COMGEST

The Quality Growth Investor

POLITIQUE D'ACTIONNARIAT ACTIF DU GROUPE COMGEST

OCTOBRE 2026



TABLE DES MATIÈRES

I. INTRODUCTION 3
II. CHAMP D'APPLICATION 4
III. STRATÉGIE 5
A. Engagement auprès des entreprises 5
B. Plaidoyer 10
C. Vote 11
D. Articulation entre nos activités d'engagement et de vote 23
E. Escalade 23
IV. CONFLITS D'INTÉRÊTS 24
A. Notre cadre en matière de conflits d'intérêts 24
B. Inventaire 24
C. Cartographie des conflits d'intérêts 24
D. Évaluation et résolution des conflits d'intérêts 25
E. Domaines de conflit d'intérêts potentiels 25
V. PILOTAGE 26
VI. REPORTING 26

I. INTRODUCTION

Le groupe Comgest[1] (le « Groupe ») est un gestionnaire d'actifs indépendant spécialisé dans les actions, doté d'une structure de partenariat unique et d'une philosophie d'investissement axée sur la qualité et la croissance qui a guidé nos portefeuilles de manière cohérente depuis plus de quarante ans.

Nous croyons 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 appréciation plus juste de la qualité ; et
- La création de valeur durable est renforcée lorsque les entreprises offrent utilité sociale, intégrité et différenciation.

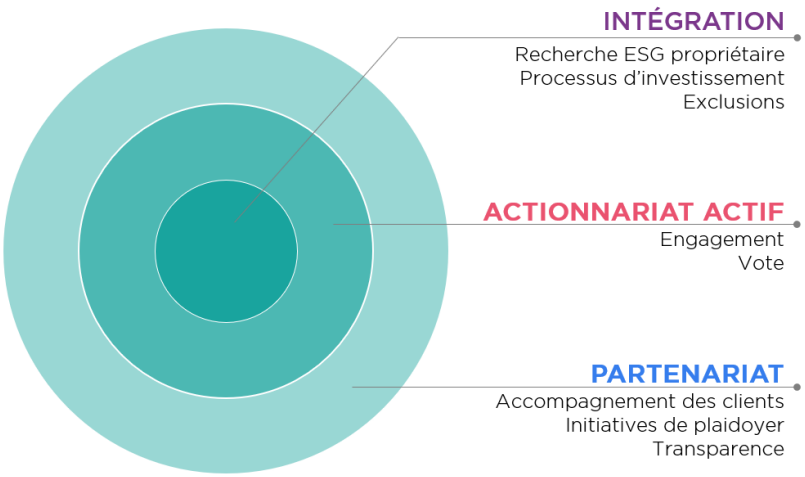
Chez Comgest, nous nous définissons comme des investisseurs de long terme avec une durée de détention moyenne des actifs en portefeuille de 3 à 5 ans. Nos équipes d'investissement mènent des recherches approfondies sur plusieurs années, et acquièrent une solide connaissance des activités et des écosystèmes des sociétés en portefeuille. Entretenir un dialogue actif avec ces sociétés est un pilier essentiel de notre processus d'investissement.

L'actionnariat actif s'avère un catalyseur efficace pour améliorer les opérations d'une entreprise, en lui permettant de maintenir son avantage concurrentiel et sa croissance bénéficiaire. Compte tenu de notre approche d'investissement, nous sommes bien positionnés pour bénéficier de l'amélioration des pratiques de développement durable des entreprises en portefeuille. Toutefois, l'obtention de résultats prend du temps, souvent plusieurs années. La pertinence et l'efficacité de toute initiative ou démarche d'engagement dépendent donc de l'horizon d'investissement de l'investisseur. C'est pourquoi nous faisons de l'actionnariat actif un élément essentiel de notre stratégie visant à générer une performance à long terme pour nos investisseurs.

Nous avons défini trois piliers dans notre stratégie d'investissement responsable (« stratégie IR »), qui sont étroitement liés les uns aux autres et se reflètent dans la présente politique d'actionnariat actif (« la politique ») :

[1] Comgest Global Investors, S.A.S. est la société holding du groupe Comgest qui comprend quatre entités régulées : Comgest, S.A. (Paris), Comgest Asset Management International Ltd (CAMIL) (Dublin), Comgest Asset Management Japan Ltd (Tokyo), et Comgest US LLC (Boston). Comgest possède également les implantations suivantes : Comgest Deutschland GmbH (Düsseldorf), Comgest Benelux B.V. (Amsterdam), ainsi que les bureaux de CAMIL à Londres, Milan, Bruxelles et Vienne.

Illustration 1. Stratégie IR en trois axes de Comgest



II. CHAMP D'APPLICATION

Cette politique définit la manière dont le Groupe 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.

Cette politique s'applique à tous nos investissements pour lesquels nous avons toute latitude pour appliquer nos propres principes d'engagement et de vote.

L'objectif de Comgest est de voter systématiquement lors de toutes les assemblées générales d'actionnaires, dans la mesure du possible. La politique de vote de Comgest s'applique à nos fonds ouverts, à nos fonds dédiés et à nos mandats de gestion pour les clients ayant délégué l'exercice des droits de vote à Comgest. Elle ne s'applique pas aux mandats de gestion pour les clients n'ayant pas délégué l'exercice des droits de vote à Comgest. Pour ces mandats, nous pouvons appliquer la politique de vote propre au client ou ne pas être impliqués dans le processus de vote, selon la demande du client.

Cette politique s'inscrit dans le cadre de notre approche globale de l'investissement responsable qui est plus amplement présentée dans la **Politique d'Investissement Responsable** (« Politique IR ») du Groupe Comgest. Une description plus détaillée des directives de vote de Comgest applicables à des régions et à des pays spécifiques est disponible sur demande.

[2] Directive (UE) 2017/828.

