



2025

POLITICA DI VOTO

Prefazione

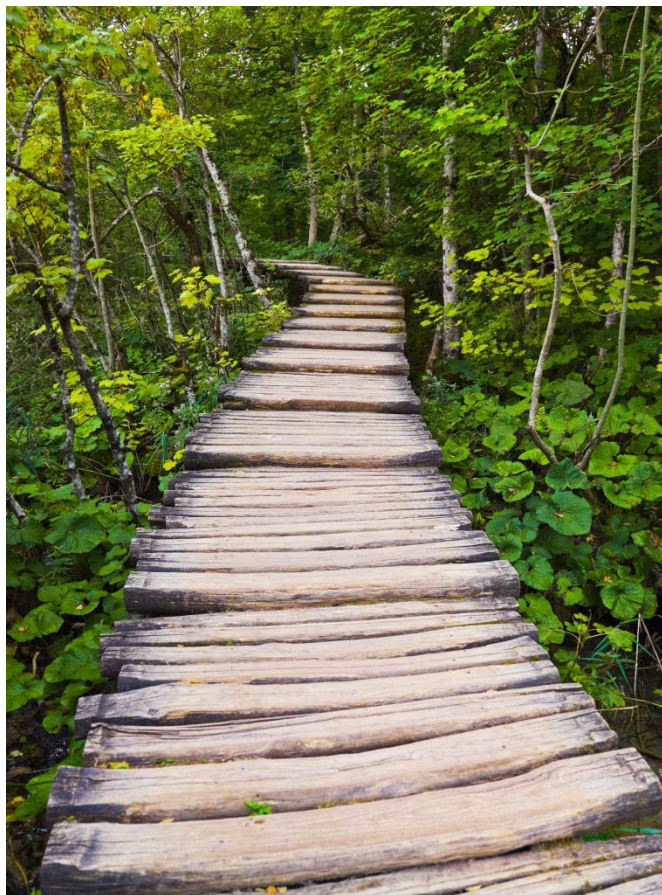
1. Principi guida della politica di voto
2. Attuazione della politica di voto
3. Prevenzione dei conflitti di interesse
4. Metodologia per l'esercizio dei diritti di voto

PREFAZIONE

Investimento Responsabile per performance sostenibili

Groupama AM è stata uno dei pionieri della finanza sostenibile fin dal 2001.

Questo approccio si inserisce nell'ambito dei suoi doveri fiduciari, con l'obiettivo di favorire lo sviluppo del risparmio a lungo termine per un finanziamento dell'economia più responsabile e sostenibile. Groupama AM sostiene l'importanza di concentrare i suoi investimenti su società considerate di alta qualità, aziende che riconoscono le proprie responsabilità verso tutti gli stakeholder, non solo verso gli azionisti. Dall'inizio degli anni 2000, Groupama AM ha integrato sistematicamente l'analisi delle tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG) nell'analisi finanziaria. Le basi di questo approccio sono considerate solide e più che mai adatte alle esigenze del mondo degli investimenti nel periodo post-crisi finanziaria.



UNA POLITICA DI VOTO ESIGENTE

L'Assemblea Generale Annuale (AGM) rappresenta un'opportunità unica per le aziende di comunicare e relazionarsi con i propri azionisti, richiedendo un alto livello di trasparenza. Votare nelle assemblee degli azionisti è parte integrante del processo di gestione degli asset ed è un elemento chiave nella strategia ESG di Groupama AM, in particolare per quanto riguarda il dialogo societario e **l'engagement riguardo alle questioni di governance**.

Il rispetto degli standard di buona governance è essenziale affinché gli organi esecutivi e di gestione operino efficacemente, favorendo la crescita degli investimenti nel lungo termine. Groupama AM considera, infatti, la qualità della governance come un precursore del rischio: le aziende con una "governance insufficiente" sono più inclini a presentare rischi dovuti a una gestione inadeguata dei rischi operativi, reputazionali e finanziari.

La concretizzazione di questi rischi può avere un forte impatto sulla valutazione degli asset aziendali e sul rating. La politica di voto consente di sostenere obiettivi di sostenibilità, esaminando le pratiche societarie ed esercitando sanzioni in caso di disaccordo.

È importante che tutti i membri del Consiglio o del Consiglio di Sorveglianza partecipino all'AGM e che il Consiglio di Amministrazione spieghi le delibere affinché gli azionisti ne possano analizzare le implicazioni e decidere consapevolmente prima del voto. La politica di voto di Groupama AM, adottata dal 2001, viene rivista annualmente per includere eventuali sviluppi normativi, cambiamenti nei codici di governance e nelle best practice, oltre a raccomandazioni degli audit interni. Per questo, l'applicazione delle regole può essere adattata alle circostanze specifiche **di ciascuna società**.



Prefazione

- 1. Principi guida della politica di voto**
2. Attuazione della politica di voto
3. Prevenzione dei conflitti di interesse
4. Metodologia per l'esercizio dei diritti di voto

PRINCIPI GUIDA

1. TRATTAMENTO EQUO DI TUTTI GLI AZIONISTI

Il rispetto degli interessi di tutti gli azionisti, sia di maggioranza che di minoranza, è un principio essenziale della politica di governance societaria.

2. BILANCIAMENTO DEI POTERI

Una buona governance richiede un equilibrio tra gli organi esecutivi e quelli di supervisione, assicurando un contesto favorevole agli scambi e alle divergenze di opinioni. I due sistemi di governance più comuni sono la struttura duale (Consiglio e Consiglio di Sorveglianza) e la struttura monistica (CEO / Consiglio di Amministrazione). Groupama AM non esprime alcuna preferenza espressa per l'uno o per l'altro sistema. In particolare, il bilanciamento dei poteri può essere garantito sia dalla reale separazione tra funzioni gestionali e di supervisione nella struttura duale, che dall'assenza di direttori esecutivi nel consiglio stesso. Secondo Groupama AM, la composizione degli organi di supervisione deve garantire un mix abile di indipendenza, competenze, esperienza e disponibilità.

3. TRASPARENZA E EQUITÀ NELLA REMUNERAZIONE ESECUTIVA

La politica di remunerazione dei direttori esecutivi deve essere trasparente e comunicata prima dell'assemblea generale. Deve essere soggetta a criteri rilevanti e obiettivi di performance quantificabili. Il codice AFEP-Medef

nel 2013, ha introdotto il voto consultivo sulla remunerazione degli amministratori delegati. Questo sistema è stato rafforzato alla fine del 2016 da un quadro normativo più stringente: la legge Sapin 2 ha reso obbligatorio il voto degli azionisti sulla politica di remunerazione a partire dall'AGM 2017.

4. INTEGRITÀ DELLE INFORMAZIONI FINANZIARIE ED EXTRA-FINANZIARIE DIVULGATE

Le informazioni finanziarie ed extra-finanziarie devono essere accessibili, accurate e coerenti entro le tempistiche regolamentari. La strategia presentata deve essere chiara e stabile in tutti i documenti resi disponibili agli azionisti (relazione annuale, documento di riferimento, comunicati stampa, etc.).

5. GESTIONE PRUDENTE DEI FONDI PROPRI

La distribuzione offerta agli azionisti deve essere giustificata e coerente con la strategia e le prospettive della società. Deve inoltre essere allineata ai livelli di distribuzione tipici del relativo settore di attività.

6. RICONOSCIMENTO, DA PARTE DELL'AZIENDA, DELLE RESPONSABILITÀ SOCIALI E AMBIENTALI NEI CONFRONTI DEGLI STAKEHOLDERS

La strategia della società deve mirare a definire principi di crescita sostenibile e di lungo periodo. La valutazione complessiva dell'azienda, basata sul coordinamento tra tematiche ESG e questioni finanziarie, garantisce la creazione regolare di valore nel tempo. Il Consiglio deve assicurare che le informazioni relative alla considerazione dei temi ESG rilevanti e alle prospettive di lungo periodo siano chiaramente comunicate agli azionisti e agli investitori.

