

POLITIQUE

ENGAGEMENT ACTIONNARIAL

ANNEXE

Janvier 2026

I. Principes que Covéa Finance applique à l'occasion de l'exercice des droits de vote¹

L'objectif de Covéa Finance est de contribuer à l'amélioration des pratiques de gouvernance dans les entreprises dans lesquelles Covéa Finance décide d'investir et ainsi contribuer à défendre au mieux l'intérêt à long terme des bénéficiaires que Covéa Finance représente. Les principes auxquels Covéa Finance se réfère permettent l'alignement d'intérêt de l'ensemble des parties prenantes.

Les principes sont organisés autour de six thèmes présentés ci-dessous qui regroupent les principales catégories de résolutions :

- a) Conseils et Instances dirigeantes
- b) Rémunération des dirigeants mandataires sociaux
- c) Droits des actionnaires
- d) Approbation des comptes et de la gestion
- e) Structure financière
- f) Gouvernance des enjeux environnementaux et sociaux

La stratégie de vote se matérialise par des points d'analyse sur chacun des six thèmes, permettant à Covéa Finance de prendre position sur la gouvernance lors de l'exercice des droits de vote.

a. Conseils et Instances dirigeantes

Les conseils sont responsables devant l'ensemble des actionnaires et doivent agir dans l'intérêt et pour le compte de tous les actionnaires. Ils exercent les compétences qui leur sont dévolues par la loi pour agir en toute circonstance dans l'intérêt de l'entreprise. Afin d'assumer au mieux cette responsabilité, la bonne gouvernance doit se traduire par un équilibre des pouvoirs et des compétences au sein des conseils et des instances dirigeantes.

Avant de se prononcer sur une résolution relative aux conseils et instances dirigeantes, Covéa Finance, avec l'aide de son prestataire, considère les points suivants :

- i. La clarté et la continuité des informations concernant les travaux du conseil appréciées par :
 - Le rapport du président informant les actionnaires sur le nombre de réunions du conseil, les éléments d'appréciation de l'assiduité de ses membres, son mode d'organisation, un curriculum vitae détaillé pour les

¹ Les principes mentionnés s'appliquent en priorité pour les entreprises ayant leur siège en Europe. Dans les autres zones géographiques, l'approche de Covéa Finance peut être différenciée en fonction des pratiques de place.

- membres du conseil en poste et les membres présentés au vote des actionnaires,
- L'existence d'un règlement intérieur du conseil faisant mention des principes d'organisation et de déontologie,
 - Les moyens mis à la disposition des membres du conseil : communication de toute information utile à l'exercice de leurs mandats en amont de leurs réunions ;
 - La dissociation ou non des fonctions de direction et de contrôle (président du Conseil et directeur général ou président-directeur général) ;
- ii. Le montant de la rémunération de l'activité des administrateurs (indexés ou non sur la participation aux réunions du conseil). Covéa Finance est favorable à une rémunération des membres du conseil dont le montant et l'évolution doivent être cohérents avec la capacité financière de la société ;
- iii. L'expérience des membres du conseil au regard du fonctionnement de la société ;
- iv. La diversité des expériences au sein du conseil ;
- v. Le taux d'assiduité des membres aux réunions du conseil dans le cas des renouvellements de mandats ;
- vi. La durée des mandats : Covéa Finance est favorable à une durée maximum des mandats de 4 ans ;
- vii. La proportion des administrateurs ou des membres du conseil de surveillance âgés de plus de 70 ans ;
- viii. La liste des mandats, avec une règle générale d'un maximum de 5 mandats au total (y compris le mandat dans la société concernée et/ou dans une ou plusieurs de ses filiales) pour les candidats non dirigeants exécutifs et des règles spécifiques au cas par cas pour les autres profils de candidats ;
- ix. Le nombre d'actions à détenir statutairement par un administrateur ou un membre du conseil de surveillance et le nombre d'actions effectivement détenu ;
- x. L'absence de discrimination : Covéa Finance est notamment favorable à une meilleure représentation des femmes au sein des conseils ;
- xi. La présence de salariés au sein des conseils : Covéa Finance est favorable à la présence de salariés au sein des conseils ;

- xii. L'existence d'administrateurs croisés : Covéa Finance n'y est pas favorable sauf dans le cas d'alliance stratégique se situant dans un projet économique déclaré.

