



# Principes et critères de votes d'Actares en assemblée générale pour l'année 2023

## PREMIERE PARTIE

### Principes de base, structure et limites en matière de rémunération

## Actares

Actionariat  
pour une  
économie durable  
AktionärInnen  
für nachhaltiges  
Wirtschaften

Bern:

Actares, Postfach  
CH-3000 Bern 23  
T 031 371 92 14

Genève:

Actares, CP 161  
CH-1211 Genève 8  
T 022 733 35 60

[www.actares.ch](http://www.actares.ch)  
[info@actares.ch](mailto:info@actares.ch)

IBAN:

CH30 0900 0000  
1744 3480 3  
PC / CCP:  
17-443480-3

### A. Performance ESG et durabilité

Pour Actares, la mesure du succès – ou de la performance – d'une entreprise (voire même d'une économie) ne peut ignorer aucune des dimensions de la durabilité.

Si la dimension financière sert traditionnellement de référence, Actares attend des sociétés qu'elles accordent un poids adéquat aux critères ESG (environnement, social, gouvernance), ceci à tous les niveaux. Le respect des lois et de l'éthique des affaires est une base indispensable.

#### A.1. Rapport annuel

Actares considère que le rapport ESG doit faire partie intégrante du rapport annuel d'une société cotée en bourse. Le rapport ESG, ou la section en question, doit reposer sur un standard international et reconnu, tout comme les comptes obéissent à une norme comptable claire.

Lorsqu'un rapport ESG séparé est publié en lieu et place d'une section ESG dans le rapport annuel, il doit être disponible 25 jours avant l'assemblée générale. Il est alors considéré par Actares comme faisant partie du rapport annuel et sa qualité influence le vote à ce sujet en assemblée générale.

Le rapport ESG doit être exhaustif et approfondi et correspondre à des normes reconnues.

#### A.2. Décharge et rémunération

Les quatre dimensions selon lesquelles Actares mesure la performance d'une société n'interviennent pas uniquement dans l'appréciation du rapport annuel, mais également dans d'autres votes de l'assemblée générale.

C'est ainsi que la décharge des organes est refusée par Actares si la société n'a pas atteint, dans l'année sous revue, une performance ESG suffisante ou si elle a violé de manière significative le cadre légal ou éthique (condamnations, corruption etc.) . Actares tient également compte de la présence significative de critères ESG dans les conditions d'octroi de la rémunération variable pour forger son opinion à ce sujet.

## B. Structure, limites et vote des rémunérations

Suite à l'inscription dans la Constitution fédérale, en 2013, de l'article destiné à combattre les rémunérations abusives et à l'entrée en vigueur, à la fin de la même année, de l'ordonnance fédérale qui en détaille la mise en œuvre, il revient à l'assemblée générale de sanctionner par un vote contraignant le montant de la rémunération du conseil d'administration ainsi que de la direction générale.

### B.1. Principes généraux

La rémunération attribuée au conseil d'administration à la direction générale est constituée des trois composantes suivantes :

- i) rémunération fixe (de base) ;
- ii) rémunération variable mesurée sur la performance passée (bonus).
- iii) rémunération variable mesurée sur la performance future (plans de motivation pluriannuels prospectifs) ;

Les contributions de retraite, les charges sociales et autres prestations en nature ne sont pas prises en considération, pour autant qu'elles restent raisonnables (inférieures à 10% environ de la rémunération) ; elles sont par contre comptabilisées lorsqu'il s'agit de déterminer les plafonds admissibles.

Les membres d'un conseil d'administration ne doivent toucher aucune rémunération variable, ni sur la performance passée, ni sur la performance future. Le conseil d'administration doit en effet rester à l'écart des incitations liées à la gestion opérationnelle de la société.

Le versement de tout ou partie de la rémunération sous forme d'actions, bloquées ou non, est non seulement possible mais même souhaitable, pour autant qu'il s'agisse bien d'une rémunération fixe. La rémunération est considérée comme fixe si le nombre d'actions à percevoir ne varie plus une fois qu'elles ont été allouées (*grant date*), qu'il n'existe pas de possibilité de les négocier au-dessus de leurs cours ordinaire et qu'aucun instrument de levier financier n'entre en jeu. La simple variation du cours officiel ne fait pas d'une rémunération sous forme d'actions une rémunération variable.

Les personnes membres à la fois du conseil d'administration et de la direction générale sont rémunérées pour leur fonction au sein de la direction et non pas au sein du conseil.

La rémunération d'un mandat exercé *ex officio* ne peut pas s'ajouter à la rémunération de la fonction première.