Prefazione

1. Principi guida della politica di voto

2. **Attuazione della politica di voto**

- Trattamento equo di tutti gli azionisti
- Equilibrio dei poteri
- Remunerazione trasparente e equa
- Integrità delle informazioni finanziarie
- Gestione prudente del capitale
- Riconoscimento, da parte della società, delle proprie responsabilità sociali e ambientali

3. Prevenzione dei conflitti di interesse

4. Metodologia per l'esercizio dei diritti di voto

ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI VOTO

CRITERI PER L'ESERCIZIO DEI VOTI

Groupama AM attualmente esercita il diritto di voto sulle azioni quotate degli OICVM e dei mandati per i quali il cliente ci ha delegato l'esercizio dei diritti di voto. I seguenti paesi sono interessati:

- I paesi europei “sviluppati”, secondo la definizione di MSCI (Austria, Belgio, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Portogallo, Spagna, Svizzera, Regno Unito, Danimarca, Norvegia, Svezia), gli **Stati Uniti d'America, il Canada e il Giappone**. In totale, sono interessati i titoli di 17 paesi:
 - se l'ammontare totale dei titoli detenuti supera i 2 milioni di euro,
 - **a partire dal primo euro per gli emittenti inclusi in fondi con marchio ESG francese V3 o ex V2, oppure in fondi a piccola e media capitalizzazione classificati come Articolo 8 e 9 SFDR.**
- Groupama AM delega l'esercizio dei diritti di voto sui portafogli in gestione delegata. In tal caso, è la società di gestione delegata che esercita i voti secondo la propria politica e che ne rende conto.

I principi della politica di voto interna si applicano ai paesi europei “sviluppati” come definiti da MSCI (Austria, Belgio, Finlandia, Francia, Germania, Grecia, Irlanda, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Portogallo, Spagna, Svizzera, Regno Unito, Danimarca, Norvegia, Svezia) e alle risoluzioni relative alla remunerazione negli Stati Uniti. La politica SRI di ISS si applica al Canada, al Giappone e alle altre tipologie di risoluzioni negli Stati Uniti.

CONDIZIONI PER L'ESERCIZIO DEI DIRITTI DI VOTO

Per ragioni di efficienza, Groupama AM esercita prevalentemente il voto per corrispondenza grazie all'utilizzo della piattaforma specializzata ISS. Tuttavia, la società non esclude la possibilità di partecipare e votare direttamente alle assemblee generali qualora lo ritenga preferibile.

Groupama AM valuterà caso per caso le risoluzioni che trattano tematiche non previste dalla propria politica di voto. Groupama AM si riserva il diritto di modificare la sua politica di voto in base alle circostanze specifiche di ciascuna società. Tali circostanze possono giustificare deroghe particolari.

Allo stesso modo, Groupama AM adatta i propri principi di voto al contesto regolamentare di ciascun paese di voto.

TRATTAMENTO EQUO DI TUTTI GLI AZIONISTI

PRINCIPIO DI UGUAGLIANZA PER STRUTTURA DEL CAPITALE E DIRITTI DI VOTO

La preferenza di Groupama AM va verso una struttura del capitale a classe unica di azioni, secondo il principio “**un’azione, un voto**”.

In quest’ottica, i meccanismi finalizzati a limitare i diritti di voto oltre una certa soglia di partecipazione devono essere oggetto di riserve espresse, ossia punti di chiarimento tra azionisti di maggioranza e minoranza. Nel caso in cui una società si presenti sul mercato con diritti di voto multipli, si raccomanda che tale scelta sia giustificata dalla società stessa.

Groupama AM raccomanda l’introduzione di un massimo di 5 diritti di voto per azione, una clausola di decadenza (sunset clause) dalla durata massima di 5 anni, nonché una clausola statutaria che neutralizzi i diritti di voto multipli in caso di delibere su meccanismi antiscalata. Le risoluzioni che non rispettano tali raccomandazioni potranno essere oggetto di voto contrario.



PROTEZIONE DEL CAPITALE / MISURE ANTI-SCALATA

Groupama AM si oppone a qualsiasi misura che limiti il possesso di capitale o i diritti di voto, come le azioni di classe speciale (“golden shares”), i warrants Bons Breton esercitabili solo in caso di offerta pubblica ostile, l’utilizzo di veicoli “Dutch stichting”, la trasformazione di una società a responsabilità limitata in una società in accomandita per azioni, clausole statutarie che penalizzano la società in caso di offerta pubblica o cambio di controllo come il mantenimento di autorizzazioni ad aumentare il capitale o a riacquistare azioni in caso di scalata, ecc.

CAPITAL INCREASE

Groupama AM sostiene un aumento di capitale soprattutto se giustificato da un progetto specifico (finanziamento per acquisizione, ristrutturazione finanziaria, ecc.) coerente con gli interessi della società.

Supporta le autorizzazioni all'aumento di capitale compatibili con il principio di "giusto trattamento di tutti gli azionisti". Il rispetto dei diritti di opzione (Droits Préférentiels de Souscription, DPS) è considerato fondamentale per permettere agli azionisti di mantenere la propria partecipazione nel capitale sociale.

Nel caso di emissione di obbligazioni convertibili, Groupama AM valuta gli impatti potenziali per gli azionisti, in particolare riguardo la diluizione e il livello di indebitamento.

In relazione all'eventuale opzione di sovrallocazione ("green shoe"), sarà supportata un'estensione dell'autorizzazione all'aumento di capitale fino al 15% dell'emissione iniziale, se la diluizione massima potenziale derivante dall'esercizio dell'opzione non supera i limiti indicati. Tale estensione deve essere offerta allo stesso prezzo dell'emissione iniziale e entro 30 giorni dalla fine del periodo di sottoscrizione.

Groupama AM applica i seguenti principi per valutare le risoluzioni relative alle autorizzazioni del capitale:

- **Aumento di capitale con diritto di opzione:** risoluzione respinta se superiore al 50% del capitale.
- **Aumento di capitale senza diritto di opzione e senza giustificazione:** risoluzione respinta se superiore al 10% del capitale ogni due anni.
- **Aumento di capitale senza diritto di opzione ma con periodo di priorità garantito:** risoluzione respinta se superiore al 33% del capitale, per non penalizzare eccessivamente gli azionisti impossibilitati a partecipare.
- **Aumento di capitale per conferimenti in natura:** risoluzione respinta se superiore al 10% del capitale ogni due anni e se i conferimenti non sono specificati.
- **Aumento di capitale tramite collocamento privato:** risoluzione respinta se superiore al 10% del capitale, salvo giustificazione specifica.
- **Aumento di capitale in caso di offerta pubblica di acquisto:** risoluzione sistematicamente respinta.

Tali autorizzazioni saranno rifiutate se suscettibili di essere utilizzate in caso di scalata.

EQUILIBRIO DEI POTERI

Groupama AM chiede al consiglio di amministrazione di:

- **Pubblicare un curriculum vitae dettagliato per ciascun amministratore, indicando il percorso professionale, le cariche attualmente ricoperte e quelle eventualmente detenute negli ultimi cinque anni.**
- **Giustificare la scelta di ciascun amministratore al momento della nomina o della riconferma.**
- **Precisare i compiti e il ruolo effettivo del presidente, nonché fornire una valutazione della sua attività annuale in caso di rinnovo.**
- **Comunicare chiaramente la durata prevista del mandato nel caso in cui un ex dirigente o amministratore delegato diventi presidente del consiglio di amministrazione. Un ex CEO o dirigente che diventi presidente del consiglio può svolgere un solo mandato; in caso di rinnovo del mandato, Groupama AM voterà contro.**

Inoltre, si raccomanda di risolvere i contratti di lavoro dei dipendenti che diventano amministratori esecutivi.

