

POLITIQUES DE VOTE

AFG / PROXINVEST / ISS / GLASS LEWIS & CO

Sources des politiques de vote

AFG

« *Recommandations sur le gouvernement d'entreprise, janvier 2017* »
<http://www.afg.asso.fr/>

PROXINVEST

« *Principes de Gouvernement d'Entreprise et Politique de Vote 2017* »
http://www.proxinvest.fr/?page_id=881

ISS

Europe, Middle East, and Africa (EMEA), **Proxy Voting Guidelines Updates** -2017 Benchmark Policy Recommendations (published November 21, 2016)
Europe Summary proxy Voting Guidelines -2017 Benchmark policy recommendations (Published January 18, 2017) <https://www.issgovernance.com/policy-gateway/2017-policy-information/>

GLASS LEWIS & CO

2017 Proxy Paper Guidelines – Continental Europe
2017 Proxy Paper Guidelines – France
http://www.glasslewis.com/wp-content/uploads/2016/11/Guidelines_Continental_Europe.pdf

I. DROITS DES ACTIONNAIRES ET STRUCTURE DU CAPITAL	4	Durée du mandat des administrateurs.....	43
Délai de convocation des assemblées et documents préparatoires.....	4	Age limite.....	43
Modifications statutaires.....	4	Détention d'actions.....	44
Droits de vote doubles et/ou multiples.....	5	Nombre de mandats.....	44
Plafonnement des droits de vote.....	7	Personne morale administrateur.....	46
Actions de préférence.....	8	Participations croisées.....	46
Actions à dividende majoré.....	8	Evaluation du conseil.....	46
Emission d'actions sans droit de vote.....	9	Règlement intérieur du conseil.....	47
Dispositifs anti OPA.....	9	Information des administrateurs.....	48
Rachat d'actions y compris en période d'OPA.....	10	Quitus aux administrateurs.....	49
Bons de souscription d'actions.....	12	III. COMITES DU CONSEIL	50
Augmentation de capital en rémunération d'apports en nature.....	13	Comités spécialisés.....	50
Augmentation de capital en rémunération d'une OPE.....	14	Comité d'audit.....	50
Augmentation de capital sans DPS.....	15	Comité des rémunérations.....	51
Augmentation de capital avec DPS.....	17	Comité des nominations.....	54
« Green shoe ».....	18	IV. REMUNERATION DES DIRIGEANTS	55
Réduction de capital.....	18	Politique de rémunération des dirigeants.....	55
Endettement.....	19	Rémunération du président non exécutif.....	59
Fusions et acquisitions.....	19	Transparence des rémunérations.....	60
Politique environnementale et sociale.....	21	« say on pay ».....	61
Distribution du dividende.....	22	Partie variable.....	68
Dividende en actions.....	23	Retraites supplémentaires.....	73
Augmentations de capital réservées aux salariés.....	24	Indemnités Lies au départ de l'administrateur exécutif.....	74
II. COMPOSITION, ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU CONSEIL	26	Jetons de présence.....	76
Composition du conseil / administrateurs indépendants.....	26	Plans d'options d'actions.....	77
Administrateurs indépendants / critères.....	28	Emission de BSARs managers.....	80
Censeurs.....	31	Attributions gratuites d'actions.....	81
Formation des membres du conseil.....	32	REGLES COMMUNES aux plans d'options et /ou d'actions gratuites.....	84
Diversité dans la composition du conseil.....	32	V. DIVERS	86
Election et renouvellement des administrateurs.....	33	Regroupement de plusieurs décisions dans une même résolution.....	86
Vote sanction contre les administrateurs.....	33	Conventions réglementées.....	86
représentation des salariés.....	40	Franchissement de seuils.....	89
Dissociation des fonctions de Président et de Directeur Général.....	41	Renouvellement et rémunération des CAC.....	90
Administrateur référent.....	42		

TABLEAU COMPARATIF DES POLITIQUES DE VOTE

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
I. DROITS DES ACTIONNAIRES ET STRUCTURE DU CAPITAL				
DELAI DE CONVOCATION DES ASSEMBLEES ET DOCUMENTS PREPARATOIRES	<p>Il est très important que l'ensemble des documents et informations relatifs à l'AG soit accessibles aux actionnaires dans les délais les plus brefs après la parution de l'avis de réunion.</p> <p>Il est recommandé que tous ces documents soient diffusés sur le site internet de l'émetteur et sur celui de l'AMF au moins 28 jours avant l'AG.</p> <p>L'AFG recommande la communication par les émetteurs sur leur site internet des informations pratiques concernant la participation à l'AG ainsi que du formulaire de vote.</p> <p>L'AFG recommande que la société maintienne sur son site une version actualisée de ses statuts.</p>	<p>Il est indispensable que l'ensemble des documents préparatoires à l'AG dont rapport annuel, document de référence, les rapports des commissaires aux comptes, soient disponibles par voie électronique dès la publication de l'avis de réunion, soit au moins 35 jours avant l'assemblée générale. Si la société fait partie des principaux indices internationaux, les documents préparatoires à l'AG doivent également être présentés en anglais afin d'assurer le traitement équitable des actionnaires.</p>	<p>A recommendation to approve the "enabling" authority proposal would be on the basis that ISS would generally expect companies to call EGMs/GMs using a notice period of less than 21 days only in limited circumstances where a shorter notice period will be to the advantage of shareholders as a whole, for example, to keep a period of uncertainty about the future of the company to a minimum. This is particularly true of capital raising proposals or other price sensitive transactions. By definition, AGMs, being regular meetings of the company, should not merit a notice period of less than 21 days.</p>	
MODIFICATIONS STATUTAIRES		<p>Modifications touchant le CA ou le CS</p> <p>Vote CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) passage d'une structure duale à une structure moniste ; b) maintien ou instauration d'un nombre de membres jugé excessif (sup. à 16 membres) ; c) maintien ou instauration de postes réservés ou protégés au conseil ; d) suppression ou réduction de l'obligation de détention d'un minimum d'investissement en actions ; 	<p>Vote amendments to the articles of association on a CASE-by -CASE basis.</p>	<p>Vote on a CASE-by-CASE basis.</p> <p>GL is opposed to the practice of bundling several amendments under a single proposal because it prevents shareholders from evaluating and voting on each amendment on its own individual merits. In such cases, we will analyse each change on its own. We will recommend voting for the proposal only when, on balance, we believe that the amendments are in the best interests of shareholders.</p>

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
MODIFICATIONS STATUTAIRE (SUITE)		<p>e) maintien ou instauration d'un ou plusieurs poste(s) de censeur élus par l'AG ou non récusable par un seul membre du conseil ;</p> <p>f) limite statutaire d'âge ne respectant pas les principes de Proxinvest et n'instaurant pas un cadre suffisamment contraignant de planification du processus de succession.</p>		
DROITS DE VOTE DOUBLES ET/OU MULTIPLES	<p>Défavorable</p> <p>La loi du 29 mars 2014 visant à reconquérir l'économie réelle (dite loi Florange) généralise les droits de vote double pour les détenteurs d'actions au nominatif. En réponse, l'AFG invite les sociétés cotées dont les statuts n'intégraient pas de droits de vote double préalablement à cette loi, à proposer à l'ordre du jour de leur prochaine assemblée générale, une résolution visant à rétablir le principe « une action, une voix » en inscrivant dans leurs statuts l'égalité des droits de tous les actionnaires.</p>	<p>Défavorable</p> <p>Avant de mettre en œuvre de tels mécanismes dérogeant au principe d'égalité de traitement des actionnaires, les sociétés françaises devraient prendre conscience du coût bancaire devenu exorbitant de la mise au nominatif laissé à la charge de l'actionnaire français ou étranger.</p>	<p>For French companies that:</p> <p>Did not have a bylaw allowing for double voting rights before the enactment of the Law of 29 March 2014 (Florange Act); and</p> <p>Do not currently have a bylaw prohibiting double-voting rights; and either</p> <p>Do not have on their ballot for shareholder approval a bylaw amendment to prohibit double-voting, submitted by either management or shareholders; or</p> <p>Have not made a public commitment to submit such a bylaw amendment to shareholder vote before April 3, 2016;</p> <p>Then, on a CASE-BY-CASE basis, ISS may recommend AGAINST the following types of proposals:</p> <ul style="list-style-type: none"> - The reelection of directors or supervisory board members; or - The approval of the discharge of directors; or - If neither reelection of directors/supervisory board members nor approval of discharge is considered appropriate, then the approval of the annual report and accounts. 	<p>Double voting rights will be granted to long term shareholders in French companies automatically as of March 2016. In 2014; the French parliament passed law of 29 march 2014 ("loi Florange") with the aim of promoting and improving the economy in France. As a result, the law provides that DVR will apply to shares held in all listed companies by the same registered shareholder for at least two years, unless a contrary clause is adopted in a company's articles of association following promulgation of the law. In the event that a company already explicitly provides for double voting rights in its articles of association, a longer period than the two years mandated by law may be specified in the articles of association.</p>

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>DROITS DE VOTE DOUBLES ET/OU MULTIPLES (SUITE)</p>				<p>While the DVR are the default standard in France, GL favours the elimination through an opt out clause in a company's articles of association because they implicitly create multiple classes of stock, which we believe is detrimental to the equal exercise of shareholders rights. In our view, DVR unfairly privilege a small class of shareholders at the expense of others.</p> <p>Where a company has not proposed an opt-out clause in its articles of association by the 2015 annual meeting and the implementation of double voting rights has not previously been approved by shareholders, Glass Lewis will recommend voting against the re-election of the members of the governance committee, or, in the absence of a governance committee, the chairman of the board or the most senior director up for election. If a company does not offer a vote on the ratification of board acts or the re-election of the governance committee or chairman of the board,</p> <p>we will recommend voting AGAINST the approval of the accounts and reports.</p> <p>In addition, we generally recommend support of shareholder proposals that seek to remove double voting rights in order to promote a one-share-one-vote principle. Where a board provides timely public notice of its intention not to oppose such a shareholder proposal, we may consider not recommending voting against any directors, the ratification of board acts or the receipt of the accounts and reports.</p>

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
DROITS DE VOTE DOUBLES ET/OU MULTIPLES (SUITE)				<p>We believe boards should, when practicable, provide such notice well in advance or the shareholder meeting to afford shareholders the opportunity to review the board's response to the shareholder proposal.</p> <p>Where a company already has double voting rights and is proposing to amend the holding period required to take advantage of them, we will support proposals that shorten the holding period. While we oppose the granting of double voting rights, we believe a shorter holding period allows more shareholders to benefit from such provision when they already exist.</p>
PLAFONNEMENT DES DROITS DE VOTE	Défavorable	Défavorable		<p>French companies may place a limit on the number of votes each shareholder can express at a general meeting, so long as the limitation applies to all shares equally.¹</p> <p>Glass Lewis is strongly opposed to such measures and will recommend that shareholders vote to remove or increase any existing cap on voting rights that is posed in a proxy. We also recommend that shareholders vote AGAINST the introduction of any cap or restriction on shareholder voting rights or the lowering of any existing cap on voting rights.</p>

¹ Article L.225-125 of the French Commercial Code.

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
ACTIONS DE PREFERENCE	Défavorable	<p>Défavorable mais vote POUR si les conditions suivantes sont vérifiées :</p> <p>a) respect du principe de proportionnalité entre investissement en capital et contrôle des droits de vote (principe « une action/une voix ») ;</p> <p>b) absence de rupture substantielle du principe d'égalité entre actionnaires (rémunération, information, sièges au conseil,...) ;</p> <p>c) absence de conséquences sur l'ouverture du capital et l'opportunité de lancement d'offres publiques par un tiers ;</p> <p>d) émission aux conditions équilibrées et stratégiquement justifiées.</p> <p>e) ces actions de préférence correspondent à une forme indirecte de rémunération actionnariale respectant les critères de Proxinvest.</p>	<p>Vote FOR the creation of a new class of preferred stock or for issuances of preferred stock up to 50 percent of issued capital unless the terms of the preferred stock would adversely affect the rights of existing shareholders.</p> <p>Vote FOR the creation/issuance of convertible preferred stock as long as the maximum number of common shares that could be issued upon conversion meets ISS guidelines on equity issuance requests.</p> <p>Vote AGAINST the creation of a new class of preference shares that would carry superior voting rights to the common shares.</p> <p>Vote AGAINST the creation of blank check preferred stock unless the board clearly states that the authorization will not be used to thwart a takeover bid.</p> <p>Vote proposals to increase blank check preferred authorizations on a CASE-BY-CASE basis.</p>	
ACTIONS A DIVIDENDE MAJORE	Afin de favoriser la détention longue d'actions, l'AFG est favorable à la pratique des dividendes majorés. Elle demande un traitement identique des actionnaires de long terme, qu'ils soient au porteur ou au nominatif.	Favorable dans les limites légales de 10 % de majoration sur une fraction maximale de 0,50 % du capital.		GL is generally opposed to measures that create different classes of shareholders or treat shareholders unequally. We recognize that some measures, such as granting loyalty dividends, bonus shares or warrants, or extra-voting rights to long term shareholders, are increasingly studied as acceptable methods for encouraging shareholders to remain invested in accompany for an extended period of time. We believe the benefit for shareholders has not been sufficiently proven by academic literature nor have the consequences been fully studied.