### B.2. Vote des rémunérations par l'assemblée générale

Autant que les montants dévolus à la rémunération, sa structure et les critères de mesure de la performance revêtent une importance stratégique. L'assemblée générale devrait idéalement pouvoir se prononcer de manière contraignante à ce sujet. Pour le moins, un vote indicatif sur le rapport de rémunération doit permettre aux actionnaires de se prononcer à ce sujet.

Pour Actares, les trois volets de la rémunération (voir B.1.) doivent être soumis séparément de manière contraignante à l'assemblée générale pour chacun des deux organes – conseil d'administration et direction générale :

- rémunération fixe adoptée par avance (*ex ante*) pour l'exercice en cours, voire pour l'exercice à venir, séparément pour chaque organe ;
- bonus (uniquement pour la direction générale) adoptés a posteriori (*ex post*) par l'assemblée générale, en toute connaissance des résultats de la société pour l'exercice sous revue ainsi que des rapports y relatifs ; toutefois, il est toléré de procéder à un vote par avance (*ex ante*) sur les conditions d'octroi d'un plan bonus, la réévaluation ultérieure (*ex post*) de toute condition ou valorisation d'un plan bonus n'étant pas admissible ;
- rémunération issue de plans d'intéressement (uniquement pour la direction générale) adoptée en principe a posteriori (*ex post*) ; toutefois, il est toléré de procéder à son vote par avance (*ex ante*) sur les conditions d'octroi d'un plan d'intéressement, la réévaluation ultérieure (*ex post*) de toute condition ou valorisation d'un plan d'intéressement n'étant pas admissible.

Il est acceptable de soumettre ensemble les bonus et la rémunération issue de plans d'intéressement a posteriori (*ex post*) au vote de l'assemblée générale, mais jamais la rémunération fixe et l'une des composantes variable ensemble.

### **B.3. Limites des rémunérations et rapport entre leurs composantes**

Pour les membres d'un conseil d'administration, la rémunération (qui ne doit pas comporter de composante variable) ne doit pas dépasser :

- 1 million CHF par année pour la présidence, participation aux comités comprise ;
- 0,5 million CHF par année pour les autres fonctions, participation aux comités comprise.

Pour les membres de la direction générale :

- la composante fixe de la rémunération ne doit pas dépasser 1,5 million CHF par année pour la personne la mieux payée ;
- si des objectifs en matière de durabilité interviennent de manière significative dans les critères d'attribution des composantes variables, et que ceci est documenté, les composantes variables cumulées peuvent atteindre la valeur de la composante fixe à la date d'octroi (*grant date*). Sinon,

les composantes variables cumulées ne doivent pas dépasser la moitié de la composante fixe.

Les membres de la direction générale qui siègent au conseil d'administration sont soumis aux dispositions relatives aux membres de la direction générale.

Actares demande la tenue systématique d'un vote consultatif sur les rémunérations pratiquées lors de l'exercice précédent, y compris sur le système de rémunération (non couvert par les dispositions légales contre les rémunérations abusives).

En effet, le vote consultatif sur les rémunérations permet aux actionnaires :

- d'une part de sanctionner les rémunérations effectives, qui peuvent s'écarter des montants autorisés par avance (*ex ante*) ;
- d'autre part de donner leur appréciation du système de rémunération, ce qui n'est pas possible lors des votes portant sur les seuls montants.

## **C. Composition des conseils d'administration**

Un conseil d'administration est appelé non seulement à réunir des compétences entrepreneuriales au service de la société, mais également à représenter l'actionnariat d'une entreprise, ses intérêts et ses sensibilités.

L'adoption de l'article constitutionnel destiné à combattre les rémunérations abusives a renforcé le pouvoir de l'assemblée générale en la matière. L'élection doit désormais être annuelle, individuelle et s'étend à la présidence du conseil d'administration ainsi qu'au comité de rémunération.

### **C.1. Parité et diversité**

En vertu du principe de représentation de l'actionnariat, le conseil d'administration d'une société cotée en bourse devrait connaître une composition paritaire pour ce qui est du genre. Pour les entreprises dont l'actionnariat est international, une diversité culturelle et géographique adéquate est également de mise.

Actares admet que des fluctuations sont inévitables et tolère un écart maximal de 20% en matière de parité. Actares renonce par ailleurs à formuler une exigence précise en matière de diversité, la situation pouvant diverger fortement sur ce plan d'une société à l'autre. Lorsque cette marge de tolérance de 20% n'est pas respectée, toute élection d'une ou de plusieurs personnes nouvelles au conseil d'administration doivent avoir pour conséquence d'améliorer la représentation du genre sous-représenté ; la proportion de référence est celle du groupe des membres du conseil d'administration qui se présentent à réélection.