MAGGIORANZA DI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

Definizione del principio di «amministratore indipendente»

La qualifica di membri liberi da qualsiasi interesse esclude in particolare i seguenti soggetti, a causa di potenziali conflitti di interesse o di una disponibilità limitata:

- Dirigenti e dipendenti attuali ed ex dirigenti ed ex dipendenti della società o del gruppo di appartenenza,
- Parenti e persone legate ai dirigenti,
- Azionisti e loro rappresentanti che detengono oltre il 5% dei diritti di voto,
- Clienti, fornitori e prestatori di servizi della società, inclusi i banchieri d'investimento che hanno, o hanno avuto di recente, rapporti d'affari con la società,
- Amministratori nominati in virtù di partecipazioni incrociate,
- Amministratori il cui mandato all'interno della società supera i 12 anni,
- Persone che hanno ricoperto il ruolo di revisori legali dei conti in qualsiasi momento negli ultimi cinque anni.

Durata del mandato

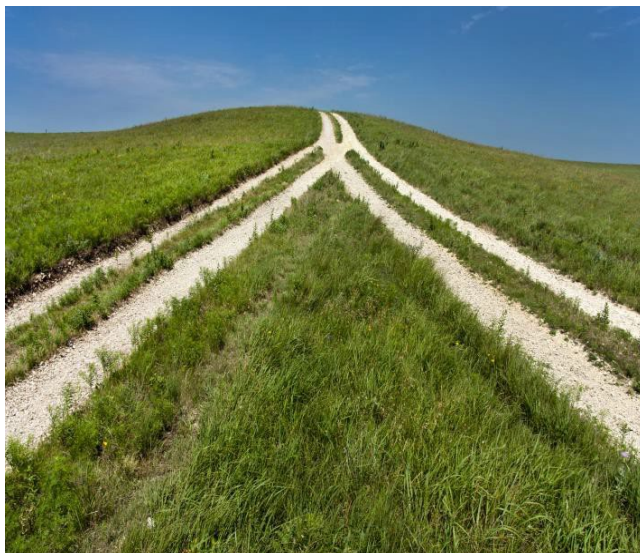
Si raccomanda che la durata del mandato degli amministratori non superi i 4 anni.

NUMERO DI AMMINISTRATORI INDIPENDENTI

Il punto di vista di Groupama AM, se vi è una maggioranza di amministratori indipendenti nel consiglio, ciò tende a limitare i conflitti di interesse, contribuendo a garantire un trattamento equo per tutti gli azionisti e un controllo obiettivo da parte dei dirigenti della società.

Per le società in cui uno o più azionisti di maggioranza detengono oltre il 50% del capitale, è comprensibile che il numero di amministratori indipendenti richiesto sia proporzionato alla percentuale di capitale flottante, entro il limite secondo cui due terzi dei posti siano controllati da tali azionisti. Infatti, come minimo, almeno un terzo degli amministratori dovrebbe essere indipendente.

Groupama AM applica inoltre questo limite di un terzo degli amministratori indipendenti anche per le società che per legge devono avere il 50% dei membri del consiglio rappresentanti i dipendenti. Se la legge richiede il rinnovo del consiglio di amministrazione tramite liste (come avviene ad esempio in Italia), Groupama AM selezionerà la lista che meglio soddisfa i criteri sopra indicati.



Tra gli amministratori non indipendenti, Groupama AM accetta la presenza di due amministratori esecutivi. Se tutte le riconferme o nomine di amministratori proposte dalla società non possono essere accettate a causa della sovra rappresentazione di amministratori che non sono liberi da interessi, Groupama AM effettuerà la propria scelta basandosi sui criteri indicati di seguito (disponibilità, diversità, ecc.).

Amministratori dipendenti: gli amministratori dipendenti, eletti o designati secondo i requisiti di legge, siedono nel consiglio ma non sono soggetti a elezione all'assemblea generale degli azionisti.

Sebbene non possano essere considerati amministratori indipendenti, apportano una conoscenza diretta dei team operativi, del clima aziendale e delle relazioni sociali. In definitiva, offrono un approccio più ampio al business rispetto alla sola strategia e performance finanziaria. La posizione di Groupama AM è quindi quella di non includere gli amministratori salariati nel calcolo della quota di amministratori indipendenti, in modo da non penalizzare il tasso di indipendenza del consiglio di amministrazione considerato.

Dipendenti azionisti: gli amministratori rappresentanti i dipendenti azionisti sono soggetti a elezione all'assemblea generale in società in cui i dipendenti detengono collettivamente più del 3% del capitale sociale. L'approccio di Groupama AM è simile a quello adottato per gli amministratori dipendenti: i dipendenti azionisti non vengono considerati per determinare la proporzione di amministratori indipendenti. Tuttavia, gli amministratori dipendenti azionisti sono considerati nel calcolo della quota di donne nel consiglio.

SEPARAZIONE DELLE FUNZIONI DI PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E AMMINISTRATORE DELEGATO

Considerando i significativi poteri conferiti al presidente del consiglio di amministrazione, Groupama AM privilegia la separazione delle funzioni di presidente del consiglio di amministrazione e amministratore delegato al fine di garantire un equilibrio dei poteri. Questa separazione delle funzioni può essere ottenuta mediante:

- **Adozione di una struttura di governance a due livelli**, ovvero consiglio di gestione/consiglio di sorveglianza
- **Separazione delle funzioni di amministratore delegato e presidente del consiglio di amministrazione**

Groupama Asset Management voterà contro la nomina di un Presidente-CEO se la società ha dichiarato preventivamente che le due funzioni saranno unite, a meno che la società:

- **spieghi le motivazioni della combinazione delle funzioni;**
- **abbia adottato misure adeguate per garantire un'efficace opposizione al Presidente-CEO.**

Tali misure possono comprendere, in particolare:

- un Consiglio di Amministrazione e Comitati Specializzati (audit, nomine e remunerazione) composti in maggioranza da amministratori indipendenti, competenti e disponibili
- La nomina di un amministratore indipendente senior con poteri superiori rispetto agli altri amministratori, in particolare in particolare per gestire i conflitti di interesse, avere il potere di collaborare con il presidente nella stesura dell'ordine del giorno delle riunioni del consiglio, aggiungendo, se necessario, punti supplementari o convocando il consiglio in circostanze eccezionali; questo amministratore garantisce inoltre il rispetto della buona governance all'interno del

consiglio e dei comitati specializzati, e riferisce sulle azioni intraprese all'assemblea generale annuale.

- Questi poteri devono essere formalizzati nello statuto o nei regolamenti interni.
- È inoltre raccomandata l'organizzazione di sessioni riservate agli amministratori non esecutivi prima o dopo ciascuna riunione del Consiglio per garantire incontri regolari solo tra membri non esecutivi.
- Nel caso di rinnovo di amministratori fondatori, Groupama AM intende riconoscere il ruolo specifico nello sviluppo e nella creazione di valore della società. Un parere positivo sarà emesso a condizione che:
 - La maggioranza degli amministratori sia indipendente
 - Il fondatore non benefici a danno degli altri azionisti di doppi diritti di voto, compensi eccessivi o accordi particolarmente rilevanti. Groupama AM valuterà inoltre la qualità della politica di remunerazione manageriale

DIVERSE AREE DI COMPETENZA ED ESPERIENZA

La diversità dei profili degli amministratori contribuisce a garantire scambi costruttivi e dialettici all'interno del consiglio, favorendo un funzionamento efficace. Tale diversità deve rispecchiare l'attività e le aree geografiche in cui opera la società.

