

**POLITIQUE DE VOTE**  
**BRYAN GARNIER ASSET MANAGEMENT**  
**Saison des votes 2011**

## **SOMMAIRE**

<b>PREAMBULE.....</b>	<b>3</b>
<b>1. EXERCICE DES DROITS DE VOTE.....</b>	<b>4</b>
<b>2. DROITS DES ACTIONNAIRES.....</b>	<b>5</b>
<b>3. ORGANISATION DU CONSEIL.....</b>	<b>7</b>
<b>4. POLITIQUE DE REMUNERATION.....</b>	<b>8</b>
<b>5. STRUCTURE FINANCIERE.....</b>	<b>10</b>
<b>6. GESTION DES CONFLITS D'INTERETS.....</b>	<b>11</b>

Conformément aux dispositions de l'article 314-100 du Règlement général de l'Autorité des Marchés Financiers, ce document présente les conditions dans lesquelles BRYAN GARNIER Asset Management entend exercer les droits de vote attachés aux titres détenus par les OPCVM dont elle assure la gestion.

## PREAMBULE

BRYAN GARNIER Asset Management est une Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'Autorité des Marchés Financiers sous la référence n°GP90132, BRYAN GARNIER AM pratique la gestion d'actifs pour compte de tiers.

Notre préoccupation principale est de valoriser nos investissements. Ainsi, voter en assemblée générale constitue le prolongement naturel du processus de gestion développé depuis la création de BRYAN GARNIER AM. A l'instar des principaux codes de gouvernance, nous sommes convaincus du lien entre performance et gouvernement de l'entreprise.

La mise en œuvre d'une politique de vote est une source de valeur ajoutée supplémentaire pour les actionnaires. Nous entendons l'appliquer pour valoriser à long terme les investissements de nos clients et pour exercer les droits de vote que nous confère notre statut d'actionnaire.

En tant que Membre de l'Association Française de la Gestion financière, BRYAN GARNIER AM, s'est naturellement inspiré des recommandations sur la gouvernance d'entreprise de l'AFG. Ce document est flexible et sera revu chaque année pour prendre en compte l'évolution des pratiques d'investissement et de gouvernance d'entreprise. Nous exerçons les droits de vote en toute indépendance et dans l'intérêt de nos clients.

BRYAN GARNIER Asset Management

# 1. EXERCICE DES DROITS DE VOTE

## Veille des assemblées générales

La veille des convocations aux assemblées générales est assurée par l'équipe de gestion de BRYAN GARNIER AM. Elle porte sur :

- ❖ les assemblées générales ordinaires ;
- ❖ les assemblées générales extraordinaires ;
- ❖ les assemblées générales mixtes.

Sur la base des principes de vote que nous avons arrêtés, une liste des assemblées auxquelles nous pouvons être amenés à participer est établie chaque semaine. L'équipe de gestion informe le cas échéant les équipes du middle office et du contrôle interne et précise notamment :

- ❖ la dénomination de la société concernée ;
- ❖ le type d'assemblée ;
- ❖ la date de réunion de l'assemblée ;
- ❖ l'avis de convocation.

## Périmètre de vote

La société de gestion participe au vote des résolutions soumises aux assemblées générales de toutes les sociétés émettrices de nationalité française. Pour les sociétés de nationalité autre que française, BRYAN GARNIER AM se réserve la possibilité de voter lorsque la participation au capital est significative ou lorsque le contexte l'impose.

## Instruction et analyses des résolutions

Les résolutions sont instruites et analysées par l'équipe de gestion.

## Responsabilité des votes

La décision des votes émis revient à l'équipe de Gestion.

## Exercice des droits de vote

Lorsqu'elle détient, au moins 5% du capital d'une société française, la société de gestion analyse en interne les résolutions et exerce ses droits de vote conformément à sa politique.

Lorsqu'elle détient, moins de 5% du capital d'une société française, la société de gestion analyse les résolutions et mais n'exerce pas de manière systématique ses droits de vote conformément à la politique.

Toutefois, la société de gestion se réserve le droit d'analyser les résolutions de toute assemblée générale et d'y exercer ses droits lorsqu'elle trouve intérêt à déroger aux critères susmentionnés.

Les droits de vote sont exercés par l'équipe de gestion :

- ❖ soit par une participation physique aux assemblées ;
- ❖ soit par recours aux procurations ;
- ❖ soit par recours aux votes par correspondance.

Exceptions :

- ❖ La société de gestion ne participe pas aux assemblées générales des sociétés lorsque l'équipe de Gestion déclare avoir pour objectif de céder les titres concernés avant la tenue de l'assemblée, de telle façon que la société de gestion sera amenée à détenir, moins de 5% du capital de la société concernée.
- ❖ La société de gestion peut ne pas participer aux assemblées générales des sociétés lorsque les actions concernées font l'objet d'une cession temporaire.