### **C.2. Incompatibilités, cumul et dispersion des mandats**

Actares refuse le cumul de la présidence (ou la vice-présidence) du conseil d'administration avec une fonction au sein de la direction générale de la même société.

Au cas où une personne membre du conseil d'administration perçoit une composante de rémunération variable, cette personne ne doit occuper ni la présidence, ni la vice-présidence, ni siéger dans le comité de rémunération, ni dans le comité d'audit.

Les membres du conseil d'administration doivent exercer une supervision critique de l'entreprise et il est dès lors souhaitable qu'ils puissent s'appuyer sur une expérience large. Il est dès lors admis que ces personnes exercent des fonctions élevées dans d'autres sociétés.

Ces fonctions autres ne doivent pas dépasser :

- un seul mandat supplémentaire non exécutif auprès d'une société cotée en bourse pour la présidente ou le président, tout mandat exécutif étant par ailleurs exclu ; la présidence de deux sociétés cotées en bourse n'est pas admissible.
- trois mandats supplémentaires non exécutifs de même ampleur ou un mandat exécutif à la tête d'une société de même envergure pour les autres membres.

Dans tous les cas, les membres d'un conseil d'administration doivent limiter leurs mandats de manière à pouvoir les exercer avec toute la disponibilité et la diligence requises.

Les membres de la direction générale peuvent exercer au plus un mandat non exécutif auprès d'une société tierce de même envergure. Les mandats *ex officio* ainsi que les chaires académiques ne sont pas concernés.

### **C.3. Modalité de l'élection des membres du conseil d'administration**

L'élection au conseil d'administration et au comité de rémunération de celui-ci doit donner lieu à deux votes distincts. Il est en effet tout à fait possible que les actionnaires puissent souhaiter l'une et pas l'autre. Il en est de même pour tout autre organe ou groupe.

## **D. Etendue et application**

Les critères de votes d'Actares aux assemblées générales sont conçus pour les sociétés cotées en bourse, c'est-à-dire qui font appel au capital du public pour se financer, et soumises à l'ordonnance d'application de l'article constitutionnel contre les rémunérations abusives (ORAb).

Les recommandations de votes qui en découlent sont destinées aux membres d'Actares ainsi qu'aux personnes qui donnent procuration à Actares de les représenter lors d'une assemblée générale. Pour des raisons d'efficacité, Actares établit systématiquement des positions de votes pour les 20 sociétés qui constituent le *Swiss Market Index* (SMI). En fonction des circonstances, Actares peut établir des positions de votes couvrant des sociétés supplémentaires.

Pour les sociétés hors SMI, Actares recourt aux recommandations de vote d'une organisation partenaire. Actares peut néanmoins s'écarter de ces recommandations, notamment en cas d'association avec d'autres actionnaires pour mener une action coordonnée auprès d'une société ou sur un sujet particulier.

### **D.1. Considérations générales**

La politique et les critères de votes d'Actares sont subordonnés à sa "Charte" et à ses "Lignes directrices pour les votes en assemblées générales d'entreprises". Ils en précisent les modalités de mise en œuvre et ont pour but de fixer des critères clairs, univoques et praticables pour définir la position de vote d'Actares pour chaque objet à l'ordre du jour des assemblées générales des entreprises pour lesquelles des positions de vote sont établies. Cette démarche vise l'objectivité des décisions et l'égalité de traitement entre les différentes entreprises couvertes.

### **D.2. Intégration des sources de données et d'analyses tierces**

Le processus d'élaboration de positions de vote par Actares se base en premier lieu sur les données rendues publiques par les sociétés elles-mêmes, en second lieu sur des informations et des analyses publiquement disponibles. Celles-ci doivent revêtir les caractères d'impartialité, d'indépendance et d'objectivité. Enfin, la tenue des contacts directs avec les sociétés peut jouer un rôle dans la détermination des positions de votes.

Parmi les informations et analyses disponibles publiquement, Actares recourt aux évaluations de CDP (anc.

« Carbon Disclosure Project ») ou, si cela n'est pas possible, à une source jugée équivalente.

Dans un souci d'efficacité, Actares peut déléguer tout ou partie des analyses à effectuer à des partenaires, contre rémunération ou sur la base d'un contrat de prestations d'une autre nature. Dans ce cas, les données et analyses utilisées par Actares ne sont pas publiques, elles peuvent même être soumises au secret des affaires et leur publication ne pas être autorisée.