Groupama AM interpreta la diversità di profili come diversità di genere, nazionalità, competenze specifiche, background professionale, nonché ringiovanimento degli amministratori in consigli con età media elevata.

Su quest'ultimo punto, Groupama AM privilegia un numero molto limitato di amministratori oltre i 70 anni. In caso di nomina o rinnovo di un amministratore con età superiore ai 70 anni, e se un terzo almeno dei membri del Consiglio supera questa soglia, **Groupama AM voterà contro**. Per estendere il proprio impegno a favore della non discriminazione e della diversità, il Consiglio deve assicurare che i dirigenti implementino politiche in quest'ambito, favorendo un'adeguata rappresentanza di donne e uomini in tutti gli organi di governo: comitato esecutivo, management e alta dirigenza.

Groupama AM sostiene una valutazione regolare del funzionamento del consiglio e dei comitati da parte di un terzo indipendente, con comunicazione dei risultati.

Groupama AM si pone un obiettivo minimo del 30% di amministratori del genere meno rappresentato nei vari comitati, salvo regolamentazioni locali più ambiziose, come in Francia. Se l'obiettivo non è raggiunto, sarà votato contro il rinnovo di amministratori appartenenti al genere più rappresentato e contro la presidenza del Comitato Nomine.

CREAZIONE DI COMITATI SPECIALIZZATI

La presenza di comitati specializzati garantisce che il consiglio possa operare in modo efficace. Questi comitati svolgono attività di approfondimento su questioni complesse o su temi che possono presentare rischi di conflitto di interessi, senza tuttavia sostituire la responsabilità collegiale del consiglio stesso, che resta sovrana sulle decisioni finali. Tali comitati devono essere presieduti da un amministratore indipendente e la maggioranza dei loro membri dev'essere, a sua volta, composta da indipendenti. Devono inoltre disporre di risorse autonome adeguate all'espletamento dei propri compiti. Sono richiesti almeno tre comitati distinti: **audit, remunerazione e nomine**. Gli amministratori esecutivi non possono far parte dei comitati stessi.

COMITATO PER LE NOMINE

Questo comitato è responsabile del processo di nomina dei membri del consiglio e dei dirigenti. In particolare, deve essere in grado di elaborare e revisionare annualmente i piani di successione per i vertici aziendali, per proporre tempestivamente soluzioni in caso di vacanza imprevista delle cariche. Il suo ruolo è essenziale per garantire la composizione equilibrata del consiglio sotto il profilo della diversità, competenza, indipendenza e disponibilità degli amministratori. La presenza significativa di donne al suo interno è auspicabile, per riflettere la diversità del consiglio anche nei singoli comitati. Groupama AM può votare contro il rinnovo del Presidente del Comitato Nomine se le proposte della società per la nomina e il rinnovo degli amministratori non rispettano i criteri menzionati.

Groupama AM può votare contro la riconferma del presidente del comitato per le nomine se le proposte del consiglio relative alla nomina e alla riconferma degli amministratori non sono conformi ai criteri precedentemente indicati.



COMITATO PER LA REMUNERAZIONE

Questo comitato presenta al consiglio proposte riguardanti gli elementi della politica retributiva complessiva per i dirigenti (retribuzione fissa, variabile, benefici in natura, piani pensionistici, piani di stock option e/o azioni di performance, indennità di fine rapporto) e valuta le prestazioni dei dirigenti al fine di determinare la loro retribuzione. Può anche avere la facoltà di formulare raccomandazioni sul livello strutturale della retribuzione del team dirigente, nonché sulla retribuzione dei dipendenti le cui attività possono avere un impatto significativo sull'esposizione ai rischi della società.

È preferibile che faccia parte del comitato un amministratore dipendente.

Per le società con struttura mono livello, Groupama AM monitorerà con particolare attenzione le pratiche retributive nelle aziende in cui il consiglio ha deciso di combinare le funzioni di amministratore delegato e presidente del consiglio di amministrazione.

Per società a struttura monistica, Groupama AM monitorerà con particolare attenzione le pratiche retributive nelle società che abbiano accentrato in un'unica figura le funzioni di CEO e Presidente. Groupama AM può votare contro il rinnovo del Presidente del Comitato Remunerazione se la politica di remunerazione della società non rispetta i principi fondamentali della propria policy; inoltre, alla scadenza del mandato del presidente, sarà svolta un'analisi dei risultati di voto sulle politiche retributive e, in caso di contestazioni di rilievo (approvazione inferiore all'80%) Groupama AM voterà contro il rinnovo

COMITATO PER LA REVISIONE CONTABILE

In particolare, il comitato per la revisione contabile ha il compito di svolgere le seguenti funzioni:

- Revisione della contabilità e delle informazioni finanziarie
- Analisi dei rischi e supervisione del controllo interno
- Monitoraggio della revisione legale dei conti, esaminando il lavoro della revisione esterna
- Selezione dei revisori legali dei conti, verificandone l'indipendenza.

Infine, il consiglio dovrebbe idealmente garantire che l'esistenza e le attività del comitato per la revisione contabile siano comunicate il più ampiamente possibile tramite il rapporto sul controllo interno o il bilancio annuale presentato durante l'assemblea generale

Considerando i requisiti di competenza e indipendenza del comitato per la revisione contabile, questo comitato dovrebbe essere composto da almeno due persone con solide competenze in materia finanziaria, di revisione o contabile. Inoltre, due terzi degli amministratori dovrebbero essere indipendenti. Il comitato per la revisione contabile non deve includere dipendenti della società. Groupama AM può votare contro la riconferma del presidente del comitato per la revisione contabile in caso di mancato adempimento delle sue funzioni.

COMITATO PER LA RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

Al fine di promuovere l'integrazione dei temi legati alla responsabilità sociale d'impresa (CSR) al centro di tutte le decisioni strategiche, è richiesta la creazione di un comitato specializzato in CSR per le società Large Cap* e fortemente raccomandata per le altre. Questo comitato lavora in collaborazione con gli altri comitati specializzati, a seconda delle tematiche trattate. È preferibile che questo comitato CSR sia soggetto alle stesse regole degli altri comitati specializzati, ossia indipendente e privo di

amministratori esecutivi.

AVAILABILITY

Il coinvolgimento degli amministratori nei lavori del consiglio è un elemento importante per garantirne un funzionamento efficace. Una condizione essenziale per tale coinvolgimento è legata alla disponibilità degli amministratori, ossia al numero di incarichi ricoperti da ciascuno di essi.

Groupama AM stima che sia necessario dedicare un giorno alla settimana per svolgere efficacemente il ruolo di amministratore non esecutivo. Di conseguenza, la nomina di amministratori che detengano un numero elevato di incarichi in Francia e all'estero sarà respinta, in particolare quando essi ricoprono più di quattro altri incarichi non esecutivi in società quotate al di fuori del Gruppo, oppure più di due incarichi in società quotate al di fuori del Gruppo

qualora uno di essi sia un incarico esecutivo. Groupama AM voterà contro la riconferma di qualsiasi membro la cui partecipazione alle riunioni del consiglio di amministrazione e/o dei comitati specializzati sia inferiore al 75%.

Questo tasso di partecipazione deve essere pubblicato, per ciascun amministratore, nel rapporto sulla governance societaria.

Nei casi in cui un amministratore esecutivo ricopra più di due altri incarichi, Groupama AM non si opporrà al rinnovo dell'incarico esecutivo, ma si opporrà al rinnovo degli incarichi non esecutivi.

