

DOCUMENT MIS A JOUR EN AVRIL 2020

PREAMBULE

L'exercice des droits de vote lors des assemblées générales des actionnaires constitue un acte de gestion fondamental tant sur le plan financier qu'extra financier pour tout actionnaire responsable. La politique de vote d'AGRICA EPARGNE, filiale à 100% des institutions de prévoyance du groupe AGRICA (CCPMA PRÉVOYANCE, AGRI PRÉVOYANCE et CPCEA), s'attache à défendre au mieux ses droits d'investisseur et à promouvoir la valorisation à long terme des investissements. Dans ce cadre, AGRICA EPARGNE encourage la diffusion des meilleures pratiques, notamment en termes de prise en compte des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

AGRICA EPARGNE estime en effet, que cette démarche - qui s'inscrit dans la charte ISR du Groupe AGRICA - est la plus à même de permettre aux entreprises dans lesquelles elle est investie un développement durable, gage de pérennité et de performance financière à long terme.

Grâce à l'outil concret que représente l'utilisation des droits de vote, AGRICA EPARGNE entend donc notamment inciter les entreprises à une meilleure prise en compte des risques extra financiers. Il est ainsi apprécié que chaque entreprise rende public un rapport permettant d'apprécier ses progrès sur les enjeux extra financiers et en matière de réduction de son empreinte carbone.

Cette préoccupation se retrouve à différents niveaux de la gestion de l'entreprise : gestion des effectifs et des instances dirigeantes (comité exécutif et conseil d'administration), politique d'investissements et de dividendes, association des salariés au capital, rémunération des dirigeants, protection des droits minoritaires.

Dans cet esprit, la politique de vote d'AGRICA EPARGNE est fondée sur les principes suivants au regard des différents types de résolution proposés aux actionnaires :

Approbation des comptes et de la gestion

Intégrité de la gestion, de la gouvernance et de l'information financière et extra financière

Affectation du résultat, gestion des fonds propres et opérations en capital

Distribution responsable et investissement de long terme

Conseil d'administration ou de surveillance

Compétence et indépendance du conseil, diversité et séparation des pouvoirs

Rémunération des dirigeants et association des salariés

Transparence, cohérence, et équité des rémunérations assurant cohésion sociale et association des salariés

Modifications statutaires et droits des actionnaires

Respect des droits des actionnaires

Résolutions externes

Prise en compte du dialogue entre la société et les actionnaires, amélioration des pratiques environnementales, sociales et de gouvernance

Les situations et résolutions qui ne seraient pas décrites dans le présent document seront traitées conformément à l'esprit des principes définis ci-dessus par AGRICA EPARGNE.

AGRICA EPARGNE pourra réviser chaque année sa politique de vote afin de tenir compte des derniers développements réglementaires, de l'évolution des pratiques en matière de gouvernance en France et dans le monde ainsi que des échanges avec les émetteurs et les investisseurs.

Organisation de l'exercice des droits de vote

L'activité d'AGRICA EPARGNE se concentre principalement sur :

- La gestion de mandats et de fonds de fonds pour le compte des institutions du groupe AGRICA,
- La gestion de FCPE dans le cadre de son activité d'épargne salariale,
- La gestion d'un fonds dédiés Actions de la zone Euro.

La gestion des mandats, des fonds de fonds et des FCPE s'effectue au travers d'OPC (multi gestion). Ainsi, les droits de vote attachés aux titres détenus par les OPC dans lesquels AGRICA EPARGNE investit pour le compte des mandats ou FCPE, sont exercés par la société de gestion en charge de l'OPC concerné, selon la politique de vote établie par cette dernière.

S'agissant du fonds dédiés Actions de la zone Euro, l'exercice des droits de vote est réalisé conformément à la présente politique et concerne l'ensemble des sociétés détenues par le fonds au moment de l'annonce de l'assemblée générale. AGRICA EPARGNE s'appuie sur les services de Proxinvest, agence française de conseil en droit de vote, créée en 1995, pour la conseiller dans la mise à jour de sa politique de vote à la lumière des évolutions juridiques, financières et d'évolution des pratiques de bon gouvernement d'entreprise. Proxinvest fournit également des études d'analyse préliminaires aux assemblées générales françaises et européennes et une analyse des résolutions à la lumière de la politique de vote d'AGRICA EPARGNE.