III. STRATÉGIE

A. Engagement auprès des entreprises

Entretenir des relations actives avec les sociétés en portefeuille est un aspect important du processus d'investissement de Comgest. Nous voyons l'engagement comme un catalyseur efficace pour aider les entreprises à progresser tout en nous permettant de délivrer à nos investisseurs des performances de long terme.

i. Activités d'engagement

Nous définissons l'engagement à travers deux types d'activités principales :

1) **L'échange d'informations :** communication continue et interactive visant à discuter de sujets liés à l'ESG avec les entreprises dans lesquelles nous investissons. Ces échanges renforcent notre évaluation des risques et opportunités en matière de durabilité, permettent le partage des meilleures pratiques du secteur, consolident nos relations de long terme avec les entreprises investies et contribuent à maintenir une sensibilisation aux principaux enjeux ESG.

2) **L'engagement motivé par des objectifs :** communication ciblée et intentionnelle visant à encourager le changement sur des enjeux matériels au sein des entreprises dans lesquelles nous investissons. Ces échanges favorisent une meilleure gestion des risques et opportunités en matière de durabilité, tant au niveau des entreprises qu'au niveau du portefeuille. Nous suivons l'évolution de ces engagements en définissant des objectifs d'engagement et en rendant compte des progrès réalisés et de leurs résultats éventuels, comme décrit dans la partie III.A.ii.

Les activités d'engagement sont classées en fonction du pilier ESG et du thème concerné, comme suit :

- **Environnement** : changement climatique et biodiversité (y compris les services écosystémiques et la dépendance à la nature, gouvernance et transparence, espèces envahissantes, changement d'utilisation des terres et des mers, pollution, zones protégées et sensibles, utilisation des ressources) ;
- **Social** : droits humains, diversité, équité et inclusion (DEI), gestion du capital humain, santé et sécurité, sécurité des données, sécurité des produits, intelligence artificielle ;
- **Gouvernance** : conduite, culture et éthique, propriété, contrôle ou droits des actionnaires, rémunération, efficacité du conseil d'administration (y compris la DEI et l'indépendance ou la surveillance), gestion.

Les missions sont réalisées soit individuellement, soit en collaboration, comme suit :

- **Engagement individuel** : la plupart de nos activités d'engagement se font par le biais d'interactions directes et individuelles avec les entreprises. Comgest applique ses principes d'engagement décrits dans la partie III.A.iii à ces activités. En règle générale, ces engagements sont menés par un analyste ESG et l'analyste d'entreprise concernée[3]. Ces analystes peuvent également faire appel à l'expertise des spécialistes ESG.

  Nos missions sont adaptées à chaque entreprise. Plutôt que d'aborder les réunions d'entreprise avec une liste de critères standardisée, nous concevons notre propre série de questions correspondant à notre évaluation des sujets les plus importants ayant un impact sur l'entreprise en question. Cela nous permet d'adapter nos questions et nos recommandations à la situation de chaque entreprise. D'après notre expérience, cela

[3] Veuillez vous référer à la partie IV. Gouvernance et ressources, B Ressources ESG de la **politique d'investissement responsable de Comgest** pour plus d'informations.

peut encourager les entreprises à fournir des réponses plus informatives et cela contribue à la qualité de nos relations à long terme avec les entreprises. Nous pensons qu'il est important de reconnaître les entreprises qui franchissent des étapes importantes en matière d'ESG tout au long de notre démarche d'engagement.

- **Engagement collaboratif** : dans certains cas, s'associer avec des investisseurs partageant les mêmes valeurs et d'autres parties prenantes peut être un moyen plus efficace d'atteindre nos objectifs. Les initiatives de collaboration sont généralement menées par notre équipe de spécialistes ESG. Comgest est sélectif quant aux engagements collaboratifs auxquels nous participons. Notre priorité est d'obtenir des résultats susceptibles d'améliorer les perspectives de nos sociétés en portefeuille sur notre horizon d'investissement à long terme.

Notre interaction avec les entreprises et leurs parties prenantes (relations investisseurs, direction générale et 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 en personne),
- Visites sur sites (par exemple dans les locaux de l'entreprise, sur les sites opérationnels, chez les fournisseurs), et
- Recours aux plateformes collaboratives.

ii. Objectifs et suivi

a) Définition des objectifs

Pour chaque engagement motivé par des objectifs, nous définissons des objectifs clairs. Il peut s'agir, par exemple, « de renforcer la transparence en répondant au questionnaire du CDP (Carbon Disclosure Project) sur l'eau » ou « d'améliorer la structure de gouvernance en progressant sur les questions de mixité dans les conseils d'administration jusqu'à atteindre au moins 30 % de femmes ».

b) Suivi des progrès et des résultats

Nous suivons la réalisation des étapes clés et des améliorations qui témoignent des progrès accomplis vers nos objectifs. Les engagements peuvent durer plusieurs années, mais en cas de manque de réactivité de la part de l'entreprise et/ou d'absence d'amélioration, nous pouvons décider d'escalader le processus (pour plus d'informations sur le processus d'escalade, voir la partie III.E).

Trois étapes potentielles ont été identifiées dans notre suivi d'engagement :

1. **En cours** : engagement enclenché, l'entreprise a pris acte de nos préoccupations et nous attendons des signes concrets de progrès ;
2. **Escalade** : réponse insuffisante à nos préoccupations, nous lançons d'autres actions d'engagement pour encourager le changement (voir la partie III.E) ;
3. **Résultat** : évaluation de l'activité d'engagement comme :

- **Succès** : l'entreprise met en œuvre des mesures pour répondre à nos préoccupations, l'engagement est terminé ; ou

- **Échec** : mesures insatisfaisantes prises dans le délai d'engagement visé (maximum 5 ans), pouvant conduire à un désinvestissement en fonction de la matérialité de la problématique.

Notre travail d'engagement alimente en continu notre recherche ESG et nos opinions sur chaque entreprise. Nous essayons de tirer les enseignements de chaque engagement afin d'améliorer continuellement nos pratiques.

Dans le cas d'un **engagement réussi**, les membres de l'équipe impliquée peuvent partager leur expérience et leurs conclusions auprès de l'ensemble de l'équipe d'investissement. Ce partage des connaissances sur les techniques d'engagement permet de bénéficier de l'expérience collective.