Covéa Finance vérifie que la société respecte les principes suivants dans la nomination de ses membres du conseil d'administration ou de surveillance :

- i. La part des administrateurs indépendants doit être strictement supérieure à 50% pour les sociétés au capital dispersé dites « non-contrôlées² ».
- ii. La part des administrateurs indépendants doit être strictement supérieure à 33% pour les sociétés contrôlées.
- iii. Les administrateurs représentant les actionnaires salariés ainsi que les administrateurs représentant les salariés ne sont pas comptabilisés pour établir ces pourcentages ainsi que les représentants de l'Etat (dans le cas Français, y compris BPI, CDC, APE etc.). Ainsi l'administrateur ou le membre du conseil de surveillance indépendant ne doit pas :
 - Être salarié, mandataire social dirigeant de la société ou d'une société de son groupe, ni l'avoir été au cours des cinq dernières années,
 - Être salarié ou mandataire social dirigeant d'un actionnaire de référence de la société, ou d'une société de son groupe,
 - Être salarié ou mandataire social dirigeant d'un partenaire significatif et habituel, commercial, bancaire ou financier, de la société ou des sociétés de son groupe,
 - Avoir été auditeur de la société au cours des cinq années précédentes,
 - Être membre du conseil d'administration ou du conseil de surveillance depuis plus de dix ans,
 - Avoir un lien familial proche avec un mandataire social.

Comités spécialisés

Covéa Finance adhère aux préconisations de l'AFG recommandant l'existence de trois comités (un nombre plus important de comités pouvant conduire à une dilution et confusion des travaux des administrateurs, sauf s'il s'agit d'un comité RSE auquel nous sommes favorables) dotés de liberté pour convoquer et auditionner les salariés de la société et avec une charte de fonctionnement et d'attribution pour chacun d'entre eux, incluse dans le règlement intérieur du conseil d'administration ou du conseil de surveillance. Le conseil d'administration ou le conseil de surveillance doit fournir aux actionnaires toutes précisions utiles concernant ces comités, la fréquence de leurs réunions et rendre compte de leur activité.

² Une société est dite « contrôlée » si un actionnaire dispose directement ou indirectement, d'une fraction du capital supérieure à 50%.

i. Comité d'audit

Deux tiers de ses membres doivent être indépendants. Le comité doit comprendre un membre expert en matière comptable et financière, à l'exclusion des personnes exerçant des fonctions de direction générale ou salariée dans la Société.

Ses fonctions doivent être le contrôle de l'information comptable et financière, l'analyse des risques et la supervision du contrôle interne, le suivi du contrôle légal des comptes et l'examen des travaux de l'audit externe.

ii. Comité de nomination

Il doit être composé d'au moins trois membres du conseil d'administration ou du conseil de surveillance, la majorité des membres du Comité de nomination devant être indépendante.

Le comité est chargé de faire des propositions en vue de la recherche, de la nomination des membres du conseil et des mandataires sociaux et de la planification de son renouvellement.

iii. Comité des rémunérations

Le président du Comité des rémunérations et la majorité de ses membres doivent être libres d'intérêts. Le comité ne pourra inclure des personnes exerçant les fonctions de directeur général.

Il doit participer à l'élaboration d'un dispositif englobant les rémunérations de toutes natures (fixe, variable, options, attributions d'actions gratuites, indemnités de départ, retraite). Il procède notamment à l'examen des rémunérations des mandataires sociaux et du comité exécutif.

b. Rémunération des dirigeants mandataires sociaux²

La politique de rémunération doit être adaptée à la stratégie et au contexte de la société. Elle doit s'inscrire dans un objectif de performance de la société sur le moyen et long terme. La rémunération doit être déterminée en accord avec le principe de l'alignement d'intérêt des parties prenantes.

La détermination des rémunérations doit être exhaustive, les règles doivent être stables et transparentes et les critères de performance utilisés doivent être explicites et pérennes. Avant de se prononcer sur une résolution relative aux rémunérations, Covéa Finance, avec l'aide de ses prestataires, considère les points suivants :

- i. La transparence de l'information sur les montants et sur toutes les formes et bases de calcul des rémunérations individuelles, directes ou indirectes, immédiates ou différées des dirigeants mandataires sociaux. Cette information devra être détaillée dans les résolutions, faire l'objet d'une information dans le rapport annuel dans un tableau récapitulatif des rémunérations et permettre de comparer les plans de rémunération en cours

à ceux des deux exercices précédents. L'information sur les critères permettant de déterminer les rémunérations variables doit être précise (avec un détail sur la rémunération minimum, maximum et cible en fonction de l'atteinte des objectifs) ;

