l'investissement responsable**

Un résumé des activités en matière de vote et d'engagement est disponible dans nos rapports trimestriels d'investissement responsable. Ces rapports sont disponibles sur demande.

- **Fiches trimestrielles sur les fonds publics**

Dans certaines régions, nos fiches d'information sur les fonds publics présentent des statistiques trimestrielles sur nos activités d'engagement et de vote.

- **Rapports de vote et d'engagement sur demande**

Pour les mandats, Comgest peut fournir sur demande des rapports de vote et d'engagement spécifiques.

- **Tableau de bord des votes**

Un tableau de bord des votes, disponible sur notre [site internet](#), résume l'activité de vote de Comgest pour chaque société détenue. Ce tableau de bord est mis à jour quotidiennement et les résultats des votes sont visibles dans un délai de 90 jours.