AGRICA EPARGNE demeure entièrement autonome et responsable de la décision finale d'exercice des droits de vote. Afin de préserver AGRICA EPARGNE, Proxinvest s'efforce d'offrir un conseil indépendant en évitant les conflits d'intérêt vis-à-vis des entreprises analysées, refusant notamment d'offrir des services de conseil rémunérés par les dites entreprises. Lorsqu'un conflit d'intérêt, potentiel ne peut être évité, par exemple lorsqu'un des clients de Proxinvest propose une résolution d'actionnaire en assemblée générale, la relation d'affaires est explicitée en tête du rapport d'analyse.

AGRICA EPARGNE privilégie le vote par correspondance et enregistre ses votes sur la plateforme électronique de la société ISS (Institutional Shareholder Services). A l'appréciation de l'équipe de gestion, il peut également être choisi de participer physiquement à l'assemblée générale et donc de voter directement lors de l'assemblée. En revanche, AGRICA EPARGNE ne donne pas de procuration ni pouvoir au président.

INTEGITE DE LA GESTION, DE LA GOUVERNANCE ET DE L'INFORMATION FINANCIERE ET EXTRA FINANCIERE

1.1. APPROBATION DES COMPTES ET DES RAPPORTS ANNUELS

L'information financière, notamment les comptes sociaux et consolidés ainsi que les rapports des commissaires aux comptes, doit être publiée dans les délais légaux. Elle doit être sincère et exhaustive.

Les comptes sociaux et consolidés doivent être certifiés sans réserve par les commissaires aux comptes.

Les sociétés doivent mettre à la disposition des investisseurs un rapport extra financier avec des informations suffisamment détaillées sur les émissions de carbone permettant de constater les progrès dans la réduction de leur empreinte carbone en ligne avec les accords de Paris.

1.2. QUITUS

Le quitus n'est pas soutenu dans les pays où il n'est pas obligatoire car son approbation restreindrait la légitimité d'une action en responsabilité envers les tiers à qui il a été préalablement accordé.

Dans les pays où la législation exige qu'il soit mis à l'ordre du jour des assemblées générales, il n'est pas soutenu si son approbation pourrait freiner les droits des actionnaires à l'avenir. Le quitus peut également sanctionner le comportement d'entreprise ou d'individu dont le comportement est jugé préjudiciable à l'intérêt des actionnaires.

1.3. CONVENTIONS RÉGLEMENTÉES

En raison de leur nature même, les conventions réglementées peuvent constituer des dérives importantes dans l'intégrité de la gestion d'une entreprise et susciter des conflits d'intérêts.

Les conventions réglementées - qu'elles soient nouvelles ou préalablement approuvées – doivent figurer au sein du rapport spécial des commissaires aux comptes. L'ensemble de leurs caractéristiques doit être détaillé afin que les actionnaires soient en mesure de les analyser et de vérifier leur bien-fondé.

Elles doivent donc être transparentes et être signées dans l'intérêt de tous les actionnaires. Leur intérêt stratégique et leurs conditions économiques doivent être vérifiés.

1.4. COMMISSAIRE AUX COMPTES

Afin d'effectuer leur mission de contrôle des comptes de manière impartiale, les actionnaires sont en droit d'attendre des commissaires aux comptes qu'ils effectuent leurs missions en évitant tout conflit d'intérêts potentiel.

Ainsi, les honoraires des commissaires aux comptes, en dehors de ceux perçus au titre des missions légales de certification des comptes, ne doivent pas représenter plus de la moitié des honoraires de certification lors du dernier exercice ou en moyenne sur les trois derniers exercices.

Pour éviter une accoutumance potentiellement néfaste et favoriser un regard neuf, un commissaire aux comptes ne devrait pas être en fonction au sein d'une même société pendant une durée excédant quinze ans.

S'il est proposé de remplacer un commissaire aux comptes qui aurait été amené à émettre des réserves ou des observations sur les comptes, les actionnaires sont en droit d'attendre une justification pertinente de la société pour soutenir le nouveau candidat.