² *Directeur général, Directeurs Généraux délégués, Président de conseil*

- ii. La cohérence de la rémunération du dirigeant mandataire social avec l'intérêt de l'entreprise : les opportunités d'évolution de la rémunération seront analysées à l'aune de l'existence de plans de restructuration majeurs en cours ;
- iii. L'équilibre de structure entre les éléments fixes et variables de la rémunération ; Covéa Finance étant en faveur d'un ordre de grandeur proportionné ;
- iv. L'équilibre de structure entre les éléments variables de court terme et de moyen-long terme ; Covéa Finance étant en faveur d'une structure alignée sur des objectifs de moyen et long terme ;
- v. La mise en place ou non d'un mécanisme d'approbation des plans de rémunération par les actionnaires (« say on pay ») auquel Covéa Finance est favorable ;
- vi. Les critères de performance associés aux rémunérations annuelles variables et aux plans de rémunération doivent être exigeants, explicites et pérennes, ils peuvent être à la fois quantitatifs et qualitatifs : l'inclusion de critères extra financiers est recommandée ; les critères comparant la performance du groupe à celles des concurrents sont positivement appréciés ;
- vii. La mise en place ou non d'un mécanisme de clauses de restitution des rémunérations variables versées lorsqu'il apparaîtrait, à une date ultérieure, qu'elles ont été partiellement attribuées sur la base d'une information financière incorrecte ;
- viii. Les mécanismes d'attribution de rémunérations de long terme des dirigeants mandataires sociaux ; notamment les points d'attention sur les modalités suivantes :

Actions gratuites

- Covéa Finance souhaite que la Société fournisse à ses actionnaires dans son rapport annuel des données précises concernant l'ensemble des conditions ayant conduit à l'octroi d'actions gratuites au cours des trois derniers exercices (critères de performance, pourcentage d'attribution).

- Les résolutions destinées à autoriser l'attribution d'actions gratuites doivent intégrer et préciser de façon détaillée les critères de performance explicites sur la base desquels seront attribuées les dites actions afin que l'actionnaire puisse apprécier leur potentiel dilutif.
- Ces critères pourront être mentionnés dans la résolution ou dans les documents mis à la disposition des actionnaires en vue de l'assemblée générale.
- Covéa Finance est favorable à ce que soient séparées les résolutions concernant les attributions aux mandataires sociaux et aux salariés et que soit communiquée la part maximale d'actions gratuites attribuée à chaque mandataire social.
- L'attribution des actions gratuites doit se faire sous condition de performance sur une longue durée (au moins 3 ans) et il serait souhaitable que la conservation se fasse sur 2 années.

Attribution d'options de souscription, de bons de souscription ou d'achat d'actions

- Covéa Finance est vigilante sur le nombre et les conditions dans lesquelles les options de souscription, les bons de souscriptions ou d'achat d'actions sont attribués aux membres de direction. En particulier, elles ne devraient pas comporter de décote et les conditions initiales de l'émission ne devraient pas pouvoir être modifiées.
- Les plans d'options doivent préciser les modalités d'attribution de ces options. Un dispositif doit permettre d'assurer le respect des règles déontologiques et en particulier :
 - o L'annulation des options ou bons de souscription en cas de départ de l'entreprise,
 - o L'absence de possibilité de modification à posteriori des conditions initiales d'attribution des options,
 - o Une périodicité d'attribution des options sur l'année,
 - o La possibilité de levée des options étalée sur plusieurs années et conditionnée à la réalisation d'objectifs,
 - o Une attribution soumise à la réalisation de conditions de performance sur une longue durée.

Ces plans d'attribution devraient distinguer les attributions faites aux mandataires sociaux de celles faites aux salariés.

L'attribution des options doit se faire sous condition de performance sur une longue durée (au moins 3 ans) et il serait souhaitable que la conservation se fasse sur 2 années.

Limitations à l'attribution d'options de souscription ou d'achat d'actions et d'actions gratuites

- Le montant total des plans en cours globalisant les options de souscription et actions gratuites ne devrait pas excéder 10 % du capital (ce plafond pourrait être revu à la hausse pour les petites capitalisations).
- Le nombre total de bénéficiaires d'options de souscription ou d'achat d'actions et d'actions gratuites ainsi que le nombre de bénéficiaires dirigeants devraient être mentionnés dans le rapport annuel de la société.

Les dispositifs de retraite sur-complémentaire, notamment les dispositifs à prestations définies, qui devraient inclure des conditions d'ancienneté (5 ans minimum), de montant, de présence, d'assiette et de période de référence ;

Les indemnités de départ : il est souhaitable que le départ d'un mandataire social dirigeant sur sa seule initiative n'entraîne pas de versement d'indemnités de départ.