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
EMISSION D’ACTIONS SANS DROIT DE VOTE	Défavorable	Défavorable		
DISPOSITIFS ANTI OPA	<p>L’AFG rappelle son attachement au principe de neutralité du conseil en période d’offre publique.</p> <p>L’utilisation en période d’offre publique, par le conseil, d’autorisations (financières notamment) conférée par l’AG est désormais possible du fait de la suppression du principe de neutralité du conseil par la loi Florange.</p> <p>En conséquence, l’AFG demande dans ce type de résolution, une mention indiquant précisément que l’autorisation conférée ne peut être utilisée en période d’offre publique.</p> <p>Défavorable</p> <p>L’AFG n’est pas favorable, et ce dans l’intérêt des minoritaires, à l’existence de dispositifs anti-OPA.</p> <p>Il n’est pas souhaitable qu’une AG donne par avance l’autorisation d’utiliser, au cours d’une offre publique lancée postérieurement, des dispositifs tels que le rachat d’actions ou l’émission de BSA.</p> <p>La tenue d’une AG intervenant pendant la période d’offre publique doit permettre aux actionnaires de se prononcer au cas par cas en disposant des éléments d’appréciation voulus sur des résolutions autorisant, en période d’offre publique, le rachat d’actions ou l’octroi de BSA.</p>	<p>Défavorable</p> <p>La loi Florange est revenue sur le choix de neutralité des organes de gouvernance fait en 2006, lors de la transposition de la directive OPA, permettant par défaut à la société de mobiliser le capital contre une offre jugée hostile et en mettant fin à la suspension automatique des mesures susceptibles de faire échouer une offre non approuvée préalablement par l’assemblée générale.</p> <p>Proxinvest encourage les sociétés à modifier leurs statuts afin de restaurer le principe de neutralité des organes de direction en période d’offre publique. Sans cette clause statutaire les résolutions d’autorisations financières n’étant pas suspendues dans l’hypothèse d’une offre publique feront alors l’objet d’une opposition.</p>	<p>Generally vote AGAINST all antitakeover proposals unless they are structured in such a way that they give shareholders the ultimate decision on any proposal or offer.</p> <p>Vote proposals to waive mandatory takeover bid requirements on a CASE-BY-CASE basis.</p> <p>As of Feb.1,2016 for French companies listed on a regulated market, generally vote AGAINST any general authorities impacting the share capital (i.e. authorities for share repurchase plans and any general share issuances with or without preemptive rights, including by capitalisation of reserves) if they can be used for antitakeover purposes without shareholders ‘prior explicit approval.</p> <p>Under the Florange Act, boards will now be allowed to use any kind of antitakeover measures without prior shareholder approval, unless the company’s bylaws specifically provide otherwise;</p> <p>2015 is the first year that French companies will have the possibility or need, to propose amendments to their bylaws to opt out of these Florange Act provisions which will otherwise automatically introduce the effectively unlimited use of anti-takeover provisions without specific shareholder approval.</p>	<p>In 2014, the French parliament passed law of 29 March 2014 “loi Florange”, reversing the board neutrality principle introduced into French law in 2006. Following implementation of the law, French boards are able to take frustrating action during a takeover bid without seeking prior shareholder approval. As a result, any authority to issue new shares or to repurchase and reissue treasury shares can now be used as a takeover defense unless the company adopts an opt-out clause in its article of association, granting shareholders the right to approve any takeover measures, or qualifies the proposed authority to the effect that it cannot be used as an anti-takeover device without further shareholder approval.</p> <p>We will generally recommend that shareholders vote AGAINST authorities to repurchase shares or to issue shares or convertible debt instruments when they can be used as a takeover defence without shareholder approval. We will not apply this policy to a company with a shareholder who controls more than 50 % of its voting rights.</p>

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
DISPOSITIFS ANTI OPA (SUITE)			<p>Such bylaws amendments are the main way in which shareholders may maintain requirements for shareholder approval in many situations when the decision taken by the board and/or the use of the delegation given by shareholders to the board could stop or prevent an offer to the potential detriment of shareholders.</p> <p>Companies may also provide shareholders with some protection from unlimited use of antitakeover measures by choosing to state in proposals for general share capital issuance authorities that the authority will not be used during a takeover period.</p>	<p>Issuance of shares / warrants</p> <p>French legislation allows companies to seek the authority to issue free warrants convertible into shares under preferential terms to existing shareholders, in the event of a public takeover bid for their shares. Such authorities may not exceed 18 months.</p> <p>While the use of this type of authority is limited to instances when the bidder itself benefits from equivalent takeover defences (under the reciprocity rule), our strong opposition to anti-takeover devices leads us to recommend that shareholders vote AGAINST any proposal where the main purpose would be to prevent hostile takeovers.</p>
RACHAT D’ACTIONS Y COMPRIS EN PERIODE D’OPA	<p>Défavorable</p> <p>La tenue d’une AG intervenant pendant la période d’offre publique doit permettre aux actionnaires de se prononcer au cas par cas en disposant des éléments d’appréciation voulus sur des résolutions autorisant, en période d’offre publique, le rachat d’actions ou l’octroi de bons de souscription d’actions tels qu’institués par la loi du 31 mars 2006.</p> <p>L’AFG souhaite que les résolutions proposées n’intègrent pas de dispositions ambiguës. Il est notamment souhaitable que les résolutions relatives au rachat d’actions mentionnent explicitement que le rachat d’actions en période d’offre publique est exclu.</p>	<p>Défavorable</p> <p>Vote CONTRE si l’une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <p>a) la société n’a pas porté dans ses statuts le principe de neutralité des organes de direction en période d’offre publique ou n’a pas inscrit dans la résolution la suspension de l’autorisation de rachat d’actions en période d’offre ;</p> <p>Exception : sauf cas des résolutions limitant strictement l’intervention en période d’offre à la satisfaction d’engagement de livraison de titres ou d’opérations stratégiques engagés et annoncées avant le lancement de l’offre publique.</p>	<p>Generally vote FOR market repurchase authorities (share repurchase programs) if the terms comply with the following criteria :</p> <ul style="list-style-type: none"> – a repurchase limit of up to 10 percent of outstanding issued share capital; – a holding limit of up to 10 percent of a company’s issued share capital in treasury (“on the shelf”); and – duration of no more than 5 years, or such lower threshold as may be set by applicable law, regulation or code of governance best practice. 	<p>French law limits the number of shares that may be repurchased to 10 % of the company’s capital (or 5 % in the event that they will be used as consideration in a merger transaction). The authority to repurchase shares cannot be granted for a period of time exceeding 18 months. In line with our Continental European Guidelines, unless a share buyback program may be used as a takeover defense we will generally recommend voting FOR such proposals.</p>

**RACHAT D’ACTIONS
Y COMPRIS
EN PERIODE D’OPA
(SUITE)**

AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
	<p>b) l’autorisation porte sur plus de 5 % du capital et la situation d’endettement significatif semble non justifiée (gearing supérieur à 1,5 et dette financière nette supérieure à 4 années de flux de trésorerie d’exploitation).</p> <p>c) La mise en œuvre de l’autorisation permet à un actionnaire de franchir passivement le seuil de lancement d’une offre publique obligatoire.</p> <p>d) Le rachat porte sur un bloc à acquérir auprès d’un actionnaire de référence alors que ce dernier n’accepte pas d’effort financier en contrepartie de cet avantage, principalement à travers une décote sur la valorisation des titres rachetés.</p> <p>e) La politique de rémunération variable des dirigeants comporte un indicateur financier calculé par « action » qui pèse pour plus de 30 % du variable et serait mécaniquement favorablement impacté par la mise en œuvre d’un plan de rachats d’actions.</p>	<p>Authorities to repurchase shares in excess of the 10 % repurchase limit will be assessed on a CASE-BY-CASE basis. ISS may support such share repurchase authorities under special circumstances, which are required to be publicly disclosed by the company, provided that, on balance, the proposal is in shareholders’ interests. In such cases, the authority must comply with the following criteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> – A holding limit of up to 10 percent of a company’s issued share capital in treasury (“on the shelf”); and – Duration of no more than 18 months. <p>In markets where it is normal practice not to provide a repurchase limit, ISS will evaluate the proposal based on the company’s historical practice. However, ISS expects companies to disclose such limits and, in the future, may recommend a vote against companies that fail to do so. In such cases, the authority must comply with the following criteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> – A holding limit of up to 10 percent of a company’s issued share capital in treasury (“on the shelf”); and – Duration of no more than 18 months. <p>In addition, ISS will recommend AGAINST any proposal where:</p> <ul style="list-style-type: none"> – The repurchase can be used for takeover defences; – There is clear evidence of abuse; – There is no safeguard against selective buybacks; – Pricing provisions and safeguards are deemed to be unreasonable in light of market practice. 	<p>Under French law, companies may use their buyback program during a public takeover period, so long as shareholders explicitly authorize such use at a meeting held less than 18 months before the offer. When a company specifically indicates that it may repurchase shares “during a takeover period”, we will recommend voting AGAINST the proposal, unless the company indicates that such authority:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) may only be used to enable the company to continue to comply with any of its buyback commitments engaged prior to the announcement of the offer; and (ii) will not be used to thwart the offer

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
RACHAT D’ACTIONS Y COMPRIS EN PERIODE D’OPA (SUITE)			<p>Vote AGAINST any proposal where:</p> <ul style="list-style-type: none"> – the repurchase can be used for takeover defenses; – there is clear evidence of abuse; – there is no safeguard against selective buybacks; and/or – pricing provisions and safeguards are deemed to be unreasonable in light of market practice. 	
BONS DE SOUSCRIPTION D’ACTIONS	<p style="text-align: center;">Défavorable</p> <p>Il n’est en particulier pas souhaitable qu’une AG donne par avance l’autorisation d’utiliser, au cours d’une offre publique lancée postérieurement, des dispositifs tels que les bons de souscriptions d’actions.</p> <p>L’AFG est favorable à une modification des dispositions légales afin que les AGE décidant de l’émission de BSA tels qu’institués par la loi du 31 mars 2006 ne soient plus soumises aux conditions de quorum et de majorité des AGO mais aux conditions habituelles applicables aux AGE.</p>			<p>French legislation allows companies to seek the authority to issue free warrants convertible into shares under preferential terms to existing shareholders, in the event of a public takeover bid for their shares. Such authorities may not exceed 18 months².</p> <p>While the use of this type of authority is limited to instances when the bidder itself benefits from equivalent takeover defenses (under the reciprocity rule), our strong opposition to anti-takeover devices leads us to recommend that shareholders vote AGAINST any proposal whose main purpose would be to prevent hostile takeovers.</p>

² Articles L.233-32 and L. 233-33 of the French Commercial Code.

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
AUGMENTATION DE CAPITAL EN REMUNERATION D'APPORTS EN NATURE		<p>CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <p>a) La demande correspond à une délégation de compétence au profit du directoire ou du conseil d'administration, sans qu'aucun projet ne soit en cours, ce qui permettrait ainsi d'éviter la convocation d'une AG chargée de prendre connaissance du rapport du commissaire aux apports et d'approuver la valorisation des apports et leur intérêt stratégique ;</p> <p>b) La société n'a pas porté dans ses statuts le principe de neutralité des organes de direction en période d'offre publique ou n'a pas inscrit dans la résolution la suspension de l'autorisation d'augmentation de capital en période d'offre publique.</p>		<p>Companies may increase their share capital through the issuance of shares without preemptive rights in consideration for contributions in kind in the form of shares and/or convertible debt not admitted for trading on the regulated market. We believe these authorities generally create liquidity (or expectations of liquidity) for non-public stock and debt instruments.</p> <p>We note that pursuant to French law, such authorizations cannot exceed 10 % of a company's total share capital³. However, we evaluate this type of proposal in combination with the other authorities to increase share capital without preemptive rights; if total potential dilution from those proposals exceeds 10 %, we will generally recommend voting AGAINST this type of authority as well.</p>

³ Article L.225-147 of the French Commercial Code.

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>AUGMENTATION DE CAPITAL EN REMUNERATION D'UNE OPE</p>		<p>CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) l'enveloppe demandée y compris les autorisations subsistantes excède 10 % du capital ; b) la limite pour l'ensemble des autorisations sans DPS excède 10 % du capital c) La société n'a pas porté dans ses statuts le principe de neutralité des organes de direction en période d'offre publique ou n'a pas inscrit dans la résolution la suspension de l'autorisation d'augmentation de capital en période d'offre publique. 		<p>In the event of an exchange offer for securities of another company admitted to trading on a regulated market of a European Economic Area member state or a member state of the OECD, a company may increase its share capital with the possibility of limiting or withdrawing the right to preferential subscription of existing shareholders.</p> <p>In this case, the board will determine: (i) the exchange rate (and any cash payment); (ii) the issuance date; and (iii) the price of the shares, as well as any additional attribute or condition of such securities. As with authorities to increase capital in consideration for contributions in kind, we will evaluate this type of proposal in the context of all authorities without preemptive rights.</p>

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
AUGMENTATION DE CAPITAL SANS DPS	<p>L’AFG recommande que les autorisations d’augmentation de capital sans DPS et sans délai de priorité obligatoire, potentiellement cumulées, soient limitées à 10 % du capital.</p> <p>Les autorisations d’augmentation de capital, potentiellement cumulées, sans DPS avec délai de priorité obligatoire d’un minimum de 5 jours, ne devraient pas excéder 20 % du capital sauf à ce qu’un pourcentage plus élevé puisse être justifié par des circonstances particulières formellement expliquées.</p> <p>L’AFG n’est pas favorable aux augmentations de capital par placement privé, sauf justification de situations particulières formellement expliquées par la société émettrice (par exemple : augmentations de capital par placement privé limitée à des obligations convertibles).</p>	<p>Autorisations d’augmentation de capital sans DPS mais avec délai de priorité garanti : vote CONTRE si l’une des conditions est vérifiée :</p> <p>a) la demande, y compris les autorisations subsistantes, excède un tiers du capital et n’est pas justifiée par un projet spécifique (financement d’une acquisition majeure, restructuration financière) ;</p> <p>b) la décote possible pourrait excéder 5 % du cours moyen des trois dernières séances.</p> <p>c) La société n’a pas porté dans ses statuts le principe, de neutralité des organes de direction en période d’offre publique ou n’a pas inscrit dans la résolution la suspension de l’autorisation d’augmentation du capital en période d’offre publique.</p>	<p>Vote FOR general issuance requests with preemptive rights, or without preemptive rights but with a binding “priority right”, for a maximum of 50 % over currently issued capital.</p> <p>Generally vote FOR general authorities to issue shares without preemptive rights up to a maximum of 10 % of share capital;</p> <p>When companies are listed on a regulated market, the maximum discount on share issuance price proposed in the resolution must, in addition, comply with the legal discount (i.e. a maximum of 5 % discount to the share listing price) for a vote FOR to be warranted.</p>	<p>Regarding issuances of shares and/or convertible securities without preemptive rights, we generally apply two different threshold depending on the specific type of proposal.</p> <p>Any authorization to issue shares and/or convertible securities without preemptive rights and without a binding priority subscription period should not generally exceed 10 % of the company’s total share capital.</p> <p>Any authorizations to issue shares and/or convertible securities without preemptive rights but with a binding priority subscription period should be generally subject to a maximum threshold of 20 % of the company’s total share capital⁴.</p>

⁴ Section I, letter c, article 2 of the recommendations on corporate governance published by the AFG.