DISTRIBUTION RESPONSABLES ET INVESTISSEMENT DE LONG TERME

2.1. POLITIQUE DE DISTRIBUTION RESPONSABLE

La politique d'affectation du résultat proposée aux actionnaires doit correspondre à la stratégie et aux perspectives de l'entreprise à long terme tout en étant responsable. Elle ne doit pas se faire au détriment des investissements nécessaires au développement de l'entreprise. Elle ne doit pas être décidée pour répondre aux besoins d'un actionnaire en particulier.

La politique de dividende doit être définie dans l'intérêt social de la société. Le dividende ne doit pas être versé au détriment des investissements nécessaires à effectuer ou en raison des besoins financiers de court terme d'un actionnaire de référence.

Le niveau du dividende proposé doit être en ligne avec les résultats de la société et ne pas remettre en cause sa pérennité. Le montant du dividende doit être ainsi couvert par les résultats et les flux de trésorerie libre. En cas de versement d'un dividende au titre d'un exercice déficitaire, la société doit être tout particulièrement précise dans les justifications apportées. Elle doit de la même façon expliquer les raisons d'une absence de dividende en cas de bénéfices réguliers. Le niveau d'endettement est également pris en compte dans l'analyse.

L'option pour le paiement du dividende en actions est soutenue en raison de la souplesse ainsi offerte aux actionnaires

2.2. OPÉRATIONS EN CAPITAL

Rempart contre la dilution, AGRICA EPARGNE exige le respect du droit préférentiel de souscription (DPS) des actionnaires lors des augmentations de capital. Le DPS permet en effet d'indemniser tout actionnaire n'ayant pas la possibilité de participer à l'opération.

Par conséquent, les autorisations d'augmentation de capital avec droit préférentiel de souscription sont approuvées tandis que celles sans DPS ne sont pas soutenues. Une exception a lieu si un délai de souscription est garanti par la société dans la limite de 20% du capital, l'actionnaire en place pouvant en effet alors participer à l'augmentation de capital en priorité.

Lors d'opérations spécifiques dont l'objet est communiqué aux actionnaires, les autorisations d'augmentation de capital sont analysées au cas par cas à la lumière de trois aspects : leur intérêt stratégique à long terme, les conditions financières et leur impact en terme ESG. Il en est de même pour les opérations stratégiques d'apport, de fusion et de scission.

2.3. DISPOSITIFS DE PROTECTION DU MANAGEMENT EN PÉRIODE D'OFFRE PUBLIQUE

Les demandes dites à froid de dispositifs anti-OPA, et notamment le maintien des autorisations d'augmentation de capital et de rachats d'actions en période d'offre publique ainsi que les bons « Breton » ne sont pas recommandés puisqu'ils peuvent rompre le fonctionnement normal des règles du marché (libre jeu des offres) et permettre aux dirigeants de rester en place malgré une gestion inefficace, privant les actionnaires de leur liberté à choisir. Cependant, dans les situations où les projets sont communiqués, la tenue d'une assemblée générale en période d'offre publique doit permettre une analyse au cas par cas en prenant en compte l'intérêt stratégique à long terme de la société, les conditions financières et les conséquences en matière ESG.

COMPÉTENCES ET INDÉPENDANCE DU CONSEIL, DIVERSITÉ ET SÉPARATION DES POUVOIRS

3.1. COMPOSITION DU CONSEIL ET DIVERSITÉ

AGRICA EPARGNE est particulièrement vigilant sur la composition équilibrée du conseil qui est essentielle pour garantir aux actionnaires des prises de décision assurant le développement dans le long terme de l'entreprise dans le respect de l'intérêt de l'ensemble des actionnaires.

Chaque candidature doit faire l'objet de résolutions spécifiques, les élections - ou renouvellement en bloc - n'étant admissibles que dans les pays où la législation - ou la pratique - le requiert.

AGRICA EPARGNE exige la connaissance des biographies des membres du conseil afin d'être en mesure d'évaluer la richesse et la diversité des profils. Cette complémentarité des profils permet d'assurer la qualité des débats et se traduit par des membres aux profils variés et par une représentation équilibrée de personnes des deux sexes qui contribue à faire évoluer le comportement de l'entreprise. Un pourcentage minimum de femmes de 40% est ainsi requis, en ligne avec la loi Copé-Zimmermann, et quel que soit le pays, sinon le renouvellement du Président du comité des nominations ne pourra être soutenu.