Tabella di sintesi dei principali motivi, relativi al rinnovo degli amministratori, che portano sistematicamente a voto contrario

Principio	Voto generico	Specificità Middledenext*
Indipendenza del Consiglio di Amministrazione e	Voto contrario al rinnovo/nomina dei membri ritenuti non indipendenti se la metà del Consiglio non è indipendente	Società controllate: voto contrario al rinnovo o alla nomina dei membri ritenuti non indipendenti se 1/3 del Consiglio non è indipendente
Presidente di comitati non indipendenti	Voto contrario al rinnovo/nomina	
Amministratori esecutivi nei comitati	Voto contrario al rinnovo/nomina	Voto contrario al rinnovo/nomina per i Comitati Remunerazioni/Nomine
Comitato di Audit	Voto contrario al rinnovo/nomina di un membro ritenuto non indipendente se i 2/3 dei membri non sono indipendenti.	Voto contrario al rinnovo o alla nomina di un membro ritenuto non indipendente se almeno un membro non è indipendente
Disponibilità dei dirigenti	Voto contro il rinnovo degli amministratori con un tasso di partecipazione inferiore al 75%.	

REMUNERAZIONE TRASPARENTE ED EQUA

TRASPARENZA DELLA REMUNERAZIONE

Ogni anno, il consiglio deve fornire agli azionisti spiegazioni su tutti gli elementi delle **remunerazioni individuali dei dirigenti, nonché sul totale delle somme corrisposte alle dieci persone più remunerate che ricoprono incarichi dirigenziali nell'esercizio concluso.**

Queste informazioni devono includere:

- la parte fissa;
- la parte variabile annua, con i criteri di performance utilizzati per determinarla;
- le remunerazioni eccezionali;
- informazioni relative a piani di azioni o opzioni gratuite assegnate dalla società o da sue controllate, in Francia o all'estero, specificando anche il numero di beneficiari e l'impatto potenziale sul capitale;
- indennità di ingresso e uscita dall'incarico;
- regimi pensionistici complementari.

Le condizioni relative alle indennità di fine rapporto in caso di cessazione forzata, così come quelle legate ai regimi pensionistici complementari, devono anch'esse essere comunicate.

Groupama AM è favorevole alla pubblicazione di una tabella riassuntiva che specifichi tutti gli elementi della remunerazione dovuti e versati negli anni n, n-1 e n-2 a ciascun dirigente con cariche sociali, al fine di facilitare la comprensione delle pratiche retributive della società.

Questa presentazione deve essere seguita da un voto obbligatorio degli azionisti, introdotto dalla legge nota come Sapin 2*. Se il tasso di approvazione della politica di remunerazione (voto ex ante) da parte degli azionisti di minoranza è inferiore all'80%, il consiglio deve riunirsi per esaminare le ragioni del voto e le aspettative espresse. Il Consiglio decide quindi le modifiche da apportare sulla base delle raccomandazioni del Comitato per le Remunerazioni e pubblica immediatamente un comunicato stampa sul sito web.

In caso di mancata comunicazione, Groupama AM può votare contro il rinnovo del presidente del comitato per le remunerazioni.

Groupama AM è inoltre favorevole alla presentazione di risoluzioni individuali per ciascuno dei dirigenti con cariche sociali, incluso il Presidente del Consiglio di Amministrazione o il Presidente del Consiglio di Sorveglianza.

** Legge nota come Sapin 2 (Francia)*

Prima parte: l'approvazione dell'Assemblea Generale è richiesta per qualsiasi modifica della politica di remunerazione e per ciascun rinnovo del mandato degli amministratori esecutivi a partire dalla stagione 2017, per tutte le società che fanno riferimento al codice di governance Afep-Medef.

Seconda parte: l'approvazione dell'Assemblea Generale è richiesta prima di qualsiasi pagamento o assegnazione degli elementi di remunerazione variabile ed eccezionale relativi all'esercizio precedente, a partire dalla stagione 2018.

Questa seconda parte si applica esclusivamente alle società per azioni (limited company) e non riguarda quindi le società per azioni semplificate (joint-stock companies).

PRINCIPI PER LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI ESECUTIVI (1/2)

Groupama AM ritiene che una politica di remunerazione adeguata debba rispettare i seguenti principi:

Principi generali

- La remunerazione degli amministratori esecutivi deve sempre essere giustificata e giustificabile in relazione a criteri pertinenti e oggettivi. Essa deve riflettere la performance dell'azienda rispetto ai rischi effettivamente assunti.
- **Qualsiasi aumento della parte fissa della remunerazione deve essere motivato e collegato all'evoluzione del rapporto retributivo (pay ratio), se pubblicato.**
- Gli obiettivi e i criteri di performance devono essere coerenti con gli obiettivi strategici annunciati agli investitori. Devono essere **esigenti, espliciti e, per quanto possibile, sostenibili.**
- **Ogni modifica significativa della politica di remunerazione deve portare la società a sottoporla all'approvazione dell'assemblea generale.**
- Gli obiettivi e i criteri di performance devono essere valutati in relazione alla performance assoluta dell'azienda e, soprattutto, alla sua performance relativa rispetto ad altre società dello stesso settore, al fine di evitare effetti aleatori e premiare la reale performance degli amministratori interessati. Ciò vale in particolare per i criteri di tipo borsistico
- Deve essere pubblicata una griglia di performance che specifichi i pesi attribuiti a ciascun criterio e il tasso di raggiungimento per obiettivo.
- I criteri quantificabili, che non devono necessariamente essere finanziari, devono prevalere. La parte applicabile ai criteri qualitativi deve quindi essere strettamente inferiore al 50%.
- La parte variabile della remunerazione deve includere criteri relativi alla Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR), con l'obiettivo di promuovere la performance e la competitività nel medio e lungo termine.
- Gli importi attribuiti devono essere coerenti con 1) i risultati dell'azienda e 2) la retribuzione media o mediana dei dipendenti nel Paese in cui ha sede la direzione generale.
- Per le istituzioni finanziarie, deve essere incoraggiata l'introduzione di una remunerazione variabile differita, con l'applicazione di un meccanismo di clawback, per scoraggiare un'eccessiva assunzione di rischi.

CRITERI EXTRA-FINANZIARI

- La remunerazione variabile deve includere criteri legati alla responsabilità sociale e ambientale, con l'obiettivo di promuovere la performance e la competitività nel medio e lungo termine. **Almeno un criterio deve essere collegato agli obiettivi climatici o ambientali della strategia CSR per le Large Cap*, attraverso l'esistenza di un piano di transizione con scadenze a breve, medio e lungo termine.**
- Tali criteri possono essere esaminati dal Comitato CSR a supporto del Comitato per la Remunerazione.

* Capitalizzazione > 3 miliardi di €

PRINCIPI PER LA REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI (2/2)

Equilibrio della remunerazione

L'analisi delle pratiche settoriali in materia di remunerazione non dovrebbe di per sé giustificare l'inflazione salariale osservata negli ultimi anni. La disuguaglianza dei redditi è in aumento da oltre 30 anni. Questo allargamento è spiegato in particolare dagli sviluppi divergenti tra le politiche retributive dei dirigenti e quelle dei dipendenti all'interno delle aziende.

Rapporto tra capitale proprio e totale patrimoniale

Dal 2020, in Europa e negli Stati Uniti è stato introdotto un rapporto tra la remunerazione degli amministratori esecutivi e lo stipendio medio e mediano dei dipendenti. Questo rapporto di equità deve essere pubblicato su un periodo di 5 anni, riferito al perimetro più rappresentativo rispetto al monte salari. Per Groupama AM, l'evoluzione di tale rapporto deve essere coerente con l'andamento della performance aziendale. **Un aumento ingiustificato di questo rapporto può motivare un voto negativo su una proposta di incremento della remunerazione fissa degli amministratori esecutivi.**

Tabella riassuntiva dei principali motivi, relativi al rinnovo degli amministratori, che comportano sistematicamente un voto contrario alle delibere riguardanti la politica di remunerazione, la relazione sulla remunerazione e il rinnovo del presidente del comitato per la remunerazione.