Dans le cas **d'un engagement infructueux** portant sur un sujet matériel, nous pouvons recourir aux techniques d'escalade décrites dans la partie III.E. Une escalade infructueuse peut avoir un impact significatif sur le niveau de conviction de l'équipe d'investissement sur une entreprise et peut entraîner un désinvestissement. Si nous décidons de conserver la position, les connaissances acquises grâce à l'engagement seront incorporées à notre évaluation ESG de l'entreprise et pourront influer sur le niveau de qualité ESG (« ESG Quality Level ») attribué[4]. Les activités d'engagement peuvent donc directement alimenter le processus de construction du portefeuille, dans la mesure où les niveaux de qualité ESG ont un impact sur le taux d'actualisation utilisé dans nos modèles de valorisation.

iii. Principes d'engagement

a) Approche partenariale

Chez Comgest, nous mettons nos relations avec les entreprises en portefeuille, nos clients et nos collaborateurs sur un pied d'égalité et les considérons comme des partenaires. En tant qu'actionnaire de long terme, nous cherchons à acquérir une compréhension approfondie et nuancée des entreprises dans lesquelles nous investissons. Nous privilégions un dialogue ouvert et transparent. Lorsque nous abordons des axes d'amélioration, nous donnons généralement la priorité à des discussions directes et constructives plutôt qu'au recours à des formes collectives ou publiques de pression. Selon notre expérience, cette approche partenariale favorise la confiance et augmente les chances d'obtenir des résultats constructifs et une réactivité de la part des sociétés dans lesquelles nous investissons.

b) Priorisation des activités d'engagement

Nous priorisons nos activités d'engagement auprès des entreprises en portefeuille et des autres acteurs du secteur selon les critères suivants :

1. Matérialité

La matérialité guide notre engagement auprès des entreprises et la sélection des sujets sur lesquels nous dialoguons. Nous voulons nous assurer que nos conversations avec les entreprises se concentrent sur les questions ESG pertinentes pour leurs activités actuelles et futures. Pour identifier ces questions, il est essentiel d'effectuer une recherche fondamentale sur chaque titre. Elle ne suffit cependant pas – nous élargissons notre perspective pour évaluer comment une entreprise peut être influencée par des transitions macroéconomiques, par exemple sous l'effet de tendances sectorielles, géographiques ou de marché. Ainsi, notre recherche fondamentale est complétée par une analyse de l'exposition des entreprises à des

[4] Voir la **politique d'investissement responsable** de Comgest pour plus d'informations sur les niveaux de qualité ESG, notre système de notation ESG exclusif (annexe VI).

domaines de risque thématiques et par les enseignements tirés des initiatives sectorielles auxquelles nous participons.

— **La matérialité découlant de la recherche fondamentale**

Dans le cadre de notre analyse ESG propriétaire et de notre évaluation ESG de chaque société en portefeuille, l'équipe d'investissement identifie les risques et opportunités ESG significatifs auxquels l'entreprise est confrontée. Si l'analyse top-down, comme les sensibilités sectorielles et géographiques, peut constituer un bon point de départ pour identifier les risques et opportunités ESG, nos conclusions sont principalement issues de notre recherche bottom-up pour chaque entreprise.

Les activités d'engagement sont priorisées en fonction de la matérialité de nos conclusions. Nous prenons également en compte les résultats des évaluations des principales incidences négatives (PAI). Les questions que nous privilégions pour l'engagement varient selon les régions géographiques, les secteurs d'activité et les entreprises. Nous adaptons l'orientation de nos engagements à la stratégie, au produit ou à l'entreprise analysée.

Lorsqu'un enjeu ESG est matériel pour le modèle économique d'une entreprise et que nous estimons qu'un engagement pourrait contribuer à traiter ce risque ou cette opportunité ESG, l'engagement avec cette entreprise sera priorisé par rapport aux autres sociétés en portefeuille. Le pourcentage de détention dans une société constitue également un facteur pris en compte lors de la priorisation des sociétés en portefeuille pour une activité d'engagement.

Les entreprises auxquelles Comgest attribue un niveau de qualité ESG 4 sont des entreprises qui, bien qu'éligibles à nos portefeuilles qualité et croissance, nécessitent des améliorations de leur profil ESG. Le cas échéant, nous priorisons la recherche d'améliorations auprès de ces entreprises via l'engagement individuel et/ou collaboratif, l'exercice des droits de vote et la participation à des initiatives sectorielles.

— **Matérialité découlant des domaines de risque thématiques**

Comgest suit attentivement trois domaines de risque thématiques : le climat, la biodiversité et les droits humains. Nous avons élaboré des politiques individuelles sur ces sujets, comme indiqué dans notre **politique d'investissement responsable** (voir les annexes II, III et IV, respectivement). Les entreprises présentant une exposition significative à ces trois risques ESG thématiques peuvent être identifiées en vue d'un engagement individuel ou d'actions coordonnées telles que des engagements collaboratifs et des initiatives de plaidoyer.

— **Matérialité découlant des initiatives sectorielles**

Comgest est signataire d'un certain nombre d'initiatives et d'activités collaboratives sectorielles, dont certaines nous ont amenés à prendre des engagements formels pour contribuer à l'avancement des résultats en matière de développement durable. Notre participation à ces initiatives oriente notre activité de stewardship auprès de certaines entreprises, lorsque cela est matériel. Par exemple, en tant que signataire de l'initiative *Net Zero Asset Managers*, nous avons fixé des objectifs d'engagement au niveau du Groupe et, dans ce contexte, nous priorisons l'engagement climatique avec les entreprises contribuant le plus aux émissions financées du Groupe.

2. Priorités des clients

Dans le cadre de nos mandats de gestion, certains de nos clients nous demandent de mettre en œuvre des priorités d'engagement spécifiques, que nous appliquons en leur nom. Nous suivons nos progrès et en rendons compte via notre reporting client qui fournit des résumés détaillés de nos interactions avec une entreprise donnée, ainsi que les objectifs et le statut de chaque engagement.

c) S'engager sur de longues périodes

Il faut parfois du temps avant qu'un engagement ne commence à porter ses fruits. Aborder les problèmes structurels ou chercher à faire évoluer les pratiques opérationnelles d'une grande entreprise est souvent un processus long. Dans d'autres cas, le fait de soulever régulièrement le problème plusieurs années durant peut finir par susciter un véritable changement.