Pour l'année 2023, Actares recourt à un partenaire unique de cette nature : Ethos.

### **D.2.1. Intégration des données d'Ethos en matière d'évaluation ESG**

Ethos fournit à Actares des analyses de sociétés en matière de responsabilité sociale et environnementale ainsi que de gouvernance. En particulier, la performance des entreprises est notée selon plusieurs dimensions non-financières et une note globale de durabilité est attribuée. La conformité du rapport de durabilité avec les normes GRI (*Global Reporting Initiative*) est également évaluée.

Les analyses d'Ethos sont utilisées pour les sociétés qui donnent lieu à des recommandations de votes spécifiques de la part d'Actares. Il s'agit des 20 sociétés du SMI et éventuellement de l'une ou l'autre entreprise dont le traitement s'imposerait en cours d'année.

### **D.2.2. Consolidation des conclusions d'Ethos et d'Actares en matière de votes**

Ethos livre à Actares des analyses d'assemblées générales de sociétés cotées en bourse basées notamment sur la gouvernance, les rémunérations, la structure de capital et d'autres éléments ayant trait aux droits des actionnaires. Ethos fournit également des recommandations de votes pour les assemblées générales annuelles des sociétés concernées.

Pour établir ses propres recommandations de votes, Actares reprend en principe les positions d'Ethos en ce qui concerne les objets de l'ordre du jour et les thèmes pour lesquels Actares n'a pas de critères spécifiques.

Une recommandation de vote d'Ethos contraire à la proposition du conseil d'administration n'est pas prise à la légère. A moins que des raisons spécifiques ne s'y opposent, une telle position d'Ethos est reprise par Actares, sauf en ce qui concerne :

- i) les élections et réélections au conseil d'administration,
- ii) les élections et réélections au comité de rémunération,

### **D.3. Examen et sanction des critères**

Les différents critères qui entrent en ligne de compte pour un objet à l'ordre du jour sont examinés tant qu'ils ne donnent pas motif à refuser l'objet soumis au vote de l'assemblée générale. Il peut être renoncé à l'examen des autres critères dès lors qu'un motif de refus est constaté.

Une tolérance peut être appliquée dans les cas où l'évaluation d'un critère auprès d'une société donne un résultat de peu insatisfaisant ; la sanction doit tenir compte de l'attitude générale de l'entreprise.

#### **D.3.1. Séparation des objets à l'ordre du jour**

Lorsque plusieurs objets sont amalgamés en un seul point de l'ordre du jour et soumis à un seul vote, l'opposition à l'un des objets conduit au refus de l'ensemble.

#### **D.3.2. Evolution**

Les principes de base pour les votes en assemblées générales d'Actares sont évolutifs, toute modification significative devant être approuvée par son Comité. Sauf situation exceptionnelle, aucune modification ne sera pourtant apportée au cours d'une "saison" d'assemblées générales ordinaires.

## DEUXIEME PARTIE

### Critères détaillés d'analyse des objets de l'ordre du jour d'une assemblée générale

#### 1. Adoption du rapport annuel

**Note:** *Le refus de cautionner l'activité de la société ne s'applique pas au rapport annuel, mais à la décharge, voire aux autres points particuliers.*