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>AUGMENTATION DE CAPITAL SANS DPS (SUITE)</p>	<p>L'AFG demande que les résolutions relatives à des autorisations d'augmentation de capital sans DPS mentionnent explicitement que leur utilisation en période d'offre publique est exclue.</p>	<p>Autorisations d'augmentation de capital sans DPS et délai de priorité non garanti : vote CONTRE si l'une des conditions est vérifiée :</p> <p>a) la demande, y compris les autorisations subsistantes, excède 10 % du capital et n'est pas justifiée par un projet spécifique. La limitation globale de l'ensemble des autorisations d'augmentations de capital sans DPS ne doit pas dépasser 10 % du capital (hors demande avec délai de priorité garanti). En cas de résolutions multiples conduisant au dépassement de ce plafond, la demande d'émission en numéraire et par offre au public sera privilégiée sans que celle-ci puisse dépasser 10 % du capital si le délai de priorité n'est pas garanti.</p> <p>b) la décote possible pourrait excéder 5 % du cours moyen des 3 dernières séances.</p> <p>c) La société n'a pas porté dans ses statuts le principe de neutralité des organes de direction en période d'offre publique ou n'a pas inscrit dans la résolution la suspension de l'autorisation d'augmentation de capital en période d'offre publique.</p>		<p>As noted in our Continental European Policy Guidelines, if a compelling justification for a share issuance has been provided by a company, we may recommend voting FOR the proposal even when it exceeds the dilution thresholds described above. We also may consider past authorizations to issue shares and how they were used when making voting recommendations.⁵ Furthermore, we note that if a proposal also requests the authority to issue convertible or non-convertible debt instruments and no limit to the amount of debt that may be issued is specified, we will ABSTAIN from providing a voting recommendation as we do not believe shareholders have sufficient information with which to evaluate the debt issuance.</p> <p>We are however prepared to recommend that shareholders support authorities to increase capital through the issue of convertible securities, without disclosing the value of such securities, where the following conditions are met : (i) the company is not explicitly requesting shareholder authority to issue debt instruments and is not bound to do so by its article of association; (ii) the proposed authority otherwise meets all best practice standards and recommendations in France; and (iii) the company does not have a history of abusing its previously granted authorities to issue shares, convertible securities, or debt.</p>

⁵ Recommendation 5 of AMF Recommendation n° 2012-05 on the general meeting of shareholders of listed companies states that issuers should provide a detailed justification for all proposals to issue new shares, including a discussion of the use of previous authorizations.

AUGMENTATION DE CAPITAL AVEC DPS	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
	<p>L'AFG considère comme acceptables les autorisations d'augmentation de capital avec DPS qui, potentiellement cumulées, ne représentent pas plus de 50 % du capital, sauf à ce qu'un pourcentage plus élevé puisse se trouver justifié par des circonstances particulières formellement expliquées.</p>	<p>Vote CONTRE si</p> <p>a) la demande y compris les autorisations subsistantes, excède 50 % du capital et n'est pas justifiée par un projet spécifique (financement d'une acquisition majeure, restructuration financière).</p> <p>b) La société n'a pas porté dans ses statuts le principe de neutralité en période d'offre publique ou n'a pas inscrit dans la résolution la suspension de l'autorisation d'augmentation de capital en période d'offre publique.</p>	<p>Vote FOR general issuance requests with preemptive rights, or without preemptive rights but with a binding "priority right", for a maximum of 50 % over currently issued capital.</p> <p>Generally vote FOR general authorities to issue shares without preemptive rights up to a maximum of 10 % of share capital;</p> <p>When companies are listed on a regulated market, the maximum discount on share issuance price proposed in the resolution must, in addition, comply with the legal discount (i.e., a maximum of 5 percent discount to the share listing price) for a vote for to be warranted.</p>	<p>Any authorization to issue shares and/or convertible securities with preemptive rights should not generally exceed 50 % of the company's total share capital.</p> <p>As noted in our Continental European Policy Guidelines, if a compelling justification for a share issuance has been provided by a company, we may recommend voting FOR the proposal even when it exceeds the dilution thresholds described above. We also may consider past authorizations to issue shares and how they were used when making voting recommendations⁶</p> <p>Furthermore, we note that if a proposal also requests the authority to issue convertible or non-convertible debt instruments and no limit to the amount of debt that may be issued is specified, we will abstain from providing a voting recommendation as we do not believe shareholders have sufficient information with which to evaluate the debt issuance.</p> <p>We are however prepared to recommend that shareholders support authorities to increase capital through the issue of convertible securities, without disclosing the value of such securities, where the following conditions are met : (i) the company is not explicitly requesting shareholder authority to issue debt instruments and is not bound to do so by its article of association; (ii) the proposed authority otherwise meets all best practice standards and recommendations in France; and (iii) the company does not have a history of abusing its previously granted authorities to issue shares, convertible securities, or debt.</p>

⁶ Recommendation 5 of AMF Recommendation n° 2012-05 on the general meeting of shareholders of listed companies states that issuers should provide a detailed justification for all proposals to issue new shares, including a discussion of the use of previous authorizations.

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
« GREEN SHOE »		<p>CONTRE si la condition suivante est vérifiée :</p> <p>a) émission sans DPS ou sans délai de priorité garanti.</p> <p>b) La société n’a pas porté dans ses statuts le principe de neutralité des organes de direction en période d’offre publique ou n’a pas inscrit dans la résolution la suspension de l’autorisation d’augmentation de capital en période d’offre publique.</p> <p>c) L’option de sur-allocation porterait sur une autorisation financière qui ne respecte pas les principes de Proxinvest et fait donc déjà l’objet d’une opposition.</p>		<p>A company may be granted the authority to increase any issuance of shares by up to 15 %, as long as such increase takes place on the same terms and within 30 days of the initial issuance</p> <p>By requesting the authorization to add additional shares to the issuance when demand is strong (often done by having the underwriter exercise the shoe), companies intend to be able to tap the capital markets in the most efficient manner possible and ensure market stabilization. However, we recommend voting FOR a greenshoe authority only when we also support the underlying capital proposals.</p>
REDUCTION DE CAPITAL		<p>CONTRE si l’une des conditions est vérifiée :</p> <p>a) risque de réduction de la liquidité du titre si le flottant est inférieur ou égal à 40 % du nombre total des titres en circulation ;</p> <p>b) la réduction du capital envisagée impacte négativement le potentiel stratégique et la capacité bénéficiaire à long terme et n’est donc pas compatible avec les intérêts à long terme des actionnaires ;</p> <p>c) la demande est jugée incohérente au regard de la privation du dividende proposée lors de l’affectation du résultat ;</p> <p>d) l’autorisation prévoit une OPRA sans apport de titres par le principal actionnaire renforçant ainsi sensiblement son contrôle ;</p> <p>e) La mise en œuvre de l’autorisation pourrait faciliter une prise de contrôle effective.</p>	<p>Vote FOR proposals to reduce capital for routine accounting purposes unless the terms are unfavourable to shareholders.</p> <p>Vote proposals to reduce capital in connection with corporate restructuring on a CASE-BY-CASE basis.</p>	<p>In conjunction with a share repurchase program, companies oftentimes proceed to subsequently cancel the repurchased shares. General share cancellation cannot exceed 10% of a company’s outstanding stock within any period of 24 months⁷. As such, we generally recommend voting FOR such proposals.</p>

⁷ Article L.225-209 of the French Commercial Code.

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
ENDETTEMENT	<p>La direction de l'entreprise doit développer devant les membres du conseil, certains sujets particulièrement importants afin que ceux-ci soient examinés et approuvés par celui-ci, puis développés dans le rapport du conseil à l'assemblée. Il s'agit notamment de la politique d'endettement et de distribution.</p> <p>L'AFG souhaite que la politique d'endettement à 3 ans de la société, y compris les engagements hors bilan fasse l'objet d'une information particulière dans le rapport du CA (effet de levier), de même s'agissant de la politique de distribution à 3 ans (taux de distribution).</p>	<p>A l'exclusion des banques et des institutions financières, les sociétés devraient, sauf activité spécifique, limiter leur endettement financier net.</p> <p>Un contrôle de l'endettement s'opérera lors des demandes d'utilisation de la trésorerie à des fins de rachat d'actions.</p>	<p>Vote proposals to approve increases in a company's borrowing powers on a CASE-BY-CASE basis.</p>	
FUSIONS ET ACQUISITIONS		<p>Opérations stratégiques spécifiques (émission réservée, apports, fusions, offres, scissions)</p> <p>Vote CONTRE si la conclusion de l'analyse suivante est négative :</p> <ol style="list-style-type: none"> intérêt stratégique à long terme de l'opération ; conditions financières (valeur retenue des actifs et des passifs créés ou transférés au regard des conditions de marché) ; impact sur la gouvernance, la démocratie actionnariale, les droits des actionnaires, le flottant et les enjeux environnementaux et sociaux. 	<p>Vote CASE-BY-CASE basis on mergers and acquisitions taking into account the following:</p> <p>For every M&A analysis, ISS review publicly available information as of the date of the report and evaluates the merits and drawbacks of the proposed transaction, balancing various and sometimes countervailing factors including:</p> <ul style="list-style-type: none"> Valuation is the value to be received by the target shareholders (or paid by the acquirer) reasonable? While the fairness opinion may provide an initial starting point for assessing valuation reasonableness, ISS place emphasis on the offer premium, market reaction, and strategic rationale. 	

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>FUSIONS ET ACQUISITIONS (SUITE)</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Market reaction: How has the market responded to the proposed deal? A negative market reaction will cause ISS to scrutinize a deal more closely. - Strategic rationale – Does the deal make sense strategically? From where is the value derived? Cost and revenue synergies should not be overly aggressive or optimistic, but reasonably achievable. Management should also have a favorable track record of successful integration of historical acquisitions. - Conflicts of interest: Are insiders benefiting from the transaction disproportionately and inappropriately as compared to non-insider shareholders? <p>ISS will consider whether any special interests may have influenced these directors and officers to support or recommend the merger.</p> <p>Governance – Will the combined company have a better or worse governance profile than the current governance profiles of the respective parties to the transaction? If the governance profile is to change for the worse, the burden is on the company to prove that other issues (such as valuation) outweigh any deterioration in governance.</p> <p>Vote AGAINST if the companies do not provide sufficient information upon request to make an informed voting decision.</p>	

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE</p>	<p>La direction de l'entreprise doit développer devant les membres du conseil, certains sujets particulièrement importants afin que ceux-ci soient examinés et approuvés par celui-ci, puis développés dans le rapport du conseil à l'assemblée. Il s'agit notamment de la politique environnementale et sociale de l'entreprise.</p>		<p>Issues covered under the policy include a wide range of topics, including consumer and product safety, Environnement and energy, labour standards and human rights, workplace and board diversity, and corporate political issues.</p> <p>Vote on a CASE- BY-CASE basis, taking into consideration whether implementation of the proposal is likely to enhance or protect shareholder value, and in addition the following will be considered:</p> <ul style="list-style-type: none"> - if the issues presented in the proposal are more appropriately or effectively dealt with through legislation or government regulation; - if the company has already responded in an appropriate and sufficient manner to the issue(s) raised in the proposal; - whether the proposal request is unduly burdensome (scope, timeframe, or cost) or overly prescriptive; - the company's approach compared with any industry standard practices for addressing the issue(s) raised by the proposal; - if the proposal requests increased disclosure or greater transparency, whether or not reasonable and sufficient information is currently available to shareholders from the company or from other publicly available source, and - if the proposal request increased disclosure of greater transparency, whether or not implementation would reveal proprietary or confidential information that could place the company at a competitive disadvantage. 	

DISTRIBUTION DU DIVIDENDE

AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>L'AFG souhaite que la politique de distribution de la société à 3 ans (taux de distribution) fasse l'objet d'une information particulière dans le rapport du CA.</p> <p>L'AFG demande que la distribution soit en ligne avec les besoins d'investissement de l'entreprise et en conséquence son potentiel de croissance à long terme.</p>	<p>Vote CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <p>a) le dividende proposé n'a pas, sauf justification circonstancielle pertinente, satisfait à l'un des contrôles suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôle d'excès : distribution excédant 80 % du résultat net consolidé, 10 % des fonds propres (FP), représentant plus de 150 % du taux de distribution sectoriel (TDS) ou n'étant pas couverte par les flux de trésorerie libre (Free Cash Flow) ; - contrôle d'insuffisance : distribution inférieure à 10 % du résultat net consolidé, à 2 % des FP ou à 50 % du TDS ; - contrôle d'incohérence : évolution de la distribution s'écartant de plus de 30 % de l'évolution de celle des résultats sur les 3 derniers exercices; incohérence avec l'évolution des dépenses de R&D ou avec l'évolution des investissements ; - contrôle d'endettement : le gearing (ratio dette nette sur capitalisation boursière ou ratio dette nette sur fonds propres) est supérieur à 1,5 et la dette nette est supérieure à 4 années de flux de trésorerie opérationnels ; <p>b) la société distribue un dividende au titre d'un exercice déficitaire en comptes consolidés <u>et</u> non justification circonstancielle pertinente par la société de sa politique de distribution.</p>	<p>Vote FOR approval of the allocation of income, unless:</p> <ul style="list-style-type: none"> - the dividend payout ratio has been consistently below 30 % without adequate explanation, - or the payout is excessive given the company's financial position. 	<p>In accordance with French company law, prior to the distribution of dividends, companies are required to allocate at least 5 % of their after-tax profits to a legal reserve. Additional allocations for legal reserves are no longer required when the legal reserve reaches 10 % of the company's shares capital as of the last day of the year.</p> <p>French companies must also present the breakdown of dividends distributed to shareholders for the past three fiscal years.</p>

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
DIVIDENDE EN ACTIONS		<p>Proxinvest est favorable à l'ouverture d'une option au gré de l'actionnaire pour opter pour le dividende en actions mais critique les modalités réglementaires françaises qui favorisent non la fidélisation mais l'arbitrage.</p> <p>Le législateur devrait s'inspirer des modèles étrangers où l'option doit être adoptée avant la fixation définitive du nombre d'actions attribuées (la valeur des actions attribuées est égale à la valeur du dividende versé en numéraire car calculée sur la moyenne des cours précédant la date de détachement du dividende).</p> <p>La distribution de dividende en actions pourrait être un excellent instrument de fidélisation mais sa réglementation actuelle ne semble pas optimale. Le prix étant fixé de façon anticipée à la décision, il constitue une prime à l'arbitrage entre les deux modes de dividende, contraire à la recherche de la fidélisation des actionnaires et non justifiable pour les actionnaires ne pouvant souscrire par manque de trésorerie ou manque d'attention, d'information ou de compétence.</p> <p>Vote CONTRE si la résolution prévoit une décote.</p>		