En tant qu'actionnaires engagés, nous sommes en mesure de dialoguer avec les entreprises sur un horizon de plusieurs années et de travailler en partenariat avec elles alors qu'elles s'efforcent de s'adapter à un contexte complexe et en constante évolution en matière de développement durable. Nous nous engageons dans un dialogue tourné vers l'avenir et sur le long terme. Les thèmes et les priorités de notre engagement sont amenés à évoluer avec le temps, en fonction des problématiques que nous jugerons significatives pour la réussite à long terme de la société. Nous nous engageons même si nous savons que notre opinion risque de ne pas être bien accueillie.

En tant qu'investisseurs de long terme, nous savons d'expérience que l'engagement porte ses fruits progressivement, parfois après plusieurs années, avant que nous estimions que notre engagement a atteint son objectif.

d) S'engager avant les assemblées générales annuelles (« AGA »)

Dans le cadre de notre dialogue ouvert avec les entreprises, nous pouvons prendre contact en amont des assemblées générales des actionnaires pour discuter et, parfois, influencer leurs projets de résolution.

Cette pratique renforce la transparence et contribue à la qualité de nos relations avec les entreprises. Par exemple, si nous décidons de voter contre certaines résolutions, l'entreprise sera préalablement informée de notre intention de vote et de notre raisonnement. Dans certains cas de figure, notamment en cas d'escalade, nous pouvons décider de déclarer publiquement nos intentions de vote au préalable. Voir la partie III.C sur le vote pour plus d'informations.

e) Nous nous engageons auprès de toutes les entreprises, y compris les leaders de la durabilité

Nous pensons que toutes les entreprises peuvent s'améliorer. Chaque entreprise doit relever des défis de durabilité qui lui sont propres et souvent évolutifs, tout en s'appuyant sur d'éventuelles opportunités liées à l'ESG. Nous cherchons à identifier ces enjeux et opportunités via notre recherche et à nous assurer que nous comprenons la stratégie de chaque entreprise en matière de durabilité. Nous veillons à ce que nos évaluations ESG ne négligent aucun axe d'amélioration important.

Si les entreprises présentant des niveaux de qualité ESG inférieurs (ESG Quality Level 4) peuvent être prioritaires pour nos actions d'engagement, nous identifions également des sujets d'engagement pour l'ensemble de nos entreprises, y compris parmi nos leaders ESG (ESG Quality Level 1).

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

Nous pouvons échanger avec d'autres parties prenantes lorsque nous pensons que cela pourrait faire avancer un engagement en particulier auprès des sociétés en portefeuille. Cela peut inclure des échanges avec des associations professionnelles, des régulateurs, des autorités publiques ou d'autres décideurs politiques. Pour de plus amples informations sur notre stratégie de plaidoyer, veuillez consulter la partie II. B.

g) Divulgation de l'actionnariat

Afin de soutenir un engagement constructif avec les sociétés en portefeuille, nous pouvons, à la demande d'une société investie, divulguer le nombre total d'actions dont nous disposons, ainsi que nos droits de vote ou pouvoirs discrétionnaires. Ces divulgations respectent les lois et réglementations applicables.

iv. Responsabilités en matière d'engagement

L'équipe ESG, avec l'accord du Comité Durabilité, établit les grandes lignes d'engagement et travaille de concert avec les équipes d'investissement à la définition d'objectifs appropriés pour chaque société. Le Comité Durabilité supervise l'ensemble des actions d'engagement matérielles.

En tant que professionnels les plus proches des entreprises elles-mêmes, nos analystes d'entreprise et analystes ESG sont chargés de mener les actions d'engagement individuelles. Les analystes suivent et rendent compte des progrès réalisés au regard des problématiques soulevées. Ils veillent à ce que ces informations circulent au sein de l'équipe d'investissement de manière à systématiquement tenir compte des résultats des actions d'engagement lors des décisions d'investissement.

Les engagements collaboratifs incombent généralement aux spécialistes ESG [5], avec les analystes d'entreprise et analystes ESG qui couvrent les entreprises impactées par la thématique traitée.

Les notes d'engagement ESG sont enregistrées dans une base de données centrale par les analystes et spécialistes ESG. Cette base de données facilite le suivi des progrès et le partage d'informations entre les équipes de Comgest.

B. Plaidoyer

i. Notre approche du plaidoyer

Nous considérons notre structure actionnariale indépendante comme un atout majeur pour la mise en œuvre d'une stratégie de plaidoyer impartiale et efficace.

Dans le cadre de notre approche active de l'investissement qualité et croissance, nous cherchons à identifier les risques systémiques et à l'échelle du marché qui affectent l'environnement commercial et financier dans lequel opèrent les émetteurs. Nous y parvenons grâce à notre propre recherche, nos activités d'engagement et notre soutien aux initiatives sectorielles.

Si de nombreuses sources de risques systémiques échappent à notre contrôle direct, comme le respect de l'état de droit dans divers pays, les droits humains ou les politiques gouvernementales, notre politique est d'interagir activement avec les acteurs du secteur afin de traiter collectivement ces risques et d'encourager un meilleur fonctionnement des marchés financiers, dans la mesure du possible. 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.

[5] Voir la **politique d'investissement responsable** de Comgest pour plus d'informations sur les responsabilités des analystes et spécialistes ESG.

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 sectorielles 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 bonne conduite du Royaume-Uni, des États-Unis et du Japon), ainsi qu'à d'autres normes/initiatives du secteur.