- 1.a) Actares estime que la "performance ESG", c'est-à-dire la performance sociale et environnementale d'une société, ainsi que sa gouvernance, doit être portée à connaissance des actionnaires au même titre que la "performance" économique. A ce titre, le rapport annuel doit inclure l'ensemble de ces dimensions. Afin de pouvoir comparer l'évolution d'une entreprise ou les entreprises entre elles, ces informations, à l'instar des informations financières, doivent être structurées selon une norme reconnue. Si le rapport annuel intègre les dimensions ESG de manière satisfaisante, Actares accepte le rapport. Si un rapport ESG séparé est publié au moins 25 jours avant l'assemblée générale (AG), il est considéré comme faisant implicitement partie du rapport annuel et doit présenter une qualité suffisante pour donner lieu à une approbation. Si les deux formes de rapport ESG coexistent 25 jours avant l'AG, il suffit que l'une ou l'autre des variantes présentent une qualité suffisante pour que le vote d'Actares soit favorable. Si aucun rapport ESG n'est pas disponible 25 jours avant l'AG, Actares refuse le rapport annuel.
- 1.b) Pour être considéré comme acceptable par Actares, le rapport ESG doit présenter une adéquation suffisante aux critères de la "Global Reporting Initiative". Ce critère est considéré comme rempli lorsque le "score" de "sustainability reporting", établi par Ethos, atteint la valeur de 75 (sur base 100). Lorsque l'évaluation disponible dans le rapport d'Ethos est établie sur la base du rapport ESG (intégré ou séparé) de l'année antérieure, Actares procède par ses propres moyens à une estimation du "score" qu'établirait Ethos pour le document sous revue.
- 1.c) Lorsque le rapport annuel inclut le rapport de rémunérations et que ce dernier n'est pas soumis séparément au vote de l'assemblée, un refus qui toucherait le rapport de rémunérations s'applique au rapport annuel.
- 1.d) Lorsque le rapport annuel est publié après l'invitation à l'AG, ou qu'il n'est publié que partiellement à cette date, son adoption est refusée.
- 1.e) Le rapport annuel doit inclure une « feuille de route » aboutissant à la neutralité carbone en 2050 au plus tard de l'entreprise, basée sur des normes reconnues. Il doit être complété par un bilan des résultats atteints par rapport à la « feuille de route » de l'année précédente, avec une explication des divergences et la présentation des mesures correctives. En l'absence d'une telle « feuille de route », du bilan des résultats atteints, ou si leur qualité est insuffisante, Actares refuse d'adopter le rapport annuel.
- 1.f) Si les activités ou le comportement de l'entreprise entrent gravement en conflit avec la "Charte" d'Actares ou ses "Lignes directrices pour les votes en assemblées générales d'entreprises", Actares s'oppose au rapport annuel.

#### 2. Adoption des comptes

- 2.a) L'adoption, ou le refus, des comptes est décidée en conformité avec l'analyse de d'Ethos.
- 2.b) Si un aspect des comptes de l'entreprise entre gravement en conflit avec la "Charte" d'Actares ou ses "Lignes directrices pour les votes en assemblées générales d'entreprises", Actares s'oppose aux comptes.

#### 3. Adoption du rapport de rémunération

- 3.a) Un rapport de rémunérations rejeté par Ethos ne sera approuvé par Actares que si les motivations d'Ethos contreviennent aux critères propres d'Actares.
- 3.b) Une rémunération de la présidence du CA (conseil d'administration) excédant 1 million de francs pour une année (période séparant deux ordinaires) entraîne le refus du rapport de rémunération.

- 3.c) Une rémunération d'une personne membre du CA, hors présidence, excédant 0,5 million de francs par année entraîne le refus du rapport de rémunération. Au cas où les rémunérations individuelles des membres du CA ne sont pas publiées séparément, il est procédé à une estimation lorsque cela est possible; si cela est impossible, ou si l'estimation débouche sur un doute, un refus de l'objet et prononcé.
- 3.d) Une rémunération variable attribuée au sein du CA entraîne le refus du rapport ou du système de rémunérations. Le paiement sous forme d'actions n'est pas considéré comme une rémunération variable.
- 3.e) Une rémunération fixe individuelle au sein de la DG (direction générale) excédant 1,5 million de francs annuels pour un engagement à plein temps entraîne le refus du rapport de rémunération.  
Un mandat significatif dans le CA d'une société tierce entraîne une diminution de cette limite d'un quart par mandat.
- 3.f) Une rémunération variable cumulée (bonus et plan d'intéressement) de la personne la mieux payée au sein de la DG qui dépasse la moitié de la rémunération fixe au moment de l'octroi (*grant date*) entraîne le refus du rapport de rémunération.  
Si des objectifs en matière de durabilité interviennent de manière significative dans les critères d'attribution des composantes variables, et que ceci est documenté, les composantes variables cumulées peuvent atteindre la valeur de la composante fixe.
- 3.g) Si l'ensemble de la rémunération variable des membres de la DG dépasse la moitié de l'ensemble de la rémunération fixe, cela entraîne le refus du rapport de rémunération.  
Si des objectifs en matière de durabilité interviennent de manière significative dans les critères d'attribution des composantes variables, et que ceci est documenté, les composantes variables cumulées peuvent atteindre la valeur de la composante fixe.
- 3.h) Le versement de bonus au niveau de la DG alors que la société n'a pas dégagé de bénéfice ou que des licenciements économiques ont été annoncés ou effectués, sans lien réel avec une diminution de la demande ou une baisse du chiffre d'affaires entraîne le refus du rapport de rémunération.
- 3.i) Le versement d'une indemnité de non-concurrence lors du départ d'un membre de la DG ou du CA entraîne le refus du rapport de rémunération.
- 3.j) S'il apparaît clairement que la réduction du personnel dans un but de maximisation du profit est un critère, en tant que tel, qui influence à la hausse les rémunérations au niveau de la direction générale, le rapport de rémunération est refusé.
- 3.k) Si un aspect du rapport de rémunération entre gravement en conflit avec la "Charte" d'Actares ou ses "Lignes directrices pour les votes en assemblées générales d'entreprises", Actares s'oppose au rapport de rémunération.