**AUGMENTATIONS
DE CAPITAL RESERVEES
AUX SALARIES**

AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
	<p>« L'actionnariat salarié est souhaitable. Les sociétés doivent maximiser les abondements autorisés ».</p> <p>Vote CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <p>a) l'autorisation proposée porte sur plus de 5 % du capital ;</p> <p>b) la part des salariés au capital hors managers, nouvelle autorisation proposée incluse, peut excéder 10 % du capital et la résolution autorise une décote supérieure à 5 % du cours de bourse ;</p> <p><i>Exception : sauf cas d'engagement de la société à ne pas pouvoir émettre plus de 10 % du capital sous forme d'options, droits à actions gratuites ou de performance, BSARS et actionnariat salarié sur toute période glissante de 10 ans.</i></p> <p>c) Ingérence du management dans l'exercice des droits de vote des actionnaires salariés.</p> <p>La part des salariés au capital, détenue via les FCPE, nouvelle autorisation proposée incluse, peut excéder 5 % du capital et la société n'a pas confirmé ou indiqué la non-participation de représentants de la direction dans le sens du vote des actionnaires salariés lors de l'AG (vote direct des salariés actionnaires ou porteurs de parts ou non-participation des représentants de la direction à la décision du conseil de surveillance de FCPE sur les positions de vote à l' AG).</p>		<p>French companies can choose to set up employee savings plans that allow employees and, in small companies, executives, to purchase shares, usually at a significant discount. Such plans may present fiscal advantages both to the company and its employees.</p> <p>The law places a number of limits on such plans.</p> <p>When shareholders are asked to vote on an employee savings plan, they are not voting on a new plan, but instead on an authorization to increase capital to be contributed to the company's sole employee savings plan.</p>

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>AUGMENTATIONS DE CAPITAL RESERVEES AUX SALARIES (SUITE)</p>				<p>Furthermore, executive participation in such plans is limited to companies employing between one and 250 people⁸, and individual employee participation cannot exceed one-fourth of his/her annual compensation⁹.</p> <p>Finally, any shares or convertible securities that are issued under an employee savings plan authority must be issued at the trailing twenty-day average price of the Company's shares prior to the issuance, discounted by no more than 20%, or 30% if the vesting period is equal to or greater than ten years¹⁰.</p> <p>We generally support authorities to increase share capital in furtherance of a company's employee savings plan. We will, however, recommend voting AGAINST such a proposal if it could allow employee shareholdings to exceed 10% of the company's share capital.</p>

⁸ Article L.3332-2 of the French Labor Code

⁹ Article L 3332-10 of the French Labor Code

¹⁰ Article L.3332-19 of the French Labor Code

II. COMPOSITION, ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DU CONSEIL

COMPOSITION DU CONSEIL / ADMINISTRATEURS INDEPENDANTS

L'AFG recommande que les conseils des sociétés du SBF 120 intègrent au moins :

- 50 % de membres libres d'intérêts dans les sociétés non contrôlées ;
- 33 % de membres libres d'intérêts dans les sociétés contrôlées.

Pour le calcul des seuils il est entendu que les représentants au conseil des salariés et salariés actionnaires ne se trouvent pas comptabilisés.

« Le conseil hors censeur doit comprendre au minimum **7** membres et ne doit jamais excéder **16** personnes (par exception 18 membres à la suite d'une fusion récente) ».

« Le conseil doit être **majoritairement** composé de membres compétents et indépendants, c'est-à-dire libres de tout risque de conflits d'intérêts potentiels ».

Il convient de veiller à ce que la moyenne d'âge ne soit pas trop élevée.

For widely held companies¹¹, unless there is a majority shareholder:

For all markets, vote **AGAINST** the election or reelection of any non-independent directors (excluding the CEO) if:

- Fewer than 50 percent of the board members elected by shareholders would be independent, or
- Fewer than one-third of board members, including those who, in accordance with local law(s) requiring their mandatory board membership, are not elected by shareholders, would be independent.

For companies with a majority shareholder, generally vote **AGAINST** the election or reelection of any non-independent directors (excluding the CEO) if the level of independence on the board will be lower than minority shareholders' percentage of equity ownership, or, in any case, if the board will be less than one-third independent (whichever is higher).

Minority shareholders' ownership percentage is calculated by subtracting the majority shareholders' equity ownership percentage from **100 %**. Majority control is defined in terms of economic interest and not voting rights, and is considered to be any shareholder or group of shareholders acting collectively that control at least **50 %+1** share of the company equity capital.

50 % at least of the directors have to be independent from the company and its shareholders. However, we accept the presence of representatives of significant shareholders in proportion to their equity or voting stake in the company.

Controlled companies present an exception to our independence recommendations. When an individual or entity owns more than 50 % of the share capital or voting rights, we require that at least **one-third** of directors be independent in order to best protect the interests of minority shareholders.

¹¹ "widely held" companies are interpreted as: Generally, based on their membership in a major index and/or the number of ISS clients holding the securities;

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
COMPOSITION DU CONSEIL / ADMINISTRATEURS INDEPENDANTS (SUITE)			<p>This independence threshold is applied to widely held companies¹², unless there is a majority shareholder.</p> <p>ISS will generally recommend VOTE AGAINST the election or reelection of any non-independent directors (excluding the CEO) if:</p> <ul style="list-style-type: none"> - fewer than 50 % of the board members elected by shareholders, excluding where relevant, employee shareholder representatives, would be independent, or - fewer than one-third of all board members, including those who, in accordance with local laws requiring their mandatory board membership, are not elected by shareholders, would be independent. 	

¹² Widely held companies are interpreted as :

- Generally based on their membership in a major index and/or the number of ISS clients holding the securities.

ADMINISTRATEURS INDEPENDANTS / CRITERES

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
	<p>Pour être qualifié de « libre d'intérêts », l'administrateur ne doit pas en particulier :</p> <ul style="list-style-type: none"> – être salarié, mandataire social dirigeant de la société ou d'une société de son groupe, ni l'avoir été dans les 5 dernières années ; – être salarié ou mandataire social dirigeant d'un actionnaire significatif de la société ou d'une société de son groupe ; – être salarié ou mandataire social dirigeant d'un partenaire significatif et habituel, commercial, bancaire ou financier, de la société ou des sociétés de son groupe ; 	<p>La qualification d'administrateurs non libres d'intérêts s'applique notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> – aux dirigeants et anciens dirigeants (y compris les dirigeants des entités acquises ou des filiales) ; – salariés et anciens salariés depuis moins de 5 ans ; – aux actionnaires détenant une part minimum de 3 % des droits de vote et à leurs représentants¹³ (ce qui inclut toute personne ayant un lien avec cet actionnaire) ; – aux parents et apparentés des dirigeants ou principaux actionnaires ; 	<p>Non-independent Non Executive Director (NED)</p> <ul style="list-style-type: none"> – any director who is attested by the board to be a non-independent (NED); – any director specifically designed as a representative of a significant shareholder of the company; – any director who is nominated by a dissenting significant shareholder unless there is a clear lack of material connection with the dissident, either currently or historically; – beneficial owner (direct or indirect) of at least 10 % of the company's stock, either in economic terms or in voting rights (this may be aggregated if voting power is distributed among more than one member of a defined group (e.g; members of a family that beneficially own less than 10 % individually, but collectively own more than 10 %), unless market best practices dictates a lower ownership and/or disclosure threshold (and in other special market-specific circumstances); 	<p>Independent director: An independent director has no material¹⁴ financial, familial¹⁵ or other current relationships with the company¹⁶, its executives, or other board members, except for board service and standard fees paid for that service. In accordance with French governance standards specifically, an individual who has served as:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) employee or executive of the company, (ii) executive of a company where the Company or one of its executives serves as director, or (iii) auditor of the company within the past five years is not considered independent¹⁷. <p>We use a three year look back for all other relationships.</p>

¹³ Afin de tenir compte des spécificités des valeurs petites et moyennes définies comme toute société n'étant pas dans le SBF 120, MCSI Europe et FTSE Eurofirst 300, les investisseurs détenant moins de 10 % du capital de ces sociétés seront considérés comme libres d'intérêts si le capital de la société est déjà contrôlé.

¹⁴ Per Glass Lewis' Continental European Policy Guidelines, "material" as used herein means a relationship in which the value exceeds: (i) €50,000 (or 50% of the total compensation paid to a board member, or where no amounts is disclosed) for board members who personally receive compensation for a professional or other service they have agreed to perform for the company, outside of their service as a board member. This limit would also apply to cases in which a consulting firm that is owned by or appears to be owned by a board member receives fees directly; (ii) €100,000 (or where no amount is disclosed) for those board members employed by a professional services firm such as law firm, investment bank or large consulting firm where the firm is paid for services but the individual is not directly compensated. This limit would also apply to charitable contributions to schools where a board member is a professor, or charities where a board member serves on the board or is an executive; or any other commercial dealings between the company and the board member or the board member's firm; (iii) 1% of the company's consolidated gross revenue for other business relationship (e.g., where the board member is an executive officer of a company that provides services or products to or receives services or products from the company).

¹⁵ Per Glass Lewis' Continental European Policy Guidelines, familial relationships include a person's spouse, parents, children, siblings, grandparents, uncles, aunts, cousins, nieces, nephews, in-laws, and anyone (other than domestic employees) who shares such person's home. A director is an affiliate if the director has a family member who is employed by the company.

¹⁶ A company includes any parent or subsidiary in a group with the company or any entity that merged with, was acquired by, or acquired the company.

¹⁷ Article 8.4 of the Corporate Governance Code of Listed Corporations, published by the AFEP-MEDEF in April 2010.

**ADMINISTRATEURS
INDEPENDANTS /
CRITERES
(SUITE)**

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
	<ul style="list-style-type: none"> - avoir été auditeur de l'entreprise au cours des 5 années précédentes ; - être membre du CA ou du CS de l'entreprise depuis plus de 12 ans. <p>Le CV des candidats au poste d'administrateur pourra éventuellement être pris en compte pour exprimer un vote négatif à l'encontre d'une personne qui n'aurait pas fait preuve de bonne gouvernance dans des expériences antérieures.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - aux représentants ou anciens représentants depuis moins de 3 ans des clients, fournisseurs, prestataires (avocats, consultants,...), créanciers, partenaires, ou tout autre contractant du groupe ; - aux administrateurs ou anciens administrateurs depuis moins de 3 ans de la société ou des filiales percevant une rémunération spécifique significative annuelle de 100 000 € ou plus au titre des services fournis aux sociétés du groupe, son actionnaire de contrôle ou ses dirigeants ; - aux personnes appartenant à un groupe administré par l'un des dirigeants de la société (croisement de mandats direct ou indirect) ; - aux personnes ayant été actionnaires significatifs ou impliquées depuis moins de 3 ans dans une transaction stratégique majeure (apport d'actifs, fusion) ; - aux banquiers (banquiers d'affaires, dirigeants de grandes institutions financières et anciens dirigeants de banques depuis moins de 3 ans ou disposant encore d'avantages accordés par l'établissement dont ils étaient dirigeants) ; 	<ul style="list-style-type: none"> - government representative; - currently provides (or a relative provides) professional services to the company, to an affiliate of the company, or to an individual officer of the company or of one of its affiliate in excess of 10000 euros per year; - represents customer, supplier, creditor, banker, or other entity with which the company maintains a transactional/commercial relationship (unless the company discloses information to apply a materiality test); - any director who has a conflicting or cross-directorships with executive directors or the chairman of the company, - relative of a current or former executive of the company or its affiliates; - a new appointee elected or other than by a formal process through the general meeting (such as a contractual appointment by a substantial shareholder); - founder/co-founder/member of founding family but not currently an employee; - former executive (five-year cooling of period); 	<p><u>Affiliated Directors</u>: he has a material, familial or other relationship with the company or its executives, but is not an employee of the company¹⁸. Directors will normally be classified as affiliated if they :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Have served in an executive capacity at the company in the past five years; - Have or have had within the past three years, a material business relationship with the company; - Own or control 10 % or more of the company's share capital or voting rights¹⁹. - Have served on the board for 12 or more years; - Have close family ties with any of the company's advisers, directors or employees; and/or - Hold cross-directorships or have significant links with other directors though their involvement with other companies.

¹⁸ If a company classifies a non-executive director as non-independent, Glass Lewis will classify that director as an affiliate, unless there is a more suitable classification (i.e. insider, employee representative).

¹⁹ In accordance with Article 8.5 of the Corporate Governance Code of Listed Corporations, published by the APEF-MEDEF in April 2010, the nominating committee is encouraged to systematically evaluate the independence of any director who represents more than 10% of the company's share capital, taking into account the share-ownership structure and the existence of potential personal conflicts of interest. The committee may consider the representatives of significant shareholders as independent, so long as they do not participate in the control of the company. However, we view shareholders who control more than 10% of voting rights as affiliates because they typically have access to and involvement with the management of a company that is fundamentally different from that of ordinary shareholders. More importantly, 10% holders may have interests that diverge from those of ordinary holders for reasons such as the liquidity (or lack thereof) of their holdings, personal tax issues, etc.

ADMINISTRATEURS INDEPENDANTS / CRITERES (SUITE)	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
		<ul style="list-style-type: none"> - aux personnes disposant d'un mandat politique (conflit d'intérêt entre l'intérêt général et les intérêts privés)²⁰ ; - aux administrateurs dont le mandat ou la présence au sein de la société ou du groupe excède 11 ans ; - aux administrateurs nommés autrement qu'à l'issue d'une élection formelle de l'assemblée générale (postes statutaires ou légaux) ; 	<ul style="list-style-type: none"> - excessive years of service from date of first appointment, as determined by the EC Recommendation 2005/162/EC, local corporate governance codes, or local best practice, is generally a determining factor in evaluating director independence; - any additional relationship or principle considered to compromise independence under local corporate governance best practice guidance. 	<p><u>Inside Director</u>: an inside director simultaneously serves as a director and as an employee or executive of the company²¹. This category may include a chairman of the board who acts as an employee of the company or is paid as an employee of the company. We note, moreover, that French company law states that the number of directors bound to the company by an employment contract may not exceed one-third of the directors in office²².</p> <p><u>Employee Representatives</u> – French company law allows full participation of employee representatives on the board. However, the number of these directors may not exceed five (or four for supervisory boards) or be greater than one-third of the total number of members sitting on the board.²³ Employee representatives are not elected by shareholders. The law also provides for the appointment of one or more directors from among employee shareholders, if the employee shareholdings exceed 3% of the share capital.²⁴ Employee shareholders representatives will be elected by the general meeting.</p> <p>GL generally does not take employee representatives or employee shareholder representatives into account when analysing the independence of French Boards. However when employees hold more than 10 % of the company's total share capital, we will consider an employee elected representative to the board as an affiliate.</p>

²⁰ Dans les sociétés ayant un lien capitalistique avec l'Etat, toute personne ayant un lien direct avec l'Etat ou une fonction du service public (par exemple fonctionnaire, professeur, dirigeant d'une entreprise publique) sera qualifiée comme membre non libre d'intérêt.