C. Vote

Le vote est un élément important de la stratégie d'actionnariat actif chez Comgest, car nous pensons que l'exercice de notre droit de vote au nom de nos investisseurs constitue un élément essentiel de notre rôle de gérant responsable du capital. Dans cette partie, nous présentons les principes et lignes directrices de vote qui guident notre activité, ainsi que des informations relatives au processus de vote.

i. Principes de vote

a) Refléter nos valeurs

Nous exerçons notre droit de vote lors des assemblées générales d'actionnaires conformément à des valeurs de gouvernance d'entreprise et à des principes de vote établis en référence à la réglementation, aux normes du secteur, aux meilleures pratiques et à l'expérience internationale de Comgest. Nos principes de vote propriétaires ont été élaborés – et sont appelés à évoluer – en tenant compte de nos priorités générales en matière d'engagement.

Nous sommes conscients que chercher à appliquer 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 dont l'objectif est de devenir une société « qualité et croissance » prospère. Nous avons ainsi conçu nos principes de vote de manière à les aligner sur notre style d'investissement et nos principes de gouvernance.

b) Voter chaque fois que c'est possible

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

c) Encourager des principes de gouvernance spécifiques

Comgest incite les entreprises en portefeuille 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. Les conseils d'administration, les dirigeants et les employés doivent être soucieux d'apporter en permanence des améliorations à tous les niveaux de l'entreprise. 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 le plan 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 utile, être en mesure de répondre aux questions et d'expliquer leurs décisions, entretenir la confiance et assumer les conséquences de leurs actes.

- **Honnêteté et intégrité** : le moindre compromis sur l'honnêteté et l'intégrité peut être hautement préjudiciable à la performance, à l'image et à la marque d'une entreprise, ainsi qu'à la confiance qu'elle inspire à ses employés. Les qualités et compétences qui favorisent l'honnêteté et l'intégrité sont essentielles pour préserver la cohésion, la crédibilité et l'efficacité d'une entreprise – autant en interne qu'en externe. 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 dirigeants et les administrateurs 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 (tant internes qu'externes) doit être transmis à travers un sens clair du but et une vision porteuse de sens. De même, chaque collaborateur doit comprendre comment son rôle contribue à la réalisation de l'objet social de l'entreprise. Fondamentalement, une entreprise est une équipe et il faut une équipe solide composée de personnes motivées pour obtenir une performance durable à long terme.

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

d) « Une action, une voix »

Convaincus de la pertinence du principe « une action, une voix », nous ne sommes généralement pas favorables à des classes d'actions multiples assorties de droits de vote différents, qui permettent à certaines catégories d'actionnaires d'avoir plus de pouvoir que d'autres.

e) Adapter nos votes aux spécificités de l'entreprise

Les décisions de vote sont réfléchies pour 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 et aux pratiques diverses. Nous sommes également conscients qu'il existe des situations dans le développement d'une entreprise pouvant nécessiter une structure de gouvernance qui évolue au fil du temps. Par conséquent, une application rigide de nos règles de vote n'est pas toujours appropriée et nous pouvons, à titre exceptionnel, nous en écarter. Si tel est le cas, nous veillons à ce que notre décision reste conforme aux quatre grands principes de vote de Comgest et nous enregistrons les raisons pour lesquelles elle s'est écartée des règles.

f) Votes d'abstention ou votes 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 y va de l'intérêt de l'entreprise et des actionnaires. Lorsque le risque est significatif, Comgest peut expliquer à la société concernée les raisons de son vote en amont de l'assemblée générale. Par ailleurs, dans le cadre d'un dialogue permanent, nous essayerons de guider la direction de l'entreprise, si nécessaire, tout en l'incitant à respecter les normes internationales de gouvernance et les bonnes pratiques d'entreprise. Dans certaines circonstances, nous pouvons décider de nous abstenir de voter une résolution lorsque la proposition ou la divulgation est jugée insuffisante à certains égards, sans pour autant être préjudiciable. Cela peut se produire lorsque Comgest n'a pas eu suffisamment l'occasion d'aborder les points concernés avec la société. Lorsque c'est le cas, Comgest effectue souvent un suivi auprès de la société pour discuter de ces questions.

ii. Principes directeurs de Comgest en matière 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 l'exécution de la stratégie
- Guider et questionner la direction de l'entreprise en ce qui concerne la planification financière et non financière et l'affectation des capitaux
- Assumer la responsabilité de la nomination, du départ et, le cas échéant, 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 réalisations et les objectifs stratégiques à long terme de l'entreprise
- Contrôler l'exactitude 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, leadership, 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, la nomination des administrateurs étant le principal moyen dont disposent les actionnaires pour exercer une influence sur la conduite de l'entreprise.

— Taille du conseil d'administration

Comgest a généralement une préférence pour les conseils comptant entre 6 et 12 membres. Avec un conseil de taille plus petite, les opportunités d'échanger les opinions et les points de vue s'en trouvent réduites, 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 » (*free float*). 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, sous réserve d'une évaluation au cas par cas en fonction des pratiques de marché locales et des circonstances spécifiques.

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 lorsqu'il s'agit de déterminer la proportion d'administrateurs indépendants.

— Compétence des administrateurs

La notion de compétence est définie de manière large et recouvre les éléments suivants : 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
- Les finances ou les états financiers de la société ne posent pas de problème connu
- Nos recherches indiquent qu'il n'existe pas de conflit d'intérêts ni d'autres problèmes susceptibles de remettre en question 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 entier, d'un comité ou de candidats individuels, dans les cas où le(s) candidat(s) est/sont perçu(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 le cas échéant
- Responsable(s) de fautes flagrantes au sein d'un autre conseil qui mettent en doute 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 autrement atteinte

Il convient de noter que Comgest n'est pas favorable aux conseils d'administration à renouvellement échelonné ni 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. 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 soit totalement indépendant, afin de garantir l'objectivité et de favoriser des discussions de grande qualité ainsi que le débat au sein du conseil d'administration. De plus, Comgest estime 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 indépendant référent 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 à plus de cinq conseils d'administration (y compris celui dont il est question) et contre l'élection d'administrateurs dirigeants qui siègent à 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.

— 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. D'une manière générale, Comgest est favorable à une certaine diversité au sein des conseils d'administration, la diversité cognitive pouvant permettre d'identifier les risques, d'enrichir le débat, de faciliter la prise de décision sur les questions complexes et de bâtir des connaissances collectives.