Principio	Voto generico	Specificità Middlednext
Criteri CSR collegati alla remunerazione variabile degli amministratori esecutivi	Assenza di criteri in generale e assenza di un criterio climatico in assenza di un comitato CSR o specifico per il settore farmaceutico (cfr. p. 19)	Assenza totale di criteri CSR
Criteri qualitativi (finanziari o meno)	Peso dei criteri qualitativi > 50% del totale dei criteri	
Criteri di performance	Trasparenza insufficiente sul legame tra performance e importi corrisposti	
Pubblicazione del rapporto di equità	L'aumento della remunerazione degli amministratori esecutivi è scollegato dall'andamento della retribuzione media dei dipendenti	NA
Remunerazione a lungo termine	Assenza di remunerazione a lungo termine nella politica retributiva	

PIANI DI INCENTIVAZIONE A LUNGO TERMINE

Partecipazioni azionarie minime per i membri del consiglio

Groupama AM è favorevole al possesso di azioni da parte dei membri del consiglio e dei dirigenti, al fine di allineare i loro interessi con la performance a lungo termine della società, che corrisponde anche agli interessi degli azionisti.

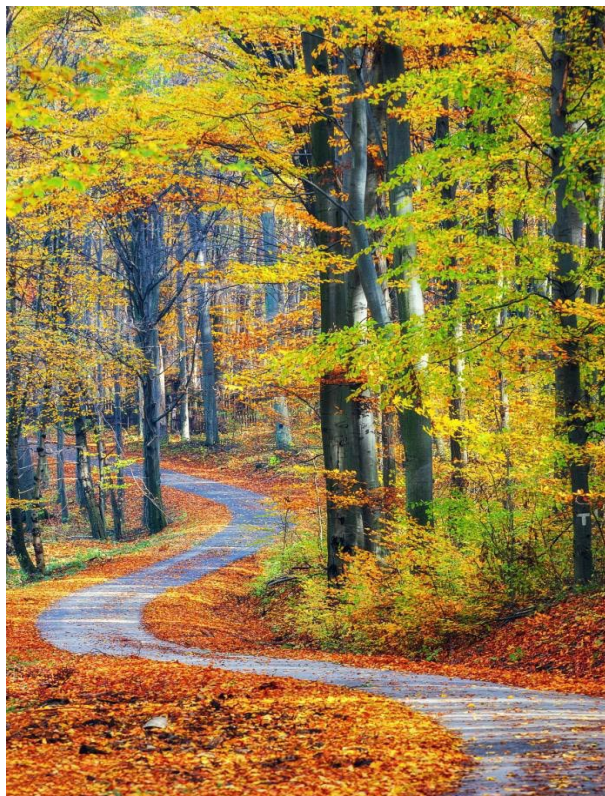
Attribuzione di stock option e azioni di performance

I programmi di stock option e/o azioni di performance rappresentano un elemento chiave nei piani di incentivazione a lungo termine per i dirigenti. Essi devono dipendere da diversi criteri, e in particolare:

- Comunicazione delle condizioni di performance, che devono basarsi sempre su criteri quantificabili e non modificabili durante il periodo, salvo circostanze eccezionali. Tali condizioni devono essere esigenti e coprire un arco temporale lungo (almeno tre anni) per le attribuzioni agli amministratori esecutivi.
- Periodo di vincolo (lock-in), considerando che una percentuale significativa delle azioni assegnate agli amministratori esecutivi dovrebbe idealmente essere detenuta fino al termine del loro mandato.

Principi da rispettare

- Nessuno sconto sul prezzo di esercizio delle stock option.
- Percentuale limitata del capitale per contenere l'effetto diluitivo per gli azionisti. L'importo totale di tutti i piani in essere, comprese stock option e azioni di performance, non deve superare il 10% del capitale.



- Il livello di concentrazione delle attribuzioni agli amministratori esecutivi non dovrebbe idealmente essere troppo elevato. Il numero totale dei beneficiari deve essere specificato **nelle delibere sottoposte a voto, distinguendo le delibere relative ai dipendenti da quelle relative ai dirigenti.** Le condizioni per l'assegnazione di stock option e/o azioni di performance devono essere chiaramente indicate nelle delibere.
- **In caso di bocciatura del Say on Pay ex post, la liquidazione dei piani di stock option e azioni di performance dovrebbe prevedere la perdita dei piani distribuiti durante l'esercizio precedente.**

INDENNITÀ DI FINE RAPPORTO E LIQUIDAZIONI

Indennità di fine rapporto e di non concorrenza

Qualsiasi indennità di fine rapporto attribuita agli amministratori esecutivi può essere concessa solo nel caso in cui l'amministratore sia costretto a lasciare la società a causa di **un cambiamento di controllo o di strategia**. Tali benefici devono dipendere dal rispetto di specifiche condizioni di performance.

Secondo il parere di Groupama AM, tutti i benefici (indennità di fine rapporto, indennità di non concorrenza, ecc.) **devono essere proporzionati alla durata del servizio del dirigente, alla sua remunerazione e alla performance della società durante il mandato del beneficiario**. L'importo di tali benefici non deve superare un ammontare equivalente a due anni di compenso (fisso + variabile).

In caso di performance degradate (perdite) per due anni consecutivi o di ripetuti avvisi di profitto, il limite cumulativo delle indennità è ridotto a un anno di compenso. Le condizioni associate alle indennità di fine rapporto per ciascun dirigente devono essere oggetto di una delibera separata e dettagliatamente specificate.

Compensi dei dirigenti

Groupama AM è favorevole a un approccio in cui il pagamento dei compensi degli amministratori sia indicizzato alla loro **effettiva partecipazione alle riunioni del consiglio e dei comitati specializzati**. Gli importi corrisposti devono essere coerenti con le pratiche del settore e del Paese in cui opera la società e qualsiasi modifica deve essere spiegata e dettagliata. L'attribuzione di compensi variabili, stock option o azioni di performance è sconsigliata poiché comprometterebbe l'indipendenza degli amministratori.

Nel caso in cui la politica di remunerazione degli amministratori sia aggregata a quella dei dirigenti, **Groupama AM richiede delibere separate, in modo che i due voti possano essere distinti**.

Il pagamento delle indennità di non concorrenza deve essere escluso al momento del pensionamento. Nessuna indennità può essere corrisposta oltre i 65 anni di età. Deve essere esclusa la stipula di un accordo di non concorrenza al momento della cessazione del mandato.

Piani pensionistici integrativi

È preferibile che i dirigenti siano coperti da un piano pensionistico integrativo, solo se presenti in azienda **al momento del pensionamento e con almeno due anni di anzianità**.

Secondo Groupama AM, i piani pensionistici integrativi non devono superare il 3% della remunerazione del beneficiario durante gli ultimi tre anni per ciascun anno di servizio e **devono essere limitati al 45% dell'importo annuale fisso e variabile** corrisposto negli ultimi tre anni. La concessione di questi benefici deve essere subordinata al rispetto di condizioni di performance.

In caso di istituzione di un nuovo piano pensionistico integrativo, la società dovrebbe valutare l'opportunità di adottare un piano a contribuzione definita.