²¹ Any director elected by employees, shareholders employees, or any representatives of a cooperative labor company, as set forth in Articles L.225-22 and L.225-85 of the French Commercial Code, is not considered an inside director.

²² Articles L.225-22 and L.225-85 of the French Commercial Code.

²³ Articles L.225-27 and L.225-79 of the French Commercial Code.

²⁴ Articles L. 225-23 and L.225-71 of the French Commercial Code. When employees hold more than 10% of a company's total share capital, we will consider an employee-elected representative to the board as an affiliate.

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
CENSEURS	<p>La présence de censeurs au conseil doit rester exceptionnelle, et faire l’objet de justifications précises à l’égard des actionnaires préalablement à l’AG.</p>	<p>« Destinée souvent à parer aux limitations de mandats ou à l’amélioration du taux d’indépendance des administrateurs, la nomination de censeurs au conseil pose problème : la présence obligatoire de personnes n’assumant pas les mêmes responsabilités mais bénéficiant d’un même niveau d’autorité risque de gêner les travaux des administrateurs ».</p> <p>CONTRE la proposition. Proxinvest n’est toutefois pas défavorable à la nomination d’un censeur qui serait révocable à la demande d’un seul membre du conseil et qui ne bénéficierait pas de la protection de mandat qu’offre le processus de nomination via l’AG.</p>	<p>For widely held companies, vote AGAINST proposals seeking shareholder approval to elect a censor, to amend bylaws to authorize the appointment of censors, or to extend the maximum number of censors to the board.</p> <p>However, vote on a CASE-by- CASE basis when the company provides assurance that the censor would serve on a short-term basis (maximum one year) with the intent to retain the nominee before his/her election as director. In this case, consideration shall also be given to the nominee’s situation (notably overboarding or other factors of concern).</p> <p>In consideration of the principle that censor should be appointed on a short term basis, vote AGAINST any proposal to renew the term of a censor or to extend the statutory term of censors.</p>	<p>The office of censor was created under French law in order to allow for the participation of qualified individuals to serve in a consultative role and express their observations and opinions regarding the board’s processes. Censors attend board meeting in this capacity but act as non-voting board members. We note that censors are not taken into account when assessing board size and independence. While we will generally support management’s recommendation regarding the selection of a company’s censor absent a showing of egregious conduct on the part of the board, we may recommend voting AGAINST a proposal to appoint a censor if the following has not been provided by the Company:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) the term length of the censor; (ii) justification as to why the censor should be appointed; and/or (iii) his/her relation to the Company, its executives and/or other related parties. <p>We believe censors should be appointed for a transitional period which should generally not exceed two years, absent compelling rationale for a longer term.</p>

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
FORMATION DES MEMBRES DU CONSEIL	<p>Il est indispensable que tout nouvel administrateur bénéficie, à l'initiative du président du conseil, d'une formation lui permettant de mieux appréhender l'entreprise qu'il doit administrer ainsi que ses produits (rencontre avec les cadres de l'entreprise, visite des sites, communication de l'organigramme...); l'administrateur nouvellement nommé pourra être encouragé à effectuer un cursus en vue d'approfondir son expertise s'agissant des différents aspects de la fonction d'administrateur. De même, la société doit encourager et faciliter la formation des membres du conseil à intervalles réguliers en cours de mandat.</p>			
DIVERSITE DANS LA COMPOSITION DU CONSEIL	<p>L'AFG recommande la diversité dans la composition des conseils (formations, nationalités, équilibre femme-homme...). Cette diversité est en effet indispensable pour assurer le bon fonctionnement et l'efficacité des conseils qui bénéficient ainsi d'expertises variées et complémentaires</p> <p>Il est recommandé une plus grande représentation des femmes au sein des comités exécutifs qui pourra faciliter leur représentation au sein des conseils d'administration.</p>	<p>« Lors de l'appréciation des conflits d'intérêts potentiels, le niveau de « diversité », notamment sexuelle, géographique et académique, de composition du conseil constitue un facteur favorable ».</p> <p>Proxinvest encourage les conseils à recruter dans une sphère aussi large que possible : la faible représentation des femmes et des minorités dans les conseils des sociétés européennes a été longtemps le résultat d'un processus de recrutement peu professionnel et peu transparent. Proxinvest recommande aux comités des nominations d'anticiper les exigences légales en matière de présence de femmes afin de ne pas subir d'urgence mal maîtrisée dans le futur.</p>		<p>French legislation, following the recommendations established by the Afep-Medef code, requires that at least 20% of directorships be held by women by the close of the 2014 general meeting, and at least 40% of directorships be held by women by the close of the 2017 general meeting. For boards with fewer than nine directors, the difference between the number of male and female directors may not exceed two.²⁵</p>

²⁵ Article 6.3 of The Corporate Governance Code of listed Corporations published by the Afep-Medef in April 2010, and Law 2011-103 of January 27, 2011, relative to the balanced representation of women and men on boards of directors and supervisory boards.

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>ELECTION ET RENOUELEMENT DES ADMINISTRATEURS</p> <p>VOTE SANCTION CONTRE LES ADMINISTRATEURS</p>	<p>Le curriculum vitae des candidats au poste d'administrateur ou de membre du conseil de surveillance pourra éventuellement être pris en compte pour exprimer un vote négatif à l'encontre d'une personne qui n'aurait pas fait preuve de bonne gouvernance dans ses expériences antérieures.</p>	<p>Nomination d'un administrateur ou membre du conseil de surveillance</p> <p>Vote CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <p>a) la résolution concerne plusieurs candidats (élection en bloc) ;</p> <p>b) la présentation du candidat est insuffisante (biographie, âge, fonctions et mandats externes, nombre d'actions détenues, évaluation de son indépendance par le conseil) ;</p> <p>c) le candidat a manifestement manqué à ses devoirs vis-à-vis des actionnaires ou de la société ou entretient un conflit d'intérêt majeur incompatible avec le mandat du membre du conseil ou a commis des actes jugés répréhensibles ;</p> <p>d) la durée du mandat proposé est supérieure à 4 ans ;</p> <p>e) le candidat cumule un nombre excessif de mandats dans des sociétés cotées ou grandes organisations ; ce critère ne s'applique pour les présidents de conseil et les dirigeants que sur les seuls mandats externes du groupe présidé et/ou dirigé ;</p> <p>f) le candidat est en situation directement ou indirectement de croisement de mandats ;</p> <p>g) le candidat représente un actionnaire important et son élection conduirait à une surreprésentation de cet actionnaire au conseil (sauf cas de conseil majoritairement indépendant) ;</p>	<p>Non-contested Directors Elections</p> <p>Vote FOR management nominees in the election of directors, unless:</p> <ul style="list-style-type: none"> - adequate disclosure has not been provided in a timely manner; - there are clear concerns over questionable finances or restatements; - there have been questionable transactions with conflicts of interest; - there are any records of abuses against minority shareholder interests; - the board fails to meet minimum corporate governance standards; - there are specific concerns about the individual, such as criminal wrongdoing or breach of fiduciary responsibilities; and - repeated absences at board meetings have not been explained (in countries where this information is disclosed) <p>Contested Directors Elections</p> <ul style="list-style-type: none"> - For contested elections of directors, e.g. the elections of shareholder nominees or the dismissal of incumbent director, ISS will make its recommendation on a CASE-BY-CASE basis, determining which directors are considered best suited to add value for shareholders. 	

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>ELECTION ET RENOUVELLEMENT DES ADMINISTRATEURS</p> <p>VOTE SANCTION CONTRE LES ADMINISTRATEURS (SUITE)</p>		<p>h) le candidat est absent sans justification satisfaisante à 25 % ou plus des réunions du conseil ;</p> <p>i) le candidat est un administrateur vice-président référent non libre de conflit d'intérêt ;</p> <p>j) le candidat bénéficie de plus d'une voix au conseil : l'une en tant que membre et l'autre en tant que représentant d'une personne morale membre du conseil.</p>	<p>The analysis will generally be based on, but not limited to, the following major decision factors:</p> <ul style="list-style-type: none"> - company performance relative to its peers; - strategy of the incumbents versus the dissidents; - independence of directors/nominees; - experience and skills of board candidates; - governance profile of the company; - evidence of management entrenchment; - Responsiveness to shareholders; - Whether a takeover offer has been rebuffed; - Whether minority or majority representation is being sought. <p>When analyzing a contested election of directors, ISS will generally focus on two central questions: (1) Have the proponents proved that board change is warranted? And if so, (2) Are the proponent board nominees likely to effect positive change.</p>	

AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>ELECTION ET RENOUVELLEMENT DES ADMINISTRATEURS</p> <p>VOTE SANCTION CONTRE LES ADMINISTRATEURS (SUITE)</p>	<p>Election ou réélection de l'administrateur DG de la société</p> <p>Vote CONTRE si le dirigeant siège ou siégera dans le comité de rémunération ou de nomination.</p> <p>Le dirigeant n'a pas investi au cours de son premier mandat un minimum en actions de la société correspondant à six mois de sa rémunération fixe.</p> <p>Election ou réélection d'un administrateur dirigeant (autre que le Directeur Général de la société).</p> <p>Vote CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <p>a) le conseil ne comprendra pas une majorité de membres libres d'intérêts ;</p> <p>b) le conseil comprend un nombre d'administrateurs exécutifs significatif (plus de deux administrateurs dirigeants) ;</p> <p>c) le dirigeant siège ou siégera dans le comité de rémunération ou de nomination ;</p> <p>d) le dirigeant n'a pas investi au cours de son premier mandat un minimum en actions de la société correspondant à six mois de sa rémunération fixe.</p>	<p>Voting on directors for egregious actions</p> <p>Under extraordinary circumstances, vote AGAINST or withhold from directors individually on a committee or the entire board due to:</p> <ul style="list-style-type: none"> - material failures of governance, stewardship, risk oversight, or fiduciary responsibilities at the company; - failure to replace management as appropriate - egregious actions related to the director's service on other board that raise substantial doubt about his or her ability to effectively oversee management and serve the best interests of shareholders at any company. 	

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>ELECTION ET RENOUVELLEMENT DES ADMINISTRATEURS</p> <p>VOTE SANCTION CONTRE LES ADMINISTRATEURS (SUITE)</p>		<p>Election ou réélection d'un membre du conseil non exécutif non libre de conflits d'intérêt</p> <p>Vote CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <p>a) le candidat est sujet à un conflit d'intérêt potentiel (candidat non libre d'intérêt) alors que le conseil ne comprendra pas une majorité de membres libres d'intérêt ;</p> <p><u>Exceptions</u> : un représentant pour chacun des 3 principaux actionnaires sera soutenu même si le conseil n'a pas de majorité d'indépendants ;</p> <p>un poste de représentant des salariés actionnaires sera soutenu même dans les cas de manque d'indépendance du conseil.</p> <p>b) le candidat non libre de conflits d'intérêt n'a pas fait l'effort avant la fin de son premier mandat de détenir en actions de l'entreprise un minimum de 5000 euros et l'équivalent d'une année de jetons de présence moyen (ou la société ne communique pas le nombre d'actions détenues directement ou indirectement par le candidat).</p>		

AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>ELECTION ET RENOUVELLEMENT DES ADMINISTRATEURS</p> <p>VOTE SANCTION CONTRE LES ADMINISTRATEURS (SUITE)</p>	<p>Election ou réélection d'un président du conseil de la société</p> <p>Vote CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <p>a) le candidat cumule une fonction de dirigeant (DG) ;</p> <p>b) le président du conseil a manifestement manqué à ses devoirs vis-à-vis des actionnaires ou de la société notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la société a laissé participer au vote une personne directement ou indirectement intéressée au vote d'une convention réglementée ; - le conseil a refusé d'inscrire une résolution externe à l'ordre du jour et tout autre comportement entravant l'engagement actionnarial ; - une non-conformité au code de gouvernement d'entreprise de référence jugée significative n'est pas déclarée, ou la société ne fournit pas une explication satisfaisante à une divergence qu'elle reconnaît ; - manquement manifeste à l'intégrité de l'information, au respect des actionnaires ou à la charte RSE de l'entreprise ; 		

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>ELECTION ET RENOUVELLEMENT DES ADMINISTRATEURS</p> <p>VOTE SANCTION CONTRE LES ADMINISTRATEURS (SUITE)</p>		<p>Réélection d'un président du comité d'audit</p> <p>CONTRE si le comité d'audit a manifestement manqué à ses devoirs vis-à-vis des actionnaires ou de la société notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la société ne respecte pas la loi et la recommandation de l'AMF sur la transparence des honoraires des CAC ; - défaillance dans les procédures de contrôle interne et de gestion des risques ; - omission des conventions réglementées contestables (ou engagements réglementés correspondant à des rémunérations différées). <p>Réélection d'un Président du comité des nominations</p> <p>Vote CONTRE si :</p> <p>a) information insuffisante sur la politique de succession ou défaillance d'organisation de la succession des dirigeants (si le président exécutif est âgé de plus de 65 ans) ;</p> <p>b) la composition du conseil est déséquilibrée, notamment</p> <ul style="list-style-type: none"> - retard dans la représentation équilibrée des hommes et des femmes au conseil (inf à 40 %) ; - réunions des fonctions de président et de DG lors de sa présidence du comité ; <p>c) manque de rigueur de la procédure d'évaluation de l'indépendance des membres du conseil.</p>		

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>ELECTION ET RENOUVELLEMENT DES ADMINISTRATEURS</p> <p>VOTE SANCTION CONTRE LES ADMINISTRATEURS (SUITE)</p>		<p>Réélection d'un Président du comité de rémunération</p> <p>Vote CONTRE si :</p> <p>Le comité de rémunération a manifestement manqué à ses devoirs vis-à-vis des actionnaires ou de la société notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> - information insuffisante sur la politique de la rémunération et/ou la rémunération attribuée au titre de l'exercice ; - non mise au vote de la rémunération des DMS ; - absence de réaction à la contestation significative d'éléments de rémunération par l'AG. <p>Election d'un membre du comité de rémunération de la société.</p> <p>Vote CONTRE si :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la personne est dirigeante d'une grande société cotée et le comité des rémunérations comprend plus d'un tiers de dirigeants ou présidents de grandes sociétés cotées. b) Le comité n'a pas apporté de réponse adéquate suite au vote négatif des actionnaires sur la rémunération d'un dirigeant. 		