Comgest estime qu'un conseil d'administration doit être composé d'administrateurs aux parcours, compétences, nationalités, âges, ancienneté et autres critères pertinents différents, en accord avec la stratégie et les objectifs de l'entreprise. Bien que la diversité du conseil aille au-delà du genre, Comgest attend une représentation significative des femmes au sein des conseils. Nous ne soutenons généralement pas la réélection d'un président du comité de nomination lorsque la représentation des femmes au sein des conseils est jugée insuffisante. Les seuils peuvent varier en fonction du pays du siège social de l'entreprise, des pratiques locaux et des codes de gouvernance.

— 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 sociale de l'entreprise 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'intérêts.

Les comités d'audit devraient être composés principalement d'administrateurs indépendants, et nous nous attendons généralement à ce qu'ils soient entièrement indépendants. Le seuil d'indépendance applicable peut varier en fonction des réglementations applicables et des codes de gouvernance locaux. Le président du comité d'audit est censé être indépendant.

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 analyses approfondies sur la santé financière de la société.

Nous préférons les sociétés qui 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 voterons généralement contre la reconduction du mandat d'audit, sauf motif justifiant le contraire.

— Comité de rémunérations

Le comité de rémunération doit comporter, selon nous, au moins deux tiers de membres indépendants, et son président lui-même doit être indépendant. Si les différentes incitations ont incontestablement une influence sur les comportements et sur la capacité de l'entreprise à recruter des dirigeants compétents et talentueux, la rémunération ne doit pas être la seule source de motivation.

Le comité de rémunération doit avoir une vision stratégique de la création de valeur à long terme lorsqu'il fixe les objectifs de performance et qu'il sélectionne et définit les critères de performance.

Dans la majorité des cas, Comgest pense que l'entreprise doit définir et mettre en place une structure de rémunération simple et cohérente pour tous les niveaux de la direction, en s'appuyant sur 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 et son président devrait être indépendant. Une entreprise devrait être en mesure d'expliquer pourquoi un candidat a été choisi plutôt que d'autres candidats tout aussi qualifiés, en expliquant comment ses compétences, son expérience et ses qualités personnelles démontrent qu'il possède les qualifications nécessaires pour assumer les responsabilités du poste.

En particulier, une société devrait publier chaque année ses définitions de l'indépendance et de la compétence, et expliquer comment les administrateurs exécutifs et non exécutifs concernés satisfont à ces critères, ainsi que les exceptions éventuelles. Le processus formel de nomination, y compris la planification de la succession, doit être transparent et détaillé en temps utile dans les rapports trimestriels et annuels de la société.

b) Rémunération

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 de contribuer ainsi à la performance de l'entreprise.

— Rémunération des dirigeants

Comgest tient compte de plusieurs facteurs lors de l'évaluation des pratiques de l'entreprise relatives à la rémunération de ses dirigeants et vote au cas par cas sur les propositions de rémunération. Nous soutenons généralement les politiques de rémunération qui offrent aux actionnaires :

- Une publication d'informations complètes
- La garantie que la rémunération des dirigeants est alignée sur les performances de l'entreprise, celles-ci étant déterminées à l'aide de critères de performance 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 qu'ils 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 5 ans avec, par exemple, une période minimale d'acquisition de 3 ans et une période de blocage de 2 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

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

Comgest est généralement favorable à ce que les administrateurs non exécutifs reçoivent une rémunération fixe en espèces. Les propositions incluant des composantes en actions sont évaluées au cas par cas. Cependant, Comgest s'oppose généralement aux options sur actions ou à la rémunération basée sur la performance, car de telles incitations peuvent encourager une prise de risque excessive et compromettre leur indépendance.

— **Autres types d'indemnisation**

En principe, Comgest vote contre les parachutes dorés et les primes de bienvenue. La société examine attentivement, au cas par cas, les indemnités de départ et les plans de retraite.

c) Activité de l'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.

D'une 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 locaux. D'une manière générale, nous sommes opposés 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) Principes directeurs en matière d'environnement

Comgest pense que l'exercice de ses droits de vote lui offre la possibilité d'encourager les entreprises à adopter les meilleures pratiques environnementales. En tant qu'investisseurs qualité et croissance à long terme, nous sommes conscients de l'importance de comprendre les risques et les opportunités liés à l'environnement auxquels sont exposées les entreprises en portefeuille. L'engagement auprès des entreprises sur les questions environnementales importantes via notre activité de vote conforte notre processus de recherche et d'investissement. Nous soutenons les résolutions positives en matière d'environnement et votons contre celles qui, selon nous, auraient des répercussions négatives sur l'environnement.

— **Climat**

Conformément à notre politique en matière de changement climatique (annexe II de **notre politique d'investissement responsable**), nous encourageons les entreprises à mettre en œuvre un « say on climate » et à proposer des résolutions consultatives sur leurs plans d'action en matière de climat, leurs objectifs de décarbonation et leurs progrès en matière de réduction des

émissions lors de leurs 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 climatique[6]. De même, nous pouvons utiliser nos droits de vote pour signaler aux entreprises lorsque nous estimons que leurs objectifs et leur stratégie ne sont pas suffisamment ambitieux, les exposant à des risques liés au climat à long terme.

Par ailleurs, nous votons généralement en faveur des résolutions demandant aux entreprises de publier des informations liées aux enjeux climatiques et/ou de fixer des objectifs qui reposent sur la science.

— **Biodiversité**

La biodiversité joue un rôle essentiel au sein de notre écosystème et sa préservation à long terme peut s'avérer indispensable à la durabilité des activités des entreprises dans lesquelles nous investissons. Comgest peut investir dans des sociétés davantage exposées aux risques liés à la biodiversité, tels que la déforestation ou l'agriculture intensive.