- Toute prime d'indemnités liée au départ susceptible d'être versée à tout dirigeant ne devrait pas excéder un montant correspondant à deux fois la rémunération annuelle, fixe et variable (les options de souscription et autres types de rémunération étant exclues). Si la présence du dirigeant est inférieure à deux ans, le montant de l'indemnité devrait être fixé au prorata du temps de présence.
- Le versement d'une indemnité de non-concurrence devrait être exclu dans le cadre d'un départ en retraite.
- Covéa Finance est favorable à ce que les conventions relatives aux rémunérations, indemnités ou avantages susceptibles d'être dus à un mandataire social dirigeant lors de la cessation ou du changement de ses fonctions, fassent l'objet de résolutions séparées.

Les primes de bienvenue : elles peuvent être acceptées dans le cas où elles compensent la perte éventuelle de revenus engendrée par l'abandon par le nouvel arrivant de ses fonctions précédentes.

c. Droits des actionnaires

La stratégie de vote de Covéa Finance en la matière se fonde sur la défense d'équité de traitement des actionnaires, notamment au travers du mécanisme de proportionnalité des droits de vote et du principe « une action, une voix ». Cette règle est systématique à l'exception de la présence de droits de vote double liés à la loi Florange.

Covéa Finance est par conséquent défavorable aux pratiques et/ou modifications statutaires concernant le démembrement des actions, de droits de vote doubles, de dividende prioritaire et d'actions sans droit de vote. Covéa Finance est vigilante sur la préservation des droits des actionnaires. Chaque résolution ou décision entraînant une modification des statuts fera l'objet d'un examen au cas par cas.

d. Appropriation des comptes et de la gestion

Covéa Finance prend position lors de l'exercice des droits de vote sur la transparence de l'entreprise sur l'activité et sa situation financière, et sur l'accès à une information suffisante, notamment sur les politiques et les pratiques sur certains enjeux environnementaux et sociaux.

Avant de se prononcer sur une résolution relative à l'approbation des comptes et de la gestion, Covéa Finance, avec l'aide de ses prestataires, considère les points suivants :

- i. L'information des sociétés doit être disponible dans des délais permettant à Covéa Finance d'analyser en amont ces questions (au moins 21 jours avant l'assemblée générale).
- ii. L'information doit être sincère et cohérente, avec une position stratégique détaillée, notamment sur les sujets de l'orientation stratégique à moyen et à long terme de la société, de la politique environnementale et sociale de la société, de la politique d'identification et de gestion des risques, de la politique d'endettement et de distribution de dividendes ;
- iii. Les résolutions présentées au vote des actionnaires, qui doivent être accompagnées d'informations permettant d'éclairer la décision de vote et d'en préciser les enjeux, ainsi que soient explicitées les raisons d'être et les conséquences des résolutions proposées, en particulier celles qui concernent la nomination et le renouvellement des membres des conseils ainsi que les autorisations concernant des opérations financières ;
- iv. Les demandes de quitus qui seront analysées à l'aune de la réglementation du pays où se situe le siège social ;
- v. La nomination des commissaires aux comptes ; Covéa Finance est attentive à la limitation des situations de conflit d'intérêt potentiel concernant l'intervention des commissaires aux comptes. Ainsi doivent être respectées ;
 - La bonne application des principes de rotation en fonction des entités concernées et selon les règles locales
 - La restriction des honoraires non liés à la mission de certification des comptes,
- vi. Les conventions réglementées ; Covéa Finance exerce une vigilance particulière sur les résolutions portant sur les conventions réglementées.

- La bonne pratique consistant à prévoir une résolution par convention ;
- Les informations doivent être clairement détaillées et pour un souci de meilleure lisibilité, doivent faire l'objet de résolutions séparées, en particulier lorsqu'il s'agit de conventions concernant les mandataires sociaux dirigeants et les holdings familiales ;

Conventions réglementées³ : Il s'agit de conventions directes ou indirectes entre une société et son directeur général, l'un de ses directeurs généraux délégués ou l'un de ses administrateurs ou l'un de ses actionnaires détenant plus de 5% de droit de vote qui ne portent pas sur des opérations courantes conclues dans des conditions normales. Il est rappelé que les opérations courantes sont celles qui sont effectuées par la société dans le cadre de son activité ordinaire et s'agissant d'actes de disposition arrêtés dans des conditions suffisamment usuelles pour s'apparenter à des opérations habituelles.