REPRESENTATION DES SALARIES	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
	<p>Il est souhaitable que les actionnaires bénéficient d'une transparence quant au processus électoral ayant conduit à la désignation d'administrateurs représentant les salariés actionnaires (nombre de tours, nombre de voix obtenues...). L'AFG est favorable à la participation directe et indirecte des salariés au capital de l'entreprise.</p>	<p>Election d'un administrateur représentant les salariés actionnaires</p> <p>Vote CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <p>a) le processus de désignation du ou des candidats représentant des salariés actionnaires n'est pas démocratique ;</p> <p>b) à partir du deuxième poste réservé aux salariés actionnaires la nomination sera soutenue en cas de majorité de membres libres d'intérêts au conseil.</p> <p>En cas d'élection en concurrence d'un administrateur représentant les salariés actionnaires, pour choisir entre différents candidats, Proxinvest observera les critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – motivation du candidat ; – légitimité du candidat vis-à-vis des actionnaires salariés (résultat des élections préliminaires, représentant d'une catégorie importante) ; – détention en actions ou parts de FCPE du candidat ; – indépendance du candidat vis-à-vis de la direction ; – rotation du représentant des salariés actionnaires au sein du conseil. <p>Dans certains cas, Proxinvest pourra être amené à soutenir plusieurs candidatures satisfaisant ses recommandations.</p>		<p>We generally support proposals seeking to allow the election of employee shareholder representatives to the board in accordance with relevant legal provisions, so long as the proposed employee representation is not disproportionate to employee share ownership. In addition, we generally recommend shareholders support changes to the method of employee representative election procedures.</p>

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
DISSOCIATION DES FONCTIONS DE PRESIDENT ET DE DIRECTEUR GENERAL	<p>Favorable</p> <p>(ou conseil de surveillance et directoire)</p> <p>Il est souhaitable que les fonctions dévolues respectivement au président du conseil et au directeur général soient rappelées dans les documents relatifs aux AG.</p> <p>Les sociétés qui n’auraient pas opté pour une séparation des pouvoirs devront fournir à leurs actionnaires une information sur la raison d’être de cette non dissociation des fonctions.</p> <p>Il est recommandé que dans ces sociétés, dirigées par un président directeur général, soit désigné un administrateur référent libre d’intérêts. Les statuts de la société devront ainsi prévoir cette éventualité et des dispositions instituant un cadre spécifique aux convocations du conseil</p>	<p>Favorable</p> <p>Proxinvest recommande la séparation des pouvoirs de direction et de contrôle. Cette séparation peut être obtenue :</p> <ul style="list-style-type: none"> – par l’adoption de la structure duale ou ; – par une séparation des fonctions de direction générale et de la présidence au sein du même conseil d’administration. <p>Dans ces deux configurations de séparation des pouvoirs, il demeure important que la présidence ne soit pas assurée par un ancien dirigeant, lequel ne saurait apprécier objectivement la gestion et la stratégie du nouveau dirigeant et risquerait de gêner sa liberté d’action.</p> <p>Pour des raisons d’indépendance et de séparation des pouvoirs, le nombre de dirigeants siégeant au conseil doit être limité. Le conseil garde d’ailleurs la capacité de convoquer les dirigeants ou toute autre personne pour audition à tout moment.</p>	<p>Vote AGAINST (re)élection of a combined chair/CEO at widely held European companies.</p> <p>However, when the company provides assurance that the chair/CEO would only serve in the combined role on an interim basis (no more than two years), with the intent of separating the roles within a given time frame, consideration should be given to these exceptional circumstances.</p> <p>In this respect, the vote recommendation would be made on a CASE-BY-CASE basis. In order for ISS to consider a favourable vote recommendation for a combined chair/CEO to serve on an interim basis, the company would need to provide adequate control mechanisms on the board (such as a lead independent director, a high overall level of board independence, and a high level of independence on the board’s key committees).</p> <p>This policy will be applied to all widely held European companies that propose the (re)élection of a combined chair/CEO to the board, including cases where the chair/CEO is included in an election by slate.</p>	<p>The AFEP-MEDEF Code does not provide a recommendation on whether shareholders should favor the separation or combination of the chairman and CEO roles. Instead, it stresses the importance of transparency between executives and the board, between a company and the markets, and between a company and its shareholders. Shareholders and other third parties must be clearly informed of a company’s governance and management structure.²⁶</p> <p>However, the AFG states its preference for the separation of the two roles and, if the positions are combined, for the appointment of a lead independent director²⁷. This is consistent with Glass Lewis’ approach on the matter as outlined in our Continental European Policy Guidelines.</p>

²⁶ Articles 3.1 and 3.2 of the Corporate Governance Code of Listed Corporations published by the AFEP-MEDEF in April 2010.

²⁷ Section II, letter A, article 3 of the Recommendations on corporate governance, published by the AFG in January 2011.

ADMINISTRATEUR REFERENT

AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>Il est recommandé que dans les sociétés dirigées par un président directeur général, soit désigné un administrateur référent libre d'intérêts. Les statuts de la société devront prévoir cette éventualité et des dispositions instituant un cadre spécifique aux convocations du conseil.</p> <p>Le rôle de l'administrateur référent devra être formalisé dans les statuts ou dans le règlement intérieur du conseil et inclure différentes missions dont celle de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - surveiller et gérer les situations de conflits d'intérêts des dirigeants mandataires sociaux et des autres membres du conseil. Il s'agira notamment d'exercer une action préventive de sensibilisation des intéressés sur l'existence de faits de nature à engendrer des situations de conflits d'intérêts. L'AFG considère qu'il y a avantage à déclarer ceux-ci a priori plutôt qu'a posteriori ; - établir, avec le président, l'ordre du jour des réunions du conseil, en ajoutant, si besoin est des points supplémentaires ; - convoquer à titre exceptionnel le conseil, en cas de besoin ; - veiller au respect de la gouvernance, au sein des conseils et des comités spécialisés (organisation des travaux...); - rendre compte de son action lors de l'assemblée générale. 	<p>La nomination d'un « administrateur référent » ou « lead independent director » est neutre car elle ne représente qu'un palliatif à une vraie séparation des pouvoirs, une forme de diversion face aux vrais problèmes de concentration au sein d'une même personne des conflits d'intérêts entre supervision et exécution.</p> <p>Bien qu'il ne soit pas sain qu'un dirigeant préside lui-même le CA supposé le superviser, le contrôler et le mettre à l'épreuve, certains conseils optent pour cette formule. Dans de telles circonstances, il est indispensable que le CA ait adopté une politique sérieuse de contre-pouvoirs et de limitation des conflits d'intérêts :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CA composé d'une majorité de membres libres d'intérêts ; - Généralisation des executive sessions avant ou après chaque séance du CA - Existence d'un vice-président référent indépendant, chargé d'une mission spéciale permanente de communication avec les actionnaires sur les sujets de gouvernement d'entreprise et disposant d'un pouvoir statutaire d'exiger du président la convocation d'un CA sur un ordre du jour déterminé. 	<p>In order for ISS to consider a favourable vote recommendation for a combined chair/CEO to serve on an interim basis, the company would need to provide adequate control mechanisms on the board (such as a lead independent director, a high overall level of board independence, and a high level of independence on the board's key committees).</p>	<p>GL strongly supports the appointment of an independent presiding or lead director with authority to set the meeting agendas and to lead sessions outside the insider of affiliated chairman's presence. Independent board leadership is even more crucial when a board is not sufficiently independent. In addition, we scrutinize avowedly "independent" chairmen and lead directors. We believe that they should be unquestionably independent or the company should not tout them as such.</p>

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
DUREE DU MANDAT DES ADMINISTRATEURS	4 ans au maximum et favorable au renouvellement partiel.	4 ans au maximum.	<p>Vote AGAINST the election or (re)election of any director when the term is not disclosed or when it exceeds four years and adequate explanation for noncompliance has not been provided.</p> <p>Vote AGAINST article amendment proposals to extend board terms. In cases where a company's articles provide for a shorter limit and where the company wishes to extend director terms from three or fewer years to four years, for example, ISS will recommend a vote against, based on the general principle that director accountability is maximized by elections with a short period of renewal.</p>	<p>French corporate governance standards recommend that board terms be staggered so as to avoid replacement of the board as a whole and to favour a smooth replacement of directors²⁸. As a result, the use of staggered boards is a fairly common practice at French companies.</p> <p>Further, under French law, a director's term may not exceed six (6) years, but may be renewed²⁹. French best practice standards, however, recommend that directors be elected for terms not exceeding four years³⁰.</p> <p>As further explained in our Continental European Policy Guidelines, Glass Lewis supports the declassification of boards and the annual election of directors. Nevertheless, given market practice in France, we will generally accept the presence of staggered boards, so long as director terms <u>do not exceed four years</u>.</p>
AGE LIMITE		Il convient de veiller à ce que la moyenne d'âge au conseil ne soit pas trop élevée.	<p>Vote AGAINST articles of amendments seeking extensions of directors terms. In cases where a company's articles provide for a short term limit, and where such a company wishes to extend a director term from three to four years, for example, vote AGAINST based on the general principle that director accountability is maximized by elections with a short period of renewal.</p> <p>Vote AGAINST mandatory retirement ages for directors.</p>	<p>According to French company law, a company's articles of association may specify a mandatory retirement age limit for either all directors, or a percentage of them. In the absence of such a provision in a company's articles of association, no more than one-third of the directors in office may be over the age of 70³¹ and the chairman may not be over the age of 65³².</p>

²⁸ Article 12 of The Corporate Governance Code of Listed Corporations published by the AFEP-MEDEF in April 2011

²⁹ Article L.225-18 and L.225-75 of the French Commercial Code.

³⁰ Article 12 of The Corporate Governance Code of Listed Corporations published by the AFEP-MEDEF in April 2010.

³¹ Articles L.225-29 and L.225-70 of the French Commercial Code.

³² Article L.225-48 of the French Commercial Code.

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
DETENTION D' ACTIONS	<p>L'AFG préconise que les dirigeants mandataires sociaux détiennent (en risque) un montant significatif d'actions de la société et que l'information soit donnée aux actionnaires.</p> <p>De la même manière, il apparait normal qu'une partie des options levées soit conservées (en risque) en actions de la société.</p>	<p>Les membres du conseil doivent avoir acquis, directement ou indirectement, au plus tard lors de leur renouvellement des actions de la société au minimum à hauteur d'un an de jetons de présence.</p> <p>Vote CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <p>a) suppression de l'obligation de détention d'actions par les administrateurs ;</p> <p>b) réduction du nombre d'actions à détenir à l'équivalent de moins d'un an de jetons de présence.</p>		
NOMBRE DE MANDATS	<p>L'AFG recommande que :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les mandataires sociaux dirigeants n'exercent pas plus de 2 autres mandats à l'extérieur de leur groupe ; - les personnes n'ayant pas de fonctions exécutives exercent un maximum de cinq mandats. <p>Par mandat, il convient d'entendre le fait d'exercer un mandat d'administrateur, de membre du conseil de surveillance ou de représentant permanent dans des sociétés cotées, en France ou à l'étranger, et ce quelle que soit la forme juridique de la société.</p> <p>En outre la présidence d'un comité d'audit doit être comptabilisée comme un mandat d'administrateur supplémentaire de même que le fait d'exercer les fonctions de président non exécutif.</p>	<p>Le manque de disponibilité de tout candidat détenant en France et à l'étranger un trop grand nombre de mandats dans des groupes cotés et grandes organisations ou s'il est dirigeant exécutif d'une société cotée, d'autres mandats d'administrateur non exécutif hors de son groupe principal, constitue un motif d'opposition quelle que soit la composition du conseil.</p> <p>De plus, il convient que le taux de présence des administrateurs aux réunions du conseil soit élevé. Dans le cas contraire, et sans justification particulière apportée par la société, l'administrateur absent à un nombre élevé de réunions fera l'objet d'une opposition lors de son renouvellement.</p>	<p>At widely held companies ISS will generally recommend a vote AGAINST a candidate when he/she holds an excessive number of board appointments as referenced by the more stringent of the provisions prescribed in local law or best practice governance codes, or the following guidelines:</p> <p>Directors who hold more than 5 non chair non-executive positions;</p> <p>A non-executive chairman who, in addition to his role, holds</p> <p>(i) more than three non-chair, non-executive directors positions ;</p> <p>(ii) more than one other non-executive chair position and one non-chair non-executive director position or;</p> <p>(iii) any executive position.</p>	<p>We generally consider that executive officers should not serve on more than two public company boards, other than the company where they serve as executive officers, and non-executives should not serve on more than five public company boards, in line with local best practice standards. Nevertheless, we adopt a CASE-BY-CASE approach on this issue, as described in our Continental European Policy Guidelines. We note that the law limits the number of directorships an individual may hold in French companies at five.</p>