Conformément à notre politique en matière de biodiversité (annexe III de **notre politique d'investissement responsable**), nous nous attendons à ce que les entreprises à haut risque :

- Évaluent les risques liés à la nature et fassent preuve de transparence à cet égard
- Définissent des objectifs de réduction et d'atténuation de l'exposition au risque de biodiversité et les publient
- Rendent compte des progrès

Nous soutenons généralement les résolutions liées aux impacts pertinents et bénéfiques pour la biodiversité et votons contre celles qui lui seraient préjudiciables. Les entreprises qui ne respectent pas encore ces attentes peuvent être prioritaires dans notre programme d'actionnariat actif, y compris les activités de vote.

e) Principes directeurs en matière de questions sociales

En tant qu'investisseurs qualité et croissance à long terme, nous sommes conscients de l'importance de comprendre les risques et les opportunités sur le plan social auxquels sont exposées les entreprises dans lesquelles nous investissons. S'engager auprès des entreprises sur les questions sociales importantes dans le cadre de notre activité de vote conforte notre processus de recherche et d'investissement.

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 économiques (OCDE) à l'intention des entreprises multinationales.

Comgest pense que l'exercice de ses droits de vote lui offre la possibilité d'encourager les entreprises à adopter les meilleures pratiques dans le domaine des questions sociales. Conformément à notre politique en matière de droits humains (annexe IV de **notre politique d'investissement responsable**), 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.

[6] Comgest est signataire du *Net Zero Asset Managers initiative*. Plus d'informations par rapport à nos engagements et objectifs climat dans notre politique **d'investissement responsable** (voir annexe II, notre politique climat).

f) Résolutions d'actionnaires

Comgest soutient généralement les résolutions des actionnaires qui sont considérées comme étant dans l'intérêt à long terme de l'ensemble des actionnaires. Par exemple, Comgest est généralement favorable aux propositions d'actionnaires qui exigent 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 en portefeuille.

g) Assemblées générales virtuelles/électroniques

Dans la mesure où des modalités raisonnablement pratiques sont soigneusement prises en compte pour garantir que les actionnaires puissent assister physiquement à l'assemblée, nous ne sommes pas opposés au fait que les assemblées soient convoquées dans un format « hybride », en vertu duquel les actionnaires ont la possibilité d'y assister physiquement ou par le biais d'une plateforme en ligne.

En règle générale, Comgest votera contre les propositions concernant l'organisation d'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 connaître les activités importantes liées à l'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 surveiller la mise en œuvre des principes de vote du Groupe et revoit ses règles de vote chaque année, région par région.

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

b) Rôle des analystes d'entreprise

Comgest confie la responsabilité de l'analyse des résolutions à l'analyste d'entreprise pour chaque titre concerné. 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. Les analystes de Comgest peuvent assister physiquement aux assemblées générales pour les questions importantes.

Les recommandations de vote sont examinées par l'analyste d'entreprise. Chaque analyste d'entreprise principal est chargé de suivre les assemblées générales (ordinaires et

extraordinaires) des sociétés qu'il suit et d'aider chaque entité de gestion d'actifs de Comgest à mettre en œuvre 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 ne déléguons ni n'externalisons nos votes. Les règles de vote de Comgest découlent directement de nos principes et lignes directrices en matière de vote détaillés ci-dessus. Ces règles de vote ont été définies au niveau régional ou national en collaboration avec l'équipe ISS[7] chargée de l'adaptation de la politique de vote par procuration.

Afin de rendre le processus de vote aussi efficace que 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 d'entreprise principal est informé de l'ordre du jour de l'assemblée générale et des recommandations de vote de l'ISS conformément à notre politique 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 se met en rapport avec l'équipe ESG ou les gérants de portefeuille concernés pour obtenir une décision avant de soumettre le vote, le cas échéant. L'équipe de vote par procuration soumet 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 à titre d'engagement et/ou 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 une déclaration préalable d'intention de vote **sur notre site** Internet et peut également mettre ces informations à disposition sur des plateformes sectorielles telles que la base de données des résolutions des PRI.

vi. Suivi des résultats du vote

Comgest fait appel à des prestataires extérieurs pour recueillir les données concernant les résultats des votes. L'équipe ESG accordera une attention particulière aux résultats des votes importants et communiquera ces informations aux membres appropriés de l'équipe d'investissement si nécessaire.

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

vii. Votes importants

Comgest identifie les votes importants en examinant les votes dans les catégories suivantes :

- votes contre la direction
- votes portant sur des résolutions d'actionnaires
- abstentions
- votes qui vont 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 qui sont jugés importants.

Les votes importants sont divulgués dans notre rapport stewardship annuel. Ce rapport inclut une justification des décisions de vote qu'ils considèrent comme importantes.

viii. Procédures juridiques et techniques

a) Procurations

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 concerte avec l'analyste d'entreprise de la société en question et le(s) gérant(s) de portefeuille concerné(s) 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 distincts, 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 distincts sur lesquels les clients effectuent des opérations de prêts de titres, nous surveillerons les votes lorsque des prêts de titres sont en place et nous nous assurerons, dès lors que les titres sont rappelés avant la date limite de vote, que les actions disponibles pour le vote ont 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 pour favoriser la création de valeur pour nos clients. L'activité de vote peut constituer un élément important de la stratégie d'engagement d'une entreprise et peut être utilisée en conjonction avec des engagements directs avec l'entreprise. Nos initiatives en matière de vote et d'engagement doivent être alignées. Afin d'assurer cette coordination des efforts, l'équipe ESG est impliquée tout au long du processus de vote et d'engagement pour chaque entreprise.

E. Escalade

i. Approche en matière d'escalade

Notre approche en matière d'escalade des problèmes est homogène, quels que soient le fonds ou la région, à moins que le droit et les pratiques locaux ne l'exigent autrement, par exemple en ce qui concerne le dépôt des résolutions d'actionnaires.