Cette diversité doit se retrouver au sein des comités exécutifs

Par ailleurs, afin d'assurer le respect des intérêts de l'ensemble des actionnaires, la présence de membres libres de conflits d'intérêts est également primordiale et il est ainsi recommandé que le conseil comprenne au moins une majorité de membres libres de conflits d'intérêts lorsque le capital de la société n'est pas contrôlé et un tiers lorsqu'il est contrôlé

Quelle que soit l'indépendance du conseil, la présence des principaux actionnaires semble légitime. Par conséquent, les trois principaux actionnaires auront légitimement un représentant au sein du conseil.

Les salariés ne sont pas pris en compte dans le calcul du taux d'indépendance du conseil. En effet, ils apportent un point de vue spécifique qui concourt positivement à la diversité du conseil et à ses échanges.

Les membres du conseil doivent disposer du temps nécessaire afin de remplir leur rôle avec toute la diligence indispensable. Par conséquent, le nombre de mandats détenus par chaque membre du conseil ne doit pas excéder celui de trois pour les mandats non exécutifs détenus dans des sociétés cotées ou de taille importante et un hors de son groupe pour un dirigeant.

La participation active des membres aux réunions du conseil est également nécessaire. Par conséquent, lors d'un renouvellement, un candidat ne peut être soutenu s'il n'a pas été présent à au moins 75% des réunions lors de son précédent mandat.

Faisant partie des principales responsabilités du conseil, le processus de succession doit être clairement établi et communiqué aux actionnaires.

AGRICA EPARGNE est favorable à la mise en place de comités spécialisés au sein du conseil afin de préparer de façon plus approfondie certaines décisions. Il est ainsi recommandé la présence des comités les plus courants (comité d'audit, comité de nomination et comité de rémunération) ainsi que d'un comité de la RSE qui peut appréhender plus spécifiquement les enjeux extra financiers de l'entreprise.

Les censeurs sont systématiquement refusés car leur présence peut perturber les travaux du conseil : ils participent aux échanges du conseil alors qu'ils ne disposent pas de droits de vote. Cette fonction constitue par ailleurs souvent un moyen de contourner un nombre de mandats trop important ou de pallier un manque de diversité au sein du conseil.

3.2. SÉPARATION DES POUVOIRS

AGRICA EPARGNE est favorable à la séparation des pouvoirs entre Présidence du conseil et Direction générale ou via une structure duale (conseil de surveillance et directoire). En effet, le cumul des fonctions de Président du conseil et de Directeur général peut impliquer des conflits d'intérêts générés par une situation où une même personne est en capacité d'apprécier sa propre gestion.

Un Président de conseil cumulant les fonctions de Directeur général pourra toutefois être soutenu en fonction de la qualité de sa gestion (performance opérationnelle et création de valeur actionnariale) et des contre-pouvoirs mis en place (indépendance du conseil et/ou existence d'un administrateur référent indépendant). Les performances environnementales du dirigeant depuis son arrivée aux commandes de la société peuvent également participer à la réflexion.

Un Président-Directeur général également actionnaire fondateur de la société sera également généralement soutenu. Pour des raisons d'indépendance et de séparation des pouvoirs, le nombre de dirigeants siégeant au conseil doit être limité en tenant notamment compte des habitudes du pays où se situe l'entreprise

4. REMUNERATION DES DIRIGEANTS ET ASSOCIATION DES SALARIES

TRANSPARENCE, COHÉRENCE ET ÉQUITÉ DES RÉMUNÉRATIONS ASSURANT LA COHÉSION SOCIALE ET L'ASSOCIATION DES SALARIÉS

4.1. LA RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Les évolutions récentes des législations donnent un droit de regard de plus en plus important aux actionnaires sur la rémunération des dirigeants dans de nombreux pays. Leur vote représente un enjeu important pour garantir la cohésion sociale au sein des entreprises et également au sein de la société dans son ensemble. Sujets potentiels de discordance, les politiques de rémunération se doivent donc d'être exemplaires. En effet, publiques, elles peuvent être particulièrement sensibles et entraîner des controverses importantes, notamment lorsque les montants ou les conditions de départ des dirigeants ne sont pas maîtrisés.

Afin de considérer une rémunération juste et équitable, AGRICA EPARGNE prend en compte les éléments suivants dans son analyse : la transparence, la structure de rémunération entre part fixe et part variable, l'alignement avec la performance à long terme et extra financière et le caractère raisonnable et équitable prenant en compte les pratiques locales, les groupes de comparaison et les ratios d'équité.