Champ d'application

Vente, bail, prestation de services, concession de licence, prêt, rémunération exceptionnelle attribuée aux administrateurs pour des missions...

- vii. Les votes regroupés : Covéa Finance s'oppose à la pratique qui consiste à regrouper dans une même résolution plusieurs décisions de même nature qui devraient pourtant être soumises séparément au vote de l'assemblée (à titre d'exemple les résolutions relatives au renouvellement de plusieurs administrateurs ou encore aux rémunérations ou avantages en nature au bénéfice des dirigeants).

e. Structure financière

La stratégie de vote de Covéa Finance se fonde sur le respect du principe de gestion raisonnée des fonds propres sur le long terme et sur le respect des actionnaires de long terme. Ainsi Covéa Finance exerce une vigilance particulière sur les opérations sur titres et sur la politique de dividende menée par les entreprises de son périmètre de vote :

- i. La politique de distribution de dividendes doit être adaptée au potentiel de croissance de l'entreprise, avec une prise en considération du montant du dividende par rapport aux flux de trésorerie disponibles pour l'actionnaire, de l'évolution du ratio de distribution et du montant des investissements ;
- ii. Les opérations de rachat d'actions et de réduction de capital : ces opérations seront analysées à l'aune de la situation d'endettement de l'entreprise ;
- iii. Les mécanismes anti-OPA : il n'est pas souhaitable qu'une assemblée générale puisse donner à l'avance l'autorisation d'utiliser au cours d'une offre publique lancée postérieurement des dispositifs tels que le rachat d'actions (hormis au Royaume-Uni) ou l'émission de bons de souscription d'actions. Covéa Finance considère que la tenue d'une assemblée générale intervenant

pendant la période d'offre publique doit permettre aux actionnaires de se prononcer au cas par cas en disposant des éléments d'appréciation sur des résolutions autorisant, en période d'offre publique, le rachat d'actions ou l'octroi de bons de souscription d'actions.

³ Articles L225-38 à L225-43 du Code de Commerce

- iv. Les augmentations de capital avec ou sans droit préférentiel de souscription. La stratégie de vote de Covéa Finance repose sur le respect du droit préférentiel de souscription des actionnaires lors des augmentations de capital. Aussi Covéa Finance sera vigilante sur les modalités de demandes dilutives de délégation de compétences supprimant le droit de souscription des actionnaires, en termes de décote et de pourcentage du capital demandé. En particulier Covéa Finance s'oppose :
- Aux augmentations de capital sans droit préférentiel de souscription et sans délai de priorité obligatoire qui potentiellement cumulées représenteraient plus de 10% du capital et qui, soumises au vote de l'assemblée, ne seraient pas formellement expliquées et justifiées,
 - Aux augmentations de capital sans droit préférentiel de souscription et avec délai de priorité obligatoire d'un minimum de 5 jours qui, potentiellement cumulées, représenteraient plus de 20% du capital et qui, soumises au vote, ne seraient pas formellement expliquées et justifiées,
 - Concernant les augmentations de capital avec droit préférentiel, Covéa Finance s'oppose aux autorisations qui, potentiellement cumulées, représenteraient plus de 50% du capital et qui, soumises au vote de l'assemblée, ne seraient pas formellement expliquées et justifiées.

Covéa Finance n'est pas favorable aux augmentations de capital par placement privé, sauf justification de situations particulières formellement explicitées par l'entreprise.

f. Gouvernance des enjeux environnementaux et sociaux

Covéa Finance souhaite avoir accès à une information claire et suffisante sur les politiques et pratiques de l'entreprise sur certains enjeux environnementaux et sociaux afin de mieux appréhender les risques et les opportunités que peuvent constituer ces enjeux pour l'entreprise.

Covéa Finance pourra soutenir une résolution présentée par un actionnaire ou un groupe d'actionnaires, qui, sous conditions de clarté et de détail, permettrait d'accroître la transparence sur les enjeux environnementaux et sociaux liés à l'activité de la Société.

Concernant les actifs carbonés détenus par les sociétés de son portefeuille, Covéa Finance privilégie dans la mesure du possible les fermetures aux cessions d'actifs, en s'appuyant sur le raisonnement suivant :

- Tout investisseur qui souhaite se désengager d'un actif fortement carboné dans un portefeuille, devra nécessairement le transférer dans le portefeuille de sa contrepartie acheteuse. C'est un jeu à somme nulle puisque les émissions de l'entreprise ayant fait l'objet de la transaction n'auront pas pour autant changé.