Notre objectif, lorsque nous votons et nous nous engageons auprès des sociétés, est de maintenir un dialogue transparent avec ces dernières, afin d'apporter des améliorations. Nous apprécions de travailler en partenariat avec les sociétés en portefeuille sur les thèmes ciblés par notre engagement. Si aucune de nos méthodes d'engagement ne porte ses fruits et si, de toute évidence, nous n'atteindrons pas nos objectifs d'engagement dans le cadre d'un dialogue actif, nous pouvons être contraints de soumettre nos préoccupations à une procédure d'escalade. Une telle situation peut se produire lorsque les réponses de l'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, ce qui peut s'avérer plus efficace pour obtenir les résultats souhaités
- Envoyer des lettres officielles à l'entreprise ou au conseil d'administration afin de souligner le caractère grave de notre position (que ce soit à titre individuel ou collectif) ;
- 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
- Désinvestissement (voir partie III.E.iii).

iii. Horizon temporel et conditions susceptibles de nous conduire à céder nos participations

En tant qu'investisseurs de long terme, nous savons d'expérience que l'engagement porte ses fruits progressivement, parfois après plusieurs années, avant d'estimer que notre engagement a atteint son objectif.

Si nous ne percevons aucun signe de changement de la part de la société et si nos préoccupations sont significatives, nous sommes susceptibles de vendre notre position. Dès

lors qu'un engagement identifié comme étant lié à une préoccupation importante est lancé, nous nous fixons un horizon maximal de 5 ans pour encourager l'entreprise à changer ses pratiques avant de sortir du capital, dans le meilleur intérêt des actionnaires.

IV. CONFLITS D'INTÉRÊTS

A. Dispositif de Gestion des Conflits d'Intérêts

Société de gestion d'actifs indépendante détenue par ses employés et 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 observe la plus grande transparence envers ses clients en ce qui concerne son style de gestion des investissements dès le départ et aspire pour ce faire à travailler de concert avec les clients qui partagent des convictions d'investissement similaires et son horizon d'investissement à long terme. Cet alignement entre les intérêts de Comgest et ceux de ses 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, application des politiques de vote du client).

Nonobstant ce qui précède, Comgest évolue au sein d'un environnement pouvant confronter la société à des conflits d'intérêts avérés, potentiels ou manifestes. Comgest reconnaît qu'il est essentiel d'avoir un cadre d'identification, de prévention ou de gestion des conflits d'intérêts, et que le fait de ne pas identifier et gérer les conflits d'intérêts peut entraîner des risques réglementaires et/ ou réputationnels.

B. Inventaire

Dans le cadre du dispositif de gestion des conflits d'intérêts, un inventaire des conflits d'intérêts est tenu au niveau du Groupe. L'inventaire des conflits d'intérêts est une cartographie exhaustive de tous les conflits potentiels susceptibles de survenir au sein du groupe au sens large, compte tenu de ses modèles économiques, ses produits, ses services et sa structure organisationnelle.

L'inventaire du Groupe est tenu par la Conformité Groupe et est revu par les départements Conformité des différentes entités afin de garantir que tous les conflits potentiels au niveau du Groupe et au niveau local sont inclus dans l'inventaire.

C. Cartographie des conflits d'intérêts & Logs

Une cartographie des conflits d'intérêts est un registre centralisé qui recense et suit les conflits d'intérêts avérés, potentiels ou perçus au niveau de chaque entité. Les départements de conformité locaux tiennent à jour leur cartographie des conflits d'intérêts en se référant à l'inventaire.

La cartographie des conflits vise à :

- Identifier les situations pertinentes susceptibles de donner lieu à des conflits d'intérêts réels, potentiels ou perçus ;
- Documenter les mesures de gestion ou d'atténuation appliquées pour éviter ou traiter chaque conflit ;

- Consigner les politiques et procédures applicables mises en œuvre pour prévenir ou contrôler les conflits ;
- Préciser les parties impliquées, qu'elles soient internes ou externes à Comgest.

Un log des conflits d'intérêts est utilisé pour consigner et suivre les cas de conflits d'intérêts avérés lorsqu'ils surviennent dans le cadre de l'activité quotidienne.

D. Analyse et résolution des conflits d'intérêts

Comgest s'efforce de prévenir les conflits d'intérêts et, s'ils surviennent, de les résoudre de manière équitable dans l'intérêt de ses clients.

Les départements de la Conformité sont responsables de l'analyse des conflits et de la mise en œuvre de mesures visant soit à limiter la survenance de tels risques potentiels, soit à les résoudre lorsque le conflit ne peut être évité.

Comgest doit prendre toutes les mesures raisonnables pour éviter les conflits d'intérêts et, lorsqu'ils ne peuvent être évités, les identifier, les gérer, les surveiller et les divulguer, sur un support durable, avant d'entreprendre toute activité afin d'empêcher que ces conflits n'affectent de manière défavorable les intérêts des clients.

E. Domaines de conflit d'intérêts potentiels

Ci-dessous les deux principaux domaines potentiels de conflit d'intérêts identifiés par nos équipes Conformité, Investissement et ESG dans le cadre de l'actionnariat actif :

i. Procédure 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 par procuration prédéterminées et tout écart doit être justifié, ce qui limite le pouvoir discrétionnaire des analystes, des gérants de portefeuille et des analystes ESG ;
- 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 postes d'administrateur). 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 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. REVUE

Le Comité Durabilité supervise la revue annuelle et l'approbation de cette politique. Plus d'informations sur le Comité Durabilité sont disponibles dans **notre politique d'investissement responsable**.

VI. REPORTING

Comgest considère que le respect des délais et la qualité des rapports clients sont des éléments essentiels de ses services de gestion de portefeuille. Voici quelques exemples de communications :

— **Rapport annuel relatif à l'exercice des droits de vote et aux activités d'engagement**

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 de Comgest, qui est publiquement consultable sur **notre site Internet**. Ce rapport détaille comment nous avons appliqué les Principes du Code de stewardship du Royaume-Uni et couvre :

- La façon dont nous continuons d'investir dans nos activités de stewardship et de les développer conformément à notre mission, à notre philosophie d'investissement et à notre modèle d'activité ;
- 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 à des conseillers en vote 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 d'investissement responsable**

Un résumé des activités en matière de vote et d'engagement est disponible dans les rapports trimestriels d'investissement responsable de l'entreprise. Ces rapports sont partagés avec nos clients et 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 à la demande**

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

— **Tableau de bord du vote**

Un **tableau de bord des votes**, disponible sur notre site web, 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 avec un décalage de 90 jours.