#### **4. Adoption des plafonds (enveloppes) des composantes de la rémunération**

- 4.a) Une rémunération rejetée par Ethos n'est en principe pas approuvée par Actares, sauf si le motif du refus contrevient aux critères propres d'Actares.
- 4.b) Une rémunération de la présidence du CA excédant 1 million de francs par année entraîne le refus de la proposition.
- 4.c) Une rémunération d'une personne membre du CA (hors présidence) excédant 0,5 million de francs par année entraîne le refus de la proposition. Au cas où les rémunérations individuelles des membres du CA ne sont pas indiquées séparément, il est procédé à une estimation; si l'estimation est impossible avec une vraisemblance suffisante, la proposition est refusée.
- 4.d) Une rémunération variable attribuée au sein du CA entraîne le refus de la proposition. Le paiement sous forme d'actions n'est pas considéré comme une rémunération variable.
- 4.e) Une rémunération fixe individuelle au sein de la DG excédant 1,5 million de francs par année pour un engagement à plein temps entraîne le refus de la proposition.  
Un mandat significatif dans le CA d'une société tierce entraîne une diminution de cette limite d'un quart par mandat.

- 4.f) Des composantes variables de rémunération de la personne la mieux payée au sein de la DG qui, cumulées, dépassent la moitié de la rémunération fixe entraînent le refus de la proposition. Si des objectifs en matière de durabilité interviennent de manière significative dans les critères d'attribution des composantes variables, et que ceci est documenté, les composantes variables cumulées peuvent atteindre la valeur de la composante fixe.
- 4.g) Actares refuse tout bonus prévu pour une période future (*ex ante*).
- 4.h) Le versement de bonus au niveau de la DG alors que la société n'a pas dégagé de bénéfice ou que des licenciements économiques ont été annoncés ou effectués, sans lien réel avec une diminution de la demande ou une baisse du chiffre d'affaires entraîne le refus de la proposition.
- 4.i) Un système d'indemnité de non-concurrence lors du départ d'un membre de la DG ou du CA entraîne le refus de la proposition.
- 4.j) S'il apparaît clairement que la réduction du personnel dans un but de maximisation du profit est un critère, en tant que tel, qui influence à la hausse les rémunérations au niveau de la direction générale, la proposition est refusée.
- 4.k) Si un aspect du système de rémunération entre gravement en conflit avec la "Charte" d'Actares ou ses "Lignes directrices pour les votes en assemblées générales d'entreprises", Actares s'oppose à la rémunération.

## 5. Décharge des organes

- 5.a) Lorsqu'Ethos refuse d'accorder la décharge aux organes, Actares ne l'accorde en principe pas, sauf si le motif du refus contrevient aux critères propres d'Actares.
- 5.b) Le "*rating ESG*" de l'entreprise (évaluation d'Ethos) doit atteindre la note "A-" ou plus pour qu'Actares accorde la décharge.
- 5.c) Si les efforts de la société en matière de réduction de son empreinte environnementale sont jugés insuffisants, Actares refuse d'accorder la décharge aux organes. Les efforts sont évalués notamment sur la base des évaluations publiées dans le cadre du CDP (anc. « Carbon Disclosure Project »). La société doit obtenir la note « B » ou mieux dans chacun des thèmes où une analyse a été requise pour que la décharge puisse être octroyée. Actares peut décider, en lieu et place des évaluations du CDP, de l'utilisation d'un indicateur alternatif jugé équivalent. Dans la mesure du possible, l'indicateur ne doit pas changer en cours d'année.
- 5.d) Si la société ne participe pas ou refuse la publication de ses données relatives au "*Carbon disclosure project*", la décharge est refusée. Par analogie, la décharge est refusée si l'attitude de la société empêche l'utilisation de l'indicateur alternatif appliqué au point 2.4.c).
- 5.e) Si la société ne publie pas une « feuille de route » aboutissant à la neutralité carbone en 2050 au plus tard, basée sur des normes reconnues, ou si une telle publication n'est pas accompagnée d'un bilan des résultats atteints en référence à la « feuille de route » de l'année précédente avec une explication des divergences constatées et la présentation des mesures correctives, ou si leur qualité est insuffisante, Actares refuse d'accorder la décharge aux organes.
- 5.f) La décharge peut être refusée pour des motifs liés au comportement général de la société, de son attitude ou de l'orientation de ses activités, conformément à la "Charte" et aux "Lignes directrices pour les votes en assemblées générales d'entreprises".