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>NOMBRE DE MANDATS (SUITE)</p>	<p>Il est recommandé aux administrateurs qui envisagent d’accepter un autre mandat d’en faire préalablement mention au conseil. Dans cette même hypothèse les dirigeants mandataires sociaux devraient, quant à eux, demander au conseil son aval.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre de mandats dans des sociétés cotées ou grandes organisations en France et à l’étranger ne devra pas excéder 5 ; - si le candidat est dirigeant d’une société cotée ou grande organisation, le nombre de mandats devra se limiter à deux (soit un mandat maximum hors de son groupe) ; - si le candidat est président du conseil d’une société cotée ou d’une grande organisation, le nombre de mandats devra se limiter à trois (soit deux mandats maximum hors de son groupe) ; <p>Exceptions :</p> <p>Cette définition du cumul des mandats exclut les fonctions au sein des filiales non cotées, organisations caritatives ou FCP.</p> <p>Compte tenu de l’activité d’une société d’investissement, le nombre de mandats de ses dirigeants ou de son président non exécutif sera limité à 5.</p>	<p>Executive directors or those in comparable roles holding</p> <ul style="list-style-type: none"> (iv) more than two non-chair non-executive director positions (v) any other executive positions, or, (vi) any non-executive chair positions <p>An adverse vote recommendation will not be applied to a director within a company where he/she serves as CEO; instead, any adverse vote recommendations will be applied to his/her additional seats on other company boards.</p> <p>The same is also valid for non-executive chairmen, except (i) where they exclusively hold other non-executive chair and/or executive positions or (ii) where they are elected as non-executive chairman for the first time.</p> <p>ISS will take into account board positions held in global publicly-listed companies outside the same group, defined as group of companies in which a common parent company controls at least 50 % + 1 share of equity capital, alone or in concert;</p> <p>For directors standing for (re) election at French companies, ISS will take into account board appointments as censors in French publicly listed companies.</p> <p>Executive directors or those in comparable roles within investment holding companies will generally be treated similar to non-executive directors when applying this policy.</p>	

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
PERSONNE MORALE ADMINISTRATEUR			<p>In cases where a director holds more than one board seat on a single board and corresponding votes, manifested as one seat as a physical person plus an additional seat(s) as a representative of a legal entity, vote AGAINST the (re)election of such legal entities and in favour of the physical person.</p> <p>However, an exception is made if the representative of the legal entity holds the position of CEO. In such circumstances, vote in favour of the legal entity and AGAINST the (re)election of the physical person.</p>	
PARTICIPATIONS CROISEES	<p>Défavorable aux participations croisées</p> <p><u>Exception</u> : sauf si celles-ci résultent d'une alliance stratégique se situant dans un projet économique commun déclaré.</p> <p>Les administrateurs réciproques et les membres du conseil issus des participations croisées, le cas échéant, ne doivent pas siéger dans des comités spécialisés.</p>	Défavorable aux participations croisées		
EVALUATION DU CONSEIL	<p>L'AFG recommande l'évaluation annuelle formalisée par le conseil de son propre travail qu'il s'agisse d'une auto-évaluation ou d'une évaluation externe. Il doit s'interroger sur sa composition, son organisation et son fonctionnement (pertinence des sujets mis à l'ordre du jour, temps consacré, qualité des documents transmis, efficacité des comités... Il informe les actionnaires de ces évaluations et des dispositions prises en conséquence.</p>			

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>REGLEMENT INTERIEUR DU CONSEIL</p>	<p>Il doit inclure les principes d'organisation, notamment en matière de prévention et de gestion des conflits d'intérêts ainsi que les principes déontologiques auxquels ses membres devront se conformer (confidentialité requise, temps devant être consacré à l'accomplissement de sa mission par l'administrateur).</p> <p>Il peut en outre requérir l'accord préalable du conseil pour toute opération significative ou se situant hors de la stratégie annoncée (opérations de croissance externe, de restructuration interne...) et de manière générale, indiquer les cas dans lesquels l'accord préalable du conseil est demandé.</p>			

	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>INFORMATION DES ADMINISTRATEURS</p>	<p>Le président du conseil doit fournir à chaque membre du conseil toute information utile à l'exercice de son mandat. Devront ainsi faire l'objet d'une diffusion aux membres du conseil, les études commandées par le management (études de marché, analyses stratégiques, de rémunérations...) ou leurs principales conclusions.</p> <p>Il est souhaitable que la cartographie des risques (incluant non seulement les risques financiers, mais aussi l'ensemble des risques identifiés par l'entreprise) soit transmise aux membres du conseil.</p> <p>Ces documents devront être communiqués suffisamment en amont des réunions du conseil.</p> <p>Les membres du conseil doivent pouvoir obtenir à leur demande toute information complémentaire, qualitative et quantitative, sur l'entreprise. Ils pourront également auditionner toute personne disposant d'information qu'ils jugeront utiles pour leurs travaux.</p> <p>Il est souhaitable que le déontologue de l'entreprise rende compte au conseil, a minima de façon annuelle, de son activité, des problématiques rencontrées au sein du groupe et des outils dédiés à l'éthique.</p> <p>Il doit être prévu que les personnes en charge du contrôle interne, des risques et de la déontologie au sein de la société puissent présenter régulièrement devant le conseil les points qui leur semblent importants.</p>			

QUITUS AUX ADMINISTRATEURS	AFG – 2017	PROXINVEST – 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
		<p style="text-align: center;">Défavorable</p> <p>Tout mandataire social responsable et diligent assume ses responsabilités passées et ne devrait généralement pas avoir besoin du quitus de sa gestion. C'est en connaissance de cause que l'actionnaire exerce ou non ses droits de recours judiciaires, y renoncer par avance ne semble pas souhaitable.</p> <p>Les gestionnaires de fonds d'investissement pour compte de tiers et investisseurs institutionnels ne sauraient concéder une faveur sans contrepartie pour leurs ayant-droits et devraient donc s'opposer au vote de tout quitus ou décharge des administrateurs, dirigeants ou commissaires. En effet, si aucune décision de l'assemblée générale ne peut avoir pour effet d'éteindre une action en responsabilité contre les administrateurs pour faute commise, le quitus voté freinerait inévitablement l'engagement d'actions en responsabilité des mandataires sociaux et ne saurait être conforme à la protection des intérêts des ayant droits.</p>	<p>Vote FOR the discharge of directors, including members of the management board/supervisory board, <i>unless</i> there is reliable information about significant and compelling concerns that the board is not fulfilling its fiduciary duties warranted on a CASE-BY-CASE basis, by:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a lack of oversight or actions by board members which invoke shareholder distrust related to malfeasance or poor supervision, such as operating in private or company interest rather than shareholder interest ; or - any legal issues (civil or criminal) aiming to hold the board responsible for breach of trust in the past or related to currently alleged actions yet to be confirmed (and not only the fiscal year in question), such as price fixing, insider trading, bribery, fraud, and other illegal action; or - other egregious governance issues where shareholders will bring legal action against the company or its directors. <p>For markets which do not routinely request discharge resolutions, analysts may voice concerns in other appropriate agenda items, such as approval of the annual accounts or other relevant resolutions, to enable shareholders to express discontent with the board.</p>	<p>In certain instances, French companies may request that shareholders discharge the members of the board of directors and/or management from any and all of their actions committed during the fiscal year.</p> <p>Pursuant to French law, no decision of the general meeting of shareholders can shield a company's board members or CEO from an action for liability. They will still be held liable for any tortious or negligent act committed in the performance of their duties.³³</p>

³³ Article L.225-253 of the French Commercial Code.

III. COMITES DU CONSEIL

COMITES SPECIALISES	Trois comités distincts.	Trois comités distincts.		
COMITE D'AUDIT	<p>Au moins, une majorité de membres libre d'intérêts, pas de fonctions exécutives ou salariées dans l'entreprise.</p> <p>Ce comité doit exercer particulièrement les fonctions de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - contrôle de l'information comptable et financière ; - analyse des risques (cartographie, procédures...) y compris les risques relatifs aux actifs immatériels (marques, réputation...) et aux brevets ; - supervision du contrôle interne ; - suivi du contrôle légal des comptes, examen des travaux de l'audit externe, sélection des CAC (souhaitable que les actionnaires soient informés par le conseil des modalités de leur désignation) et vérification de leur indépendance (eu égard notamment à l'éventualité de l'accomplissement par ceux-ci d'autres prestations) et de la bonne application des principes de rotation résultant des textes européens. <p>Il est recommandé une communication régulière entre le comité d'audit, le conseil et les personnes en charge des risques et de l'audit interne dans l'entreprise.</p>	<p>Pas de dirigeants. Composé majoritairement de personnes libres d'intérêts et présidé par une telle personne.</p> <p>Le comité doit disposer d'un budget autonome lui permettant d'exercer sa mission.</p>	<p>Vote AGAINST the (re)election of executives members of the audit committee. ISS may recommend a vote AGAINST if the disclosure is too poor to determine whether an executive serves or will serve on a committee; if a company does not have an audit committee, ISS may consider that the entire board fulfils the role of a committee. In such case, ISS may vote AGAINST the executives, including the CEO, up for election to the board.</p> <p>Markets where local corporate governance codes prescribe specific composition requirements are assessed in accordance with compliance with their local codes. More stringent requirements are applied to those markets whose local corporate governance codes prescribe more robust compositions requirements.</p>	<p>2/3 of the directors should be independent of the company and its shareholders.</p> <p>French law requires listed companies to have an audit committee responsible for the oversight of financial reporting and risk control, with at least one independent member who has specific financial or accounting expertise. Companies may opt to have the board as a whole serve as the audit committee, provided that it has explicitly stated this policy.</p> <p>When assessing the decisions and actions of the audit committee, we typically defer to its judgment and recommend voting in favour of its members, but we would recommend voting AGAINST the following members under the following circumstances:³⁴</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The audit committee chair, when: <ul style="list-style-type: none"> (i) audit and audit-related fees total one-half or less of the total fees billed by the auditor for two consecutive years; or (ii) the committee did not hold a sufficient number of meetings considering the company's financial situation and reporting requirements.

³⁴ Where the recommendation is to vote against the committee chair and the chair is not up for election because the board is staggered, we do not recommend voting against any members of the committee who are up for election; rather, we will simply express our concern with regard to the committee chair. In the absence of an audit committee, we will recommend voting against the chairman of the board.

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
COMITE D'AUDIT (SUITE)				2. All members of an audit committee in office when: (i) material accounting fraud occurred at the company; (ii) financial statements had to be restated due to serious material fraud; (iii) the company repeatedly fails to file its financial reports in a timely fashion for more than one (1) year in a row; (iv) the company has aggressive accounting policies and/or poor disclosure or lack of sufficient transparency in its financial statements.
COMITE DES REMUNERATIONS	<p>Majorité de membres et Président libres d'intérêts.</p> <p>Ne peut y siéger toute personne exerçant des fonctions de direction générale dans l'entreprise.</p> <p>Le comité des rémunérations exerce un rôle fondamental qui lui impose de ne pas se trouver en situation de conflit d'intérêt.</p> <p>Il est en charge de préparer pour le conseil d'administration le dispositif de rémunération des DMS.</p> <p>Pour ce faire, il prend connaissance auprès de la direction générale de la politique de rémunération du comité exécutif. Il rencontre également les responsables des ressources humaines afin que lui soit exposée la politique salariale du groupe.</p> <p>Le comité des rémunérations analyse <i>a priori</i> et <i>a posteriori</i> la pertinence des critères mis en place en matière de rémunération.</p>	<p>Pas de dirigeants et composé majoritairement de personnes libres d'intérêts et présidé par une telle personne</p> <p>Le comité doit disposer d'un budget autonome lui permettant d'exercer sa mission.</p>	<p>Vote AGAINST the (re)election of executives members of the remuneration committee. ISS may recommend a vote AGAINST if the disclosure is too poor to determine whether an executive serves or will serve on a committee.</p> <p>If a company does not have a remuneration committee, ISS may consider that the entire board fulfils the role of a committee. In such case, ISS may recommend a vote AGAINST the executives, including the CEO, up for election to the board.</p> <p>Markets where local corporate governance codes prescribe specific composition requirements are assessed in accordance with compliance with their local codes. More stringent requirements are applied to those markets whose local corporate governance codes prescribe more robust compositions requirements.</p>	<p>A majority of the members should be independent of the company and its shareholders. Furthermore, in accordance with Afep-Medef code, the compensation committee should have an independent chairman as well as one employee representative. We accept the presence of a maximum of one employee representative or employee shareholder representative on this committee.</p>

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>COMITE DES REMUNERATIONS (SUITE)</p>				<p>When assessing the performance of compensation committee, we will recommend voting AGAINST the following:³⁵</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The compensation committee chair if: <ul style="list-style-type: none"> - the compensation committee did not meet during the year, but should have (e.g., because executive compensation was restructured or a new executive was hired). - the company has consistently had poorly structured and disclosed compensation programs and has not made any changes, and/or - the company has bundled the approval of a compensation policy or report with other governance proposal. 2. All members of the compensation committee (during the relevant time period) if: <ol style="list-style-type: none"> (i) the company entered into excessive employment agreements and/or severance agreements;

³⁵ Where the recommendation is to vote against the committee chair and the chair is not up for election because the board is staggered, we do not recommend voting against any members of the committee who are up for election; rather, we will simply express our concern with regard to the committee chair. In the absence of a compensation committee, we will recommend voting against the chairman of the board.

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>COMITE DES REMUNERATIONS (SUITE)</p>				<ul style="list-style-type: none"> (ii) performance goals were lowered when employees failed or were unlikely to meet original goals, or performance-based compensation was paid despite goals not being attained; (iii) excessive employee perquisites and benefits were allowed; or (iv) we have identified other egregious policies or practices. (v) The committee failed to address shareholders concerns following majority shareholder rejection of the say on pay proposal in the previous year; (vi) The say on pay proposal was approved but there was a significant shareholder vote (ie greater than 25 % of votes cast) against the proposal in the prior year, and there is no evidence that the board responded accordingly to the vote including actively engaging shareholders on this issue.

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
COMITE DES NOMINATIONS	<p>Au moins 3 membres avec une majorité libres d'intérêts.</p> <p>Il est chargé principalement de faire des propositions en vue de la recherche et de la nomination des membres du conseil et des mandataires sociaux, aura également pour tâche de participer à la planification et à l'organisation de la succession des principaux dirigeants, qu'il s'agisse d'une fin de mandat prévue ou que celle-ci résulte d'un empêchement brutal d'exercer ses fonctions. Il organise l'intégration au conseil des nouveaux administrateurs.</p> <p>Il peut aussi contribuer à l'évaluation du fonctionnement du conseil.</p>	<p>Pas de dirigeants et composé majoritairement de personnes libres d'intérêts et présidés par une telle personne.</p> <p>Le comité doit disposer d'un budget autonome lui permettant d'exercer sa mission.</p>		<p>A majority of the members should be independent of the company and its shareholders.</p> <p>We will recommend voting AGAINST the following:³⁶</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. The nominating committee chair : <ol style="list-style-type: none"> (i) if the nominating committee did not meet during the year, but should have (i.e., because new directors were nominated); (ii) when the board is not sufficiently independent; (iii) when there are less than three members on key board committees. 2. All members of the nominating committee, when the committee nominated or renominated an individual who had a significant conflict of interest or whose past actions demonstrated a lack of integrity or inability to represent shareholders interests. <p>In addition we may recommend vote AGAINST one or all of the nominating committee members up for election when the board fails to respond to a significant shareholder vote against a nominee previously elected.</p>

³⁶ Where the recommendation is to vote against the committee chair and the chair is not up for election because the board is staggered, we do not recommend voting against any members of the committee who are up for election; rather, we will simply express our concern with regard to the committee chair. In the absence of a nominating committee; we will recommend voting against the chairman of the board.