Une transparence permettant une saine compréhension

Les actionnaires doivent être en mesure de comprendre la façon dont a été établie la politique de rémunération et les montants en jeu. Les différentes composantes de la rémunération directe et indirecte doivent donc être communiquées dans leur exhaustivité ainsi que toutes les modalités ayant conduit à établir les montants retenus pour chacun des dirigeants. Les sociétés doivent également publier à minima la pondération des critères utilisés dans le calcul de la rémunération variable annuelle ainsi que leurs taux d'atteinte et idéalement les objectifs à atteindre.

Une structure de rémunération récompensant la performance

La structure de la rémunération d'un dirigeant doit être équilibrée et liée aux résultats de l'entreprise dans une optique de long terme. Elle doit également prendre en compte les enjeux ESG.

AGRICA EPARGNE recommande la structure de rémunération cible suivante :

- 25% fixe annuel
- 25% variable annuel
- 50% variable long terme

Cette structure est en ligne avec les préconisations de Proxinvest et des membres de l'ECGS (Expert Corporate Governance Service) et est souvent reprise aussi bien par les investisseurs que par de nombreux émetteurs. La partie fixe de la rémunération sert le plus souvent de base au calcul des autres éléments de la rémunération. Le niveau de son montant est donc important et il devra être vérifié que celui-ci n'est pas trop élevé et ne dépasse pas sensiblement les pratiques du pays et du secteur de la société concernée.

Alignement avec la performance financière et extra financière

Les actionnaires doivent être en mesure de vérifier que les rémunérations récompensent la création de valeur durable financière et extra financière.

Les conditions de performance de la rémunération variable retenues par l'entreprise doivent être exigeantes et mesurables.

Administrateurs et actionnaires doivent être vigilants au devoir d'exemplarité du dirigeant et à la cohésion au sein de l'entreprise. Ainsi lorsque les salaires des employés sont gelés, des sites industriels sont fermés ou lors de plans de licenciement ou de départs volontaires, les dirigeants doivent faire preuve d'exemplarité sur leur rémunération. Une rémunération exceptionnelle n'est envisageable uniquement dans des circonstances très particulières et est analysée au cas par cas au regard des justifications apportées par la société. Dans tous les cas, la politique de rémunération doit prévoir de la plafonner.

Des niveaux de rémunération raisonnables et équitables

Les politiques de rémunération des dirigeants se doivent d'être exemplaires et les montants excessifs ne doivent pas être soutenus.

Le niveau de la rémunération ne doit pas dépasser sensiblement les pratiques du pays et du secteur de la société concernée.

La loi Pacte ayant introduit le ratio d'équité, AGRICA EPARGNE surveillera l'évolution de la rémunération fixe du dirigeant afin que celle-ci n'évolue pas de manière disproportionnée par rapport à celles de l'ensemble de ses salariés.

Actions gratuites

AGRICA EPARGNE privilégie les actions gratuites comme instrument de rémunération à long terme des dirigeants. Les conditions de performance de la rémunération sous forme d'actions gratuites devraient être mesurées sur une période minimale de cinq ans pour pouvoir être considérées comme un réel outil de rémunération de long terme. Une durée de trois ans est toutefois acceptée.

Elles doivent être suffisamment exigeantes et mesurables et aucune acquisition ne doit être possible en cas de performance relative inférieure aux sociétés comparables retenues. La dilution qu'impliquent ces outils devra rester modérée. La part réservée aux dirigeants doit être précisée.

Régimes de retraite « sur-complémentaires »

Les régimes de retraite « sur-complémentaires » (ou retraite chapeau) à prestations définies permettent à un dirigeant de maintenir son niveau de vie une fois à la retraite.

AGRICA EPARGNE est favorable aux régimes à cotisations définies qui apparaissent plus protecteurs de l'entreprise et dont le coût pour l'entreprise demeure le plus souvent modéré.