INTEGRITÀ DELLE INFORMAZIONI COMUNICATE DALLA SOCIETÀ

APPROVAZIONE DEL BILANCIO

L'utilizzo di diversi documenti di riferimento nella presentazione del bilancio richiede la pubblicazione di spiegazioni per eventuali discrepanze rispetto agli standard. **La presentazione dei rischi, degli impegni fuori bilancio e dei contenziosi in corso deve essere esaustiva e fornita in tempo reale. I requisiti di controllo sono rafforzati per le informazioni extra-finanziarie.**

Groupama AM vota contro l'approvazione del bilancio qualora i revisori della società esprimano riserve sulla sua correttezza.

CONTRATTI CON PARTI CORRELATE

A tutti gli accordi con parti correlate devono essere stipulati nell'interesse di tutti gli azionisti, richiedendo un'attenzione particolare in fase di approvazione. Tali accordi devono essere giustificati da un punto di vista strategico e basarsi su condizioni eque. Lo scopo dell'accordo e l'indicazione del rapporto tra il suo valore per la società e il contributo annuale della stessa devono essere chiaramente specificati.

Qualsiasi accordo regolato che risulti poco chiaro, strategicamente ingiustificato o iniquo deve comportare il rigetto dell'approvazione della relazione speciale dei revisori legali.

Anche se non formalmente richiesto dalla normativa vigente, **Groupama AM è favorevole al fatto che ogni accordo significativo con parti correlate sia oggetto di una delibera separata** (la legge francese richiede una delibera specifica per gli accordi relativi alla remunerazione). Se la relazione speciale comprende più accordi con parti correlate, **Groupama AM si riserva il diritto di astenersi o votare contro qualora uno qualsiasi degli accordi non rispetti i principi della politica di voto.**

Sebbene non vincolante dal punto di vista legale, **Groupama AM chiede alle società di tenere in considerazione i risultati delle votazioni degli azionisti** sugli accordi con parti correlate.

«RAISON D'ETRE» E «SOCIETÀ BENEFIT»

Quando questi due concetti sono oggetto di modifiche allo Statuto, essi devono essere sottoposti a voto tramite delibere separate.

Groupama AM esaminerà se la “Raison d'être” sia coerente con le attività e la strategia della società al fine di orientare il proprio voto.

DELIBERE CORRELATE

La pratica delle delibere “collegate”, che consiste nel raggruppare più decisioni sotto la stessa delibera, anche se di natura simile, non è accettabile. Infatti, **gli azionisti devono poter esprimere chiaramente il proprio voto e quindi votare su ciascun argomento separatamente.** Queste decisioni devono essere sottoposte a voto separato dall'assemblea generale

Quando Groupama AM si oppone a una delle decisioni poste in voto in una delibera “collegata”, può votare contro l'intera delibera.

NOMINA E INDIPENDENZA DELL'OPERATO DEI REVISORI LEGALI

I revisori legali svolgono controlli esterni e indipendenti per garantire la qualità dei bilanci.

È fondamentale assicurare la loro indipendenza e vigilanza.

Indipendenza:

I compensi per i servizi di consulenza non devono mai superare il 30% delle tariffe di revisione, sia per la revisione finanziaria che per quella extra-finanziaria. I revisori legali non devono certificare alcuna società affiliata quotata.

La nomina di due revisori legali congiunti è suscettibile di favorire l'indipendenza delle loro valutazioni. Nei casi in cui la società sia tenuta a lavorare con due revisori congiunti, si raccomanda che la ripartizione del lavoro tra i due sia equilibrata.

Durata del contratto

La rotazione dei revisori legali è suscettibile di favorire un processo di revisione più rigoroso. Groupama AM è favorevole a limitare la durata dell'incarico dei revisori a un massimo di 15 anni.

LIBERATORIA AGLI AMMINISTRATORI

Groupama AM ritiene che tutti gli amministratori debbano assumersi la responsabilità della propria gestione passata e, in linea generale, non dovrebbero richiedere una liberatoria per il proprio operato. **Groupama AM voterà generalmente a favore della liberatoria se questa rappresenta un voto di fiducia, ma tale voto non precluderà** eventuali azioni di responsabilità nei confronti degli amministratori qualora emergano casi di grave negligenza.

Se la risoluzione relativa alla liberatoria è associata all'approvazione del bilancio, Groupama AM **voterà a favore, tranne nei casi in cui i revisori legali abbiano espresso riserve**

CESSIONE DI ASSET STRATEGICI E/O SIGNIFICATIVI

Groupama AM raccomanda che le cessioni di asset significativi e/o strategici siano sottoposte **a voto preventivo degli azionisti in occasione di un'Assemblea Generale Straordinaria (EGM)**



GESTIONE PRUDENTE DEL CAPITALE

DISTRIBUZIONE DEI DIVIDENDI

La distribuzione proposta agli azionisti deve essere giustificata e coerente con la strategia e le prospettive della società.

Groupama AM considera che:

- L'equità tra gli azionisti non sia messa in discussione da un pagamento del dividendo in azioni, poiché viene offerta una scelta.
- È auspicabile sviluppare la fidelizzazione degli azionisti. Il sistema di dividendo, aumentato entro il limite legale francese del 10%, riservato agli azionisti nominativi che detengono meno dello 0,5% del capitale da almeno due anni, rappresenta un mezzo accettabile per promuovere la fedeltà. Tuttavia, sarebbe preferibile che tale meccanismo si basasse non sulla detenzione nominativa per due anni, ma sulla partecipazione effettiva degli azionisti alle votazioni negli ultimi due anni.
- La distribuzione dei dividendi deve essere oggetto di una risoluzione specifica.

RIACQUISTO DI AZIONI PROPRIE

Le politiche di riacquisto di azioni saranno valutate nell'ambito di una strategia chiara. L'utilizzo della liquidità per i riacquisti di azioni non deve avvenire a scapito degli investimenti necessari per l'attuazione dei piani di transizione delle società.

Groupama AM si oppone a qualsiasi risoluzione relativa a un riacquisto di azioni che:

- Autorizzi la prosecuzione di una politica di riacquisto durante un periodo di offerta pubblica.
- Autorizzi l'utilizzo di strumenti derivati nell'ambito dei programmi di riacquisto, salvo per la copertura dei piani di stock option destinati ai dipendenti.
- Riguardi società le cui azioni non presentano sufficiente liquidità.

In caso di opposizione a un riacquisto di azioni, Groupama AM si opporrà anche alla riduzione del capitale, al fine di garantire coerenza.

INDEBITAMENTO

Le politiche di indebitamento saranno valutate nell'ambito di una strategia chiara.

RICONOSCIMENTO DA PARTE DELLA SOCIETÀ DELLE PROPRIE RESPONSABILITÀ SOCIALI E AMBIENTALI

Groupama AM è convinta dell'importanza di **concentrare i propri investimenti su società di qualità, che riconoscono la propria responsabilità nei confronti di tutti gli stakeholder, e non solo degli azionisti.**

Le informazioni di natura sociale e ambientale devono essere verificate e pubblicate con lo stesso livello di trasparenza previsto per le informazioni finanziarie.

Il consiglio di amministrazione deve elaborare una strategia CSR pluriennale, integrando obiettivi climatici specifici con scadenze differenziate.

Groupama AM sostiene la pubblicazione, da parte delle società, di report integrati che rendano conto della gestione — nel lungo periodo — di tutti i capitali dell'impresa (tangibili e intangibili) e non solo del capitale finanziario.

Groupama AM richiede, per le Large Caps*, la creazione di un **comitato specifico** incaricato delle questioni CSR, nonché la **certificazione delle informazioni CSR** per l'intero perimetro di attività della società.

Infine, Groupama AM ritiene importante che l'azienda favorisca il dialogo con i propri stakeholder, comprese le richieste degli azionisti di minoranza di inserire punti all'ordine del giorno delle assemblee generali. **Groupama AM valuterà caso per caso la rilevanza e la coerenza con la strategia aziendale di tutte le risoluzioni** presentate dagli azionisti di minoranza.