## **2. DROITS DES ACTIONNAIRES**

### **Respect du principe « one share – one vote »**

Conformément aux recommandations de l'AFG et dans une logique d'égalité entre tous les actionnaires, nous ne sommes pas favorables aux actions qui ne respectent pas le principe « one share – one vote ». Ainsi, nous nous opposerons aux résolutions portant sur :

- ❖ Les actions sans droit de vote ;
- ❖ Les actions à dividende prioritaire ou majoré ;
- ❖ Les actions de préférence ;
- ❖ Les actions à droit de vote double ou multiple.

Nous sommes également défavorables et nous opposerons à la limitation des droits de vote.

### **Mécanismes anti-OPA**

En cas d'OPA, nous considérons qu'il revient aux actionnaires de se prononcer au cas par cas. Conformément aux recommandations de l'AFG et dans l'intérêt des actionnaires minoritaires, nous ne sommes pas favorables aux dispositifs anti-OPA. Ainsi, nous nous opposerons aux résolutions portant sur :

- ❖ L'autorisation d'utiliser en cours d'OPA des dispositifs tels que le rachat d'actions ou l'émission de capital ;
- ❖ L'autorisation d'émettre des Bons de Souscriptions d'Action (BSA) en cours d'OPA tel qu'institué par la loi du 31 mars 2006.

### **Résolutions groupées**

Conformément aux recommandations de l'AFG et dans le but de pouvoir se prononcer sur chaque résolution, nous ne sommes pas favorables au regroupement de plusieurs décisions dans une seule résolution.

Nous sommes particulièrement attentifs aux résolutions concernant la nomination et le renouvellement des administrateurs ainsi qu'à celles portant sur les conventions réglementées.

### **Modification des statuts**

Les résolutions entraînant une modification des statuts seront analysées au cas par cas.

### **Résolutions émanant des minoritaires**

D'une manière générale nous sommes favorables aux résolutions émanant des minoritaires. Ces résolutions feront l'objet d'une analyse au cas par cas.

## **Résolutions portant sur les enjeux sociaux et environnementaux**

Nous sommes favorables aux résolutions portant sur les enjeux environnementaux et sociaux de l'entreprise. Ces résolutions feront l'objet d'une analyse au cas par cas.

## **3. ORGANISATION DU CONSEIL**

### **Organisation du contrôle**

Le Conseil est un organe stratégique, ses décisions engagent l'avenir de la société. Nous n'avons pas de préférence quant au choix de la structure de l'entreprise : duale ou moniste (Conseil de Surveillance ou Conseil d'Administration).

Dans le cadre d'une organisation en Conseil d'Administration, nous sommes favorables à une séparation des fonctions de Président et de Directeur Général. Cependant, des situations particulières peuvent justifier le cumul des fonctions. Nous analysons donc au cas par cas les différentes situations.

### **Composition du Conseil**

Le Conseil de Surveillance ou d'Administration doit être composé de membres indépendants, expérimentés et complémentaires. Nous veillons à ce que l'équilibre de ce triptyque soit le meilleur possible. Ainsi, nous préconisons un Conseil dont :

- ❖ La taille est comprise entre 5 membres minimum et 18 membres maximum ;
- ❖ La composition reflète l'actionnariat dans les mêmes proportions ;
- ❖ L'indépendance est de 33% minimum si la société est contrôlée et de 50% sinon ;
- ❖ Les mandats des membres sont limités à une durée de 5 ans ;
- ❖ Les salariés sont représentés dès 3% de capital détenu ;
- ❖ Un administrateur référent est désigné en cas de cumul des fonctions.

Nous retenons la définition de l'AFG pour qualifier l'indépendance d'un administrateur :

- ❖ Ne pas être salarié ou mandataire social de la société, ni l'avoir été depuis 5 ans ;
- ❖ Ne pas être salarié ou mandataire social d'un actionnaire significatif (>5% du capital) ;
- ❖ Ne pas être salarié ou mandataire social d'un partenaire significatif ;
- ❖ Ne pas avoir été auditeur de la société lors des cinq dernières années ;
- ❖ Ne pas être membre du Conseil de la société depuis plus de 12 ans.

Nous serons également très attentifs au nombre de mandats exercé par les administrateurs (5 maximum) et aux mandats-croisés.

Par ailleurs, nous analysons au cas par cas la situation des petites et moyennes entreprises.

### **Comités rapportant au Conseil**

Tout comme l'AFG nous attachons une importance particulière à l'existence de comités spécialisés émanant du Conseil d'Administration. Nous recommandons la mise en place de trois comités :

- ❖ Comité d'audit ;
- ❖ Comité de nomination ;
- ❖ Comité de rémunération.



Il est préférable que les comités soient composés d'un minimum de 3 membres et d'un maximum de 5 membres. Nous sommes favorables à une indépendance minimum de 50% dans les comités (33% pour les sociétés contrôlées).

Nous sommes défavorables à la présence du Directeur Général (ou CEO) au sein d'un comité, y compris de façon passive.