Indemnités de départ

Les indemnités de départ en faveur des mandataires sociaux dirigeants sont acceptables car ils sont révocables « ad nutum ». Elles ne doivent toutefois pas indemniser l'échec et être limitées à un maximum d'un an de rémunération fixe et variable. Par conséquent, elles ne sont approuvées que lors d'un départ contraint et après constatation de l'atteinte de critères de performance exigeants. Elles doivent prendre en compte l'ancienneté du bénéficiaire au sein de l'entreprise et ne peuvent être versées en cas de départ à la retraite.

Si une clause de non-concurrence est mise en place par la société, celle-ci doit porter sur une période minimale de deux ans et son versement ne pas permettre d'excéder le montant de l'indemnisation définie ci-dessus, soit un an de rémunération fixe et variable, indemnités de départ comprises.

Les résolutions proposant l'approbation des pratiques et des montants de rémunération de l'exercice passé sont analysées à partir des critères décrits ci-dessus (vote ex post). Les résolutions demandant l'approbation des politiques de rémunération pour l'exercice à venir sont acceptées si des améliorations sont proposées en considérant les critères décrits ci-dessus même si des divergences importantes demeurent, afin d'éviter que la précédente politique continue d'être appliquée (vote ex ante).

4.2. LA RÉMUNÉRATION DES MEMBRES NON EXÉCUTIFS DU CONSEIL

La rémunération des membres non exécutifs du conseil doit être en ligne avec les pratiques observées dans les sociétés de taille comparable du pays concerné. Elle ne doit pas être variable. La rémunération doit être liée à l'assiduité aux réunions du conseil. *De la même façon, la rémunération du Président du conseil ne doit s'écarter de celle de ses pairs et ne pas être variable.*

4.3. L'ASSOCIATION DES SALARIÉS AU CAPITAL : L'ACTIONNARIAT SALARIÉ

AGRICA EPARGNE soutient l'association des salariés au capital des entreprises qui représente un outil de cohésion sociale, de partage des bénéfices de l'entreprise et d'association des salariés dans la gouvernance d'entreprise.

5. MODIFICATIONS STATUTAIRES ET DROITS DES ACTIONNAIRES

RESPECT DES DROITS DES ACTIONNAIRES

Les modifications statutaires sont analysées par AGRICA EPARGNE au cas par cas en conformité avec la politique de vote décrite ci-dessus et en s'assurant du respect des droits de l'ensemble des actionnaires.

Il en résulte que les droits de vote double ne sont pas soutenus car ils rompent le principe d'égalité entre actionnaires et contribuent également à une mauvaise lisibilité du capital. Les actions de préférence sont analysées au cas par cas, celles qui attribuent des droits particuliers à certains actionnaires ne pouvant être approuvées.

Tout dispositif statutaire susceptible de protéger les dirigeants et de les soustraire à leur devoir de responsabilité ne sont pas recommandés : utilisation de véhicules de type « stichting » néerlandais, transformation de la société anonyme en société en commandite par actions, autocontrôles plus ou moins occultes, clauses statutaires ou émissions financières pénalisant la société en cas d'offre publique ou en cas de changement de contrôle, droits spéciaux de nomination du conseil, « poisons pills » ou « pilules empoisonnées.

Les clauses statutaires permettant d'identifier les actionnaires sont acceptables si elles ne font pas peser des contraintes trop importantes pour ces derniers, notamment en termes de délai de déclaration.

6. RESOLUTIONS EXTERNES

PRISE EN COMPTE DU DIALOGUE ENTRE LA SOCIETE ET LES ACTIONNAIRES, AMELIORATION DES PRATIQUES ENVIRONNEMENTALES, SOCIALES ET DE GOUVERNANCE

Le dialogue entre la société et ses actionnaires est à encourager. Le dépôt de résolutions externes par les actionnaires témoigne dans la plupart des cas que ces échanges n'ont pu aboutir. Il est donc important de connaître le point de vue des deux parties pour prendre une décision éclairée.

Les résolutions externes sont donc analysées par AGRICA EPARGNE au cas par cas en conformité avec la politique de vote décrite ci-dessus et en s'assurant du respect des droits de l'ensemble des actionnaires.

Les résolutions externes portent souvent sur des enjeux extra financiers auxquels AGRICA EPARGNE est particulièrement sensible. Leur analyse peut constituer l'opportunité de mettre en application les préoccupations d'AGRICA EPARGNE en la matière et toute demande encourageant l'amélioration des pratiques ou de la transparence sur les sujets ESG est soutenue.