TRASPARENZA SUI RISCHI CLIMATICI

Groupama AM voterà **CONTRO** il rinnovo del Presidente del Consiglio di amministrazione delle Large Caps* in assenza dei seguenti elementi:

- Strategia sostenibile;
- Strategia sostenibile con mancanza di comunicazione sui rischi climatici legati all'attività dell'azienda, senza un piano di gestione, o in caso di minimizzazione di tali rischi e in assenza di obiettivi di riduzione delle emissioni di CO₂;
- Oppure comitato per la sostenibilità.

La comunicazione su almeno uno di questi elementi consente un voto favorevole

SAY ON CLIMATE – RISOLUZIONI CLIMATICHE PRESENTATE DAGLI EMITTENTI

In linea con i suoi impegni a favore della lotta contro il cambiamento climatico e con la sua politica sui “combustibili fossili”, Groupama AM incoraggia:

- una presentazione al voto degli azionisti della politica climatica ogni 3 anni
- una revisione dell'anno precedente ogni anno.

Groupama AM sosterrà le risoluzioni climatiche presentate dalle società se queste includono uno o più dei seguenti elementi:

- Quantitativi di riduzione delle emissioni di CO₂ (almeno per gli ambiti 1 e 2) compatibili con gli Accordi di Parigi
- Un obiettivo di neutralità carbonica entro il 2050 attraverso un piano di transizione volto a ridurre le emissioni di carbonio sui tre ambiti (1/2/3), accompagnato da obiettivi intermedi di riduzione delle emissioni nel breve, medio e lungo termine

Prefazione

1. Principi guida della politica di voto
2. Attuazione della politica di voto
- 3. Prevenzione dei conflitti di interesse**
4. Metodologia per l'esercizio dei diritti di voto

PREVENZIONE DEI CONFLITTI DI INTERESSE

Il dipartimento di Controllo Interno e Conformità, sotto la responsabilità del RCCI, è incaricato dell'aggiornamento della politica di gestione e prevenzione dei conflitti di interesse man mano che questi si presentano (tenendo conto dell'evoluzione delle attività di Groupama AM, dei cambiamenti normativi, ecc.). Due principi fondamentali guidano l'approccio alla prevenzione e alla gestione dei conflitti di interesse relativi all'esercizio dei diritti di voto.

I dovere di informazione e trasparenza nei confronti dei clienti costituisce la base per la prevenzione dei conflitti di interesse.

- I principi e i criteri della politica di voto di Groupama AM sono pubblici e disponibili sul sito web accessibili ai clienti.
- La politica di voto è convalidata ogni anno dagli organi direttivi.
- La politica di prevenzione dei conflitti di interesse è disponibile sul sito web*.

Parità di trattamento tra i clienti e le società di cui Groupama AM è azionista

- Groupama AM applicherà la politica di voto indipendentemente da qualsiasi legame commerciale, patrimoniale o relazionale che possa esistere tra la società e le entità del Gruppo Groupama.
- In caso di conflitto di interesse tra Groupama AM o un membro del team responsabile dell'esercizio dei diritti di voto e uno dei suoi clienti, il Responsabile del Controllo Interno e della Conformità (RCCI), in consultazione con le altre parti interessate (gestione dei portafogli e ricerca), deciderà l'atteggiamento da adottare.



* [conflict-of-interest-policy-2024-eng.pdf \(groupama-am.com\)](https://www.groupama-am.com/conflict-of-interest-policy-2024-eng.pdf)

Prefazione

1. Principi guida della politica di voto
2. Attuazione della politica di voto
3. Prevenzione dei conflitti di interesse
4. **Metodologia per l'esercizio dei diritti di voto**

GOVERNANCE PER L'ESERCIZIO DEI DIRITTI DI VOTO

L'esercizio dei diritti di voto coinvolge diversi dipartimenti all'interno di Groupama AM:

- **Dipartimento di Ricerca:** ha redatto e aggiorna annualmente un documento denominato "Groupama AM Voting Policy", che presenta le posizioni della società di gestione in relazione alle risoluzioni standard. L'aggiornamento annuale tiene conto dei pareri provenienti da numerose fonti, tra cui AMF, Proxinvest, ISS, l'Associazione Francese della Gestione Finanziaria (AFG) e AFEF-MEDEF. Questo documento è pubblicato sul sito web di Groupama AM e viene presentato ogni anno agli Analisti e ai Gestori di Portafoglio.
- Un dipartimento specializzato (3 FTE) ha sottoscritto l'accesso a piattaforme di voto e ai servizi di fornitori esterni (Proxinvest/Glass-Lewis/ISS) che analizzano le risoluzioni sottoposte al voto e forniscono commenti.
- Ogni gestore di portafoglio azionario è assegnato a un settore specifico, del quale è il referente per il voto per tutti i portafogli.
- Il dipartimento specializzato analizza i pareri ricevuti e, utilizzando la Voting Policy di Groupama AM, effettua la propria valutazione delle risoluzioni. Un confronto viene organizzato con il team di Gestione dei Portafogli e con il Dipartimento di Ricerca caso per caso.
- Alla fine della campagna di voto, i gestori di portafoglio elaborano le statistiche e raccolgono gli elementi necessari per le informazioni legali utilizzando la piattaforma ISS.
- Il **Middle Office** gestisce il monitoraggio amministrativo dei dossier di voto in assemblea con l'aiuto delle piattaforme di voto. Questo monitoraggio consiste in:
 - Invio di avvisi di convocazione delle **assemblee generali** contenenti la ripartizione delle azioni e la scadenza per l'espressione del voto
 - **Blocco dei titoli** prima delle Assemblee Generali secondo le restrizioni specifiche di ciascun paese, quindi sblocco dei titoli dopo l'Assemblea Generale
 - **Verifica** del corretto svolgimento delle operazioni di voto e dei rapporti con i depositari

Un rapporto annuale sulla politica di voto attuata viene redatto e pubblicato sul sito web di Groupama AM.

Il dettaglio dei voti per ciascuna risoluzione è inoltre disponibile online.

Un riassunto della politica di voto è incluso nel rapporto annuale degli OICVM e FIA

Il Responsabile del Controllo Interno e della Conformità (RCCI) monitora la corretta applicazione della politica di esercizio dei diritti di voto da parte della società.

Disclaimer

Il presente documento è destinato esclusivamente a scopi informativi. È redatto a solo titolo informativo. Groupama Asset Management e le sue filiali declinano ogni responsabilità in caso di alterazione, distorsione o falsificazione cui il documento possa essere soggetto. Qualsiasi modifica, utilizzo o diffusione non autorizzata, totale o parziale, è vietata. Groupama Asset Management non potrà essere ritenuta responsabile dell'utilizzo del documento da parte di terzi senza la sua preventiva autorizzazione scritta.

Tutti gli investitori devono leggere il prospetto informativo o il documento contenente le informazioni chiave per l'investitore (KIID) dell'OICR prima di qualsiasi investimento. Questi documenti, che riportano tutte le informazioni sui rischi e sui costi, nonché altri documenti periodici, possono essere ottenuti gratuitamente su richiesta presso Groupama AM o sul sito www.groupama-am.com.

A cura di Groupama Asset Management – Sede legale: 25, rue de la Ville l'Évêque, 75008 Parigi – Sito Corporate: www.groupama-am.com/it



Sede legale: 25, rue de la Ville l'Evêque
75008 Paris - France

Tel.: +33 (0)1.44.56.76.76

Società di gestione di portafogli

Numero di approvazione GP93-02rilasciato in data 05/01/93

Società Francese per Azioni (Società anonima) 1 878 910 €

Reg. No. 389 522 152 RCS Paris

Codice identificativo della società (SIRET) 389 522