## 4. POLITIQUE DE REMUNERATION

### Rémunération des dirigeants exécutifs

D'une manière générale nous demandons la transparence de la rémunération des dirigeants tant sur les éléments qui la composent que sur les critères qui déterminent la part variable.

Nous veillons particulièrement à ce que la rémunération converge avec les intérêts des actionnaires, en particulier à long terme.

Nous favorisons la pratique du « say on pay » qui vise à donner aux actionnaires en assemblée générale et non uniquement au conseil d'administration un droit de vote sur la rémunération des dirigeants de l'entreprise.

Nous votons positivement aux options de souscription, aux options d'achat d'actions et aux actions gratuites, si elles remplissent les conditions suivantes :

- ❖ Le montant global des plans ne doit pas excéder 5% du capital social tous les 3 ans (10% dans le cas des petites capitalisations) ;
- ❖ Le nombre total de bénéficiaires ainsi que le nombre de dirigeants doivent être mentionnés ;
- ❖ Des conditions de performance doivent être associées lors de l'attribution ;
- ❖ Les conditions de déblocage doivent être précisées ;
- ❖ Le cas échéant, une décote maximum de 20% peut-être appliquée.

Afin de ne pas favoriser la « prime à l'échec », nous demandons que les indemnités de départ soient soumises à des conditions de performance. Sous réserve de la transparence de l'information, nous acceptons sous conditions et après évaluation du contexte les indemnités de départ dont le montant est inférieur ou égal à deux années de rémunération fixe et variable. Nous sommes défavorables au versement d'une indemnité de départ au mandataire social qui part sur sa seule initiative.

Enfin, nous sommes attentifs au respect des principes suivants pour les retraites complémentaires :

- ❖ Au moins deux années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- ❖ Présence dans l'entreprise au moment du départ ;
- ❖ Assiette limitée à la partie fixe de la rémunération ;
- ❖ Nécessité qu'en soient bénéficiaires tous les dirigeants de la société ;
- ❖ Fixation d'une période de référence sur plusieurs années.

### Rémunération des administrateurs non-exécutifs

Au même titre que l'AFG, nous souhaitons que les membres du Conseil d'Administration perçoivent des jetons de présence. Nous évaluons la cohérence des montants en fonction des standards et des pratiques du pays et du secteur.

Nous sommes favorables à une rémunération variable en fonction de l'assiduité.

Nous sommes particulièrement attentifs à la rémunération du Président non-exécutif. Celle-ci doit être cohérente avec sa fonction sans être assimilable à la rémunération d'un exécutif.

## **5. STRUCTURE FINANCIERE**

### **Approbation des comptes et affectation du résultat**

La société de gestion vote contre les résolutions d'approbation des comptes et d'affectation du résultat lorsqu'elles lui semblent aller à l'encontre des intérêts de la société concernée ou des actionnaires minoritaires.

### **Opérations sur capital**

Nous votons pour les augmentations de capital avec maintien du DPS dans la limite de 50% du capital social conformément aux recommandations de l'AFG.

Nous nous opposons systématiquement aux augmentations de capital sans DPS sauf à ce que des circonstances particulières formellement expliquées puissent le justifier.

Sauf cas particuliers, les augmentations de capital cumulées (avec DPS) ne doivent pas représenter plus de 50% du capital social.

Nous votons positivement aux émissions d'obligations convertibles dans une limite de 20% des actions existantes.

Nous sommes favorables aux distributions d'actions aux salariés. Dans le cadre d'actions gratuites, la société doit respecter des conditions de performance formellement justifiées.

Sinon, nous votons positivement lorsque la décote n'excède pas 20% et que les montants attribués ne dépassent pas le seuil des 5% de capital social (y compris les dirigeants).

Nous votons positivement pour les résolutions concernant les rachats d'actions dans la limite de 10% du capital social.

### **Conventions réglementées**

La société de gestion vote contre les résolutions d'approbation des conventions réglementées lorsqu'elle les considère comme ne répondant pas aux intérêts de la société concernée.

### **Commissaires aux comptes**

La société de gestion vote contre les décisions de désignation des contrôleurs légaux des comptes lorsque ces derniers ne lui semblent pas donner toutes les garanties nécessaires à un exercice satisfaisant de leurs fonctions.

## 6. GESTION DES CONFLITS D'INTERETS

Deux risques de conflits d'intérêts potentiels ont été identifiés :

- ❖ Un membre du conseil d'administration de la société concernée est également un client important de BRYAN GARNIER AM ou de l'une de ses filiales ;
- ❖ Un membre du conseil d'administration de la société concernée est également associé ou mandataire social au sein de BRYAN GARNIER AM ou de l'une de ses filiales.

Afin de détecter ces risques, le Contrôle Interne prend connaissance du contenu des résolutions sur lesquelles l'équipe de Gestion sera amenée à voter. Dans le cas où le Contrôle Interne décèle un conflit d'intérêts, il demande une réunion avec l'équipe de gestion pour résoudre la question dans l'intérêt des porteurs des OPCVM concernés.