## 6. Utilisation du bénéfice et dividende

**Note:** *Les versements de dividendes échappant à l'imposition en Suisse car issus des réserves d'apports de capital ne donnent pas lieu à un refus. Actares estime que malgré les polémiques qui ont marqué l'entrée en vigueur de cette disposition, le peuple et les autorités politiques suisses disposent des moyens institutionnels de faire valoir leurs intérêts ; par conséquent, il n'appartient pas aux actionnaires de prendre cette décision à leur place.*

- 6.a) Lorsqu'Ethos refuse l'utilisation du bénéfice et/ou la valeur du dividende proposée, Actares ne l'accepte en principe pas, sauf si le motif du refus contrevient aux critères propres d'Actares.



- 6.b) En vertu de la durabilité économique, Actares s'oppose au versement de dividendes qui ne sont pas compatibles avec les bénéfices et la situation économique de l'entreprise.
- 6.c) Dans le cas où une entreprise a bénéficié d'un prêt COVID19 de l'Etat et ne l'a pas encore remboursé, Actares refuse le versement de dividendes.
- 6.d) Si un aspect de l'utilisation du bénéfice et/ou la valeur de dividende proposée entre gravement en conflit avec la "Charte" d'Actares ou ses "Lignes directrices pour les votes en assemblées générales d'entreprises", Actares s'oppose à la proposition d'utilisation du bénéfice et/ou de la valeur du dividende.

## **7. Réélections au conseil d'administration (CA)**

- 7.a) Afin de privilégier la continuité et la stabilité au sein du CA, la réélection des membres qui se représentent ne sera refusée que pour des raisons particulièrement importantes ; cela pourra notamment être le cas pour des questions de manque flagrant d'indépendance ou de défaillance (par exemple en relation avec les rémunérations), mais pas pour des questions de parité.
- 7.b) D'autres critères, tels un cumul excessif des mandats (voir C.2), des compétences ou des antécédents qui laissent à désirer, un manque de disponibilité au dialogue, peuvent conduire, sur la base des positions d'Ethos ou en raison d'autres considérations, à un refus de la réélection.

## **8. Elections au conseil d'administration (CA)**

- 8.a) Si la proportion entre les genres au sein du CA ne sort pas, après l'ensemble des nouvelles élections proposées, d'une marge de flottement de 20% autour de la parité arithmétique, Actares ne rejette pas de candidature au motif de la parité.  
Ce calcul s'effectue sous l'hypothèse que les propositions du CA sont acceptées par l'assemblée.
- 8.b) Lorsque les nouvelles candidatures proposées à l'Assemblée générale ne permettent pas au genre minoritaire de se situer, après les élections, dans la marge de flottement, Actares accepte les nouvelles candidatures uniquement si elles permettent d'améliorer la parité. La proportion de référence est celle du groupe des membres du conseil d'administration qui se représentent.
- 8.c) Si les candidatures proposées n'améliorent pas la proportion entre les genres et que la proportion du genre minoritaire au sein du Conseil serait, après l'élection, inférieure à 30%, Actares s'oppose à l'élection de toute candidate et tout candidat du genre surreprésenté.
- 8.d) D'autres critères, tels un cumul excessif des mandats, un manque flagrant d'indépendance, des compétences ou des antécédents qui laissent à désirer, un manque de disponibilité au dialogue, peuvent conduire, sur la base des positions d'Ethos ou en raison d'autres considérations, à un refus de l'élection

## **9. Election à la présidence du conseil d'administration (CA)**

- 9.a) Actares refuse d'élire à la présidence un membre du CA également membre de la DG.
- 9.b) D'autres critères, tels les compétences, les antécédents, un cumul excessif des mandats ou un manque flagrant d'indépendance peuvent conduire à un refus de l'élection à la présidence.

## **10. Election au comité de rémunération**

- 10.a) Si l'élection au comité de rémunération ne donne pas lieu à un vote distinct de la réélection ou de l'élection au CA, Actares refuse l'élection.
- 10.b) Si les trois volets de la rémunération ne sont pas soumis séparément au vote de l'assemblée générale, et ceci pour les deux organes (CA et DG), Actares refuse l'élection des membres du comité de rémunération qui se représentent (voir B.1.).
- 10.c) Si le rapport de rémunération est refusé, le comité de rémunération est également refusé.

- 10.d) D'autres critères, tels les compétences, les antécédents, un cumul excessif des mandats (voir C.2) ou un manque flagrant d'indépendance peuvent conduire à un refus de l'élection au comité de rémunération.

### **11. Election de la représentation indépendante**

- 11.a) L'élection de la représentation indépendante est décidée en conformité avec l'analyse d'Ethos.
- 11.b) D'autres critères, tels les compétences, les antécédents, un cumul excessif des mandats ou un manque flagrant d'indépendance peuvent conduire à un refus de l'élection.

### **12. Election de l'organe de révision**

- 12.a) L'élection ou la réélection de l'organe de révision est décidée en conformité avec l'analyse d'Ethos.
- 12.b) Si les activités ou le comportement de l'organe de révision entrent gravement en conflit avec la "Charte" d'Actares ou ses "Lignes directrices pour les votes en assemblées générales d'entreprises", Actares s'oppose à l'élection ou la réélection de l'organe de révision.

### **13. Réduction de capital et/ou de valeur nominale**

**Note:** *Les réductions de capital sont à examiner sous l'angle de la durabilité économique (aversion aux risques résultant d'un capital propre trop léger) et de l'intérêt des parties prenantes, notamment lorsqu'il a pour but premier le contournement de dispositions fiscales.*

- 13.a) Les réductions de capital et/ou de valeur nominale à but de pure optimisation fiscale ou destinées à augmenter artificiellement le rendement du capital propre sont refusées, sauf si elles sont la conséquence d'une décision préalable de l'assemblée générale (programme de rachat d'actions, par exemple) et qu'aucun fait nouveau ne justifie un refus.
- 13.b) Les réductions de capital et/ou de valeur nominale sont refusées tant que la société n'a pas démontré sa volonté et sa capacité à financer sa transition climatique vers l'objectif zéro émission de gaz à effet de serre.
- 13.c) Les réductions de capital et/ou de valeur nominale justifiées par l'évolution de l'activité ou de la structure de l'entreprise peuvent être acceptées.
- 13.d) Lors d'une réduction de capital et/ou de valeur nominale, la possibilité pour les actionnaires d'inscrire un objet à l'ordre du jour ne doit pas être péjorée. Une augmentation de plus de 10% du seuil sera refusée.
- 13.e) Il est procédé à une évaluation au cas par cas, entre autres en fonction de l'analyse d'Ethos.

### **14. Augmentation de capital**

- 14.a) Lors d'une augmentation de capital, les droits sociaux des actionnaires – en particulier le droit de pré-emption – doivent en principe être sauvegardés pour qu'Actares l'accepte. Des exceptions peuvent être tolérées si elles sont justifiées.
- 14.b) Une augmentation de capital destinée uniquement à des plans de rémunérations sera refusée.
- 14.c) Il est procédé à une évaluation au cas par cas, entre autres en fonction de l'analyse d'Ethos.

### **15. Autres modifications des statuts**

- 15.a) Les modifications des statuts sont examinées au cas par cas dans le respect des principes contenus dans la "Charte" d'Actares et ses "Lignes directrices pour les votes en assemblées générales d'entreprises" ainsi qu'à la lumière de l'analyse d'Ethos.
- 15.b) Les dispositions statutaires réglant la procédure de validation des rémunérations par l'assemblée générale fera l'objet d'un refus si l'une au moins des exigences suivantes n'est pas remplie :
- i) toutes les composantes des rémunérations sont soumises à l'assemblée générale,

- ii) l'assemblée générale a connaissance du montant maximal lors de l'octroi (*grant date*) des rémunérations (l'évolution ultérieure de cours dans le cas de rémunérations en actions est donc admise),
- iii) un rapport de rémunération annuel est prévu, complet et détaillé,
- iv) la transparence du système de rémunération permet la vérification des critères énoncés au point 3.

Documents de référence :

- Charte d'Actares
- Lignes directrices pour les votes en assemblées générales d'entreprises

Groupe de Réflexion, 21.10.15  
Comité, 17.11.15  
Comité, 31.01.17  
Comité, 20.11.17  
Comité, 28.11.18  
Comité, 30.11.20  
Comité, 17.12.20  
Comité, 15.12.21  
Comité, 18.10.22

Version 2023 / 01.01.23