IV. REMUNERATION DES DIRIGEANTS

POLITIQUE DE
REMUNERATION DES
DIRIGEANTS

L'AFG insiste sur la responsabilité du conseil dans le processus d'élaboration et de décision en matière de rémunérations des DMS dans le respect des principes de déontologie. Il doit ainsi discuter au moins une fois par an de la politique de rémunération de l'entreprise et exercer dans toute la mesure du possible une fonction de supervision.

Le conseil doit veiller à la cohérence du niveau et de l'évolution de la rémunération des DMS, prenant notamment en compte la politique sociale, la conjoncture et la concurrence.

Les intérêts des dirigeants doivent être en ligne avec ceux des actionnaires. La politique de rémunération doit respecter un juste équilibre s'harmonisant avec les nécessités de motivation des salariés. Cette politique doit intégrer des critères financiers et extra-financiers. Elle doit en conséquence s'inscrire dans une perspective de moyen/long terme.

L'AFG rappelle l'importance d'une politique de rémunération transparente et maîtrisée dont l'absence porterait atteinte à l'image et à la réputation de l'entreprise. Des dérives en ce domaine sont de nature à être préjudiciables aux intérêts des actionnaires, mais également à ceux des dirigeants et de l'entreprise.

La politique de rémunération doit être communiquée de façon précise en amont de l'AG. Elle doit inclure ses principes et mécanismes, détailler la politique sur les différentes composantes et ne pas se contenter des seules informations sur l'exercice passé.

Le coût pour l'exercice comptable de chaque composante de rémunération (fixe, bonus, jetons, avantages en nature, variable pluriannuel, options, droits potentiels en actions, régime de retraite additif) doit être communiqué pour chaque DMS mais aussi de façon agrégée pour l'ensemble du comité de direction ou comité exécutif ou pour les dix dirigeants les mieux rémunérés.

ISS will evaluate management proposals seeking ratification of a company's executive compensation-related items on a **CASE-BY-CASE** basis and, where relevant, will take into account the European Pay For Performance model outcomes within a qualitative review of a company's remuneration practices. ISS will generally recommend a vote **AGAINST** a company's compensation-related proposal if such proposal fails to comply with one or a combination of several of the global principles and their corresponding rules:

1. provide shareholders with clear, comprehensive compensation disclosures:

- 1.1. information on compensation-related proposals shall be made available to shareholders in a timely manner;
- 1.2. the level of disclosure of the proposed compensation policy shall be sufficient for shareholders to make an informed decision and shall be in line with what local market best practice standards dictate;

A company's executive compensation should meet the following criteria:

- the compensation structure is transparent, clear and comprehensible;
- compensation is reasonable and in line with the company's peers;
- a significant portion of compensation is performance-based;
- performance targets are specific, appropriate and disclosed to the public;
- the policy contains a provision pursuant to which in the event of a bonus being wrongly granted on the basis of incorrect financial information, the company initiates a procedure to reclaim the bonuses, share options and shares granted;

Severance payments are based on the achievement of predetermined performance targets, and do not exceed twice the amount of executive's base salary plus cash bonus including any indemnification paid pursuant to a non-competition clause.

**POLITIQUE DE
REMUNERATION DES
DIRIGEANTS
(SUITE)**

AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>La rémunération des dirigeants doit être respectueuse de la cohésion sociale et contribuer à promouvoir l'affectio societatis.</p> <p>Il convient d'éviter l'effet de surenchère qui résulterait d'un recours exclusif à la comparaison des rémunérations entre émetteurs.</p> <p>La rémunération des DMS, à la hausse comme à la baisse, doit être liée à l'évolution sur le moyen et le long terme de la valeur intrinsèque de la société et à la performance relative du titre.</p> <p>Elle doit être en cohérence avec la rémunération moyenne par employé, le dividende et les résultats.</p>	<p>Lorsque des DMS ou un président du conseil ont été nommés en cours d'exercice ou en début du nouvel exercice, l'information sur la nouvelle rémunération attachée à leur fonction doit être communiquée en base annuelle aux actionnaires.</p> <p>Proxinvest considère depuis 2005 qu'un maximum tous avantages compris, de 240 fois le SMIC brut, soit 4,8 M€ par an, devrait constituer le maximum socialement tolérable de la rémunération globale annuelle (salaire, avantage, options, actions gratuites et contribution de retraite chapeau) pour les fonctions rémunérées d'un dirigeant. Chaque conseil devrait également définir un écart maximal entre la rémunération du premier dirigeant et la rémunération minimale moyenne ou médiane du groupe. Proxinvest recommande de communiquer ces ratios au sein de leur rapport annuel.</p>	<p>1.3. companies shall adequately disclose all elements of the compensation, including:</p> <p>1.3.1 any short or long term compensation component must include a maximum award limit;</p> <p>1.3.2 long term incentive plans must provide sufficient disclosure of (i) the exercise price/strike price (options); (ii) discount on grant; (iii) grant date/period; (iv) exercise/vesting period; and if applicable (v) performance criteria.</p> <p>1.3.3 Discretionary payments if applicable.</p> <p>2. maintain appropriate pay structure with emphasis on long term shareholder value:</p> <p>2.1 The structure of the company's short term incentive plan shall be appropriate.</p> <p>2.1.1 The compensation policy must notably avoid guaranteed or discretionary compensation.</p> <p>2.2 The structure of the company's long term incentives shall be appropriate, including but not limited to dilution, vesting period, and, if applicable, performance conditions.</p>	<p>Glass Lewis' analysis of compensation policies examines a company's compensation disclosure and structure as compared to peer practices, based on relevant stock market indices, market capitalization, industry and/or liquidity.</p> <p>As a result, we generally apply higher standards to compensation policies and disclosure of the largest companies in a given market, as these multinational companies compete with international companies in similar industries for talented executives. In particular, we expect companies on blue-chip indices to provide relatively better compensation-related disclosure than other companies in a market.</p> <p>We also expect these companies to apply compensation practices that meet at least a majority of local key recommendations for best practice, and align with international standards for best practice.</p> <p>GL recognizes that differences in the ownership structure of listed firms necessarily affect the incentive structure for executives.</p>

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>POLITIQUE DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS (SUITE)</p>			<p>2.2.1 equity based plans or awards that are linked to long-term company performance will be evaluated using ISS' general policy for equity-based plans; and</p> <p>2.2.2 for awards granted to executives, ISS will generally require a clear link between shareholder value and awards, and stringent performance-based elements.</p> <p>2.3 The balance between short and long term variable compensation shall be appropriate.</p> <p>2.3.1The company's executive compensation policy must notably avoid disproportionate focus on short-term variable element(s).</p> <p>3. avoid arrangements that risk "pay for failure";</p> <p>3.1 the board shall demonstrate good stewardship of investor's interests regarding executive compensation practices (principle being supported by Pay for performance evaluation³⁷).</p> <p>3.1.1 there shall be a clear link between the company's performance and variable awards;</p> <p>3.1.2 There shall be no significant discrepancies between the company's performance and real executive payouts;</p>	<p>In particular, where a company is controlled and managed by a family, we believe the use of equity incentives for representatives of the family are inappropriate and may serve to further entrench the controlling shareholder's stake. Additionally, in general, we expect companies with more disperse ownership to demonstrate a more precise and linear pay-performance link than those with more concentrated ownership.</p>

³⁷ **Definition of Pay-for-Performance evaluation:**

ISS annually conducts a Pay-for-Performance analysis to measure the alignment between pay and performance over a sustained period. With respect to companies in the European main indices, this analysis considers the following :

Peer Group Alignment:

- The degree of alignment between the company 'annualized TSR rank and the CEO's annualized total pay rank within a peer group, each measured over a three year period.
- The multiple of CEO's total pay relative to the peer group median.

Absolute Alignment – the absolute alignment between the trend in CEO pay and company TSR over the prior five fiscal year- ie, the difference between the trend in annual pay changes and the trend in annualized TSR during the period.

POLITIQUE DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS (SUITE)	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
			<p>3.1.3 The level of pay for CEO and members of executive management should not be excessive relative to peers, company performance, and market practices;</p> <p>3.1.4 Significant pay increases shall be explained by a detailed and compelling disclosure</p> <p>3.2 severance pay agreements must not be in excess of (i) 24 months' pay or of (ii) any more restrictive provision pursuant to local legal requirements and/or market best practices;</p> <p>3.3 arrangements with a company executive regarding pensions and post-mandate exercise of equity-based awards must not result in an adverse impact on shareholders' interests or be misaligned with good market practices;</p> <p>4. maintain an independent and effective compensation committee;</p> <p>4.1 no executives may serve on the compensation committee;</p>	

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
POLITIQUE DE REMUNERATION DES DIRIGEANTS (SUITE)			<p>4.2 in certain markets the compensation committee shall be composed of a majority of independent members, as per ISS policies on director election and board or committee composition.</p> <p>In addition to the above, ISS will generally recommend a vote AGAINST a compensation related proposal if such proposal is in breach of any other supplemental market-specific ISS voting policies.</p> <p>5. avoid inappropriate pay to non-executive directors (voir jetons de présence)</p>	
REMUNERATION DU PRESIDENT NON EXECUTIF	<p>Elle doit faire l'objet d'une attention particulière. Des informations précises sur l'exercice écoulé et les deux exercices antérieurs doivent être communiquées aux actionnaires.</p> <p>Le conseil valide la rémunération du président du conseil non exécutif relative aux missions dont il aurait été chargé. Il porte ces rémunérations à la connaissance des actionnaires, en particulier quant à la nature des missions concernées.</p> <p>La rémunération du président du conseil non exécutif ne doit pas le mettre en position de conflits d'intérêts.</p> <p>L'AFG n'est pas favorable au versement d'une part variable.</p>	<p>La rémunération de la seule présidence non exécutive de la société, présidence du CA ou CS, ne comportant que peu de responsabilité opérationnelle directe, ne devrait pas donner lieu à une rémunération par trop éloignée du jeton de présence individuel des autres administrateurs.</p> <p>La France est un des rares pays européens où la rémunération du président non-exécutif échappe à l'approbation préalable des actionnaires alors même que ces présidents sont parmi les plus rémunérés. Il convient donc d'y remédier en adoptant une politique stricte demandant aux entreprises de rémunérer le président sous forme de jetons de présence majorés ou de soumettre sa rémunération au contrôle des conventions réglementées.</p> <p>Vote CONTRE si les conditions suivantes sont vérifiées :</p> <p>a) rémunération excède la rémunération médiane de son indice de cotation (CAC 40, SBF 80,...), ET</p>		

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
REMUNERATION DU PRESIDENT NON EXECUTIF (SUITE)		<p>b) la rémunération excède le montant théorique calculé par Proxinvest en fonction de la capitalisation boursière.</p> <p><u>Précision</u> : Proxinvest pourra ajuster le montant de la rémunération théorique du président non exécutif à la hausse ou à la baisse en fonction de la qualité de la gouvernance du groupe mise en œuvre par le président. Cette qualité sera mesurée par un modèle de notation gouvernance propre à Proxinvest.</p> <p>c) La rémunération inclut une composante variable basée sur la performance financière.</p>		
TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS	<p>L'AFG demande la transparence sur les montants et sur toutes les formes et bases de calcul des rémunérations individuelles, directes ou indirectes, immédiates ou différées, par la société ou ses filiales, en France et à l'étranger, des dirigeants mandataires sociaux (y compris stock options, actions gratuites, système de retraite (en précisant si celui-ci est identique à celui des autres cadres du groupe ou spécifique), indemnités de départ, avantages particuliers ainsi que la rémunération globale versée aux 10 personnes les mieux rémunérées exerçant des fonctions de direction.</p>	<p>Les rémunérations des dirigeants doivent donner lieu annuellement à une communication détaillée et individualisée par mandataire social (MS) et reprendre tous les éléments fixes, variables, en espèces et en nature, en France et à l'étranger, ainsi que tout élément actionnarial octroyé ainsi que la valeur comptable pour l'exercice de l'avantage postérieur à l'emploi que représente les régimes additifs de retraite.</p> <p>L'utilisation d'une société <i>ad hoc</i> pour la rémunération d'un dirigeant actionnaire d'influence implique notamment une totale transparence des opérations menées par cette société, pour permettre la mesure précise de la rémunération de chaque dirigeant concerné.</p>	Voir ci-dessus politique de rémunération des dirigeants (Principe I).	

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
TRANSPARENCE DES REMUNERATIONS (SUITE)		Le coût pour l'exercice comptable de chaque composante de rémunération (fixe, bonus, jetons, avantages en nature, options, droits potentiels en actions, régime de retraite additif) doit être communiqué pour chaque MS dirigeant mais aussi de façon agrégée pour l'ensemble du comité de direction ou comité exécutif ou pour les 10 dirigeants les mieux rémunérés.		
« SAY ON PAY »	L'AFG accueille favorablement l'introduction par un nombre croissant de sociétés, sous l'impulsion de leurs associations, d'un vote annuel <i>ex post</i> sur la mise en œuvre de cette politique de rémunération.	<p>Proxinvest accueille favorablement le vote consultatif sur la rémunération des DMS introduit par le code Afep-Medef. Le système proposé n'est toutefois pas parfait et il serait préférable d'introduire un vote impératif sur les propositions de la société afin de mieux respecter le principe de souveraineté de l'AG. A minima un vote contraignant de l'AG tous les 3 ans sur la politique de rémunération des dirigeants et sur tout amendement à ces principes serait une pratique plus respectueuse de la souveraineté de l'AG et de la culture légale française du droit dur.</p> <p>Si de telles résolutions ne sont pas inscrites à l'ordre du jour, le président du CA ne sera pas soutenu lors de son renouvellement. Si l'élection de ce dernier n'est pas proposée, le président du comité des rémunérations ne sera pas soutenu lors du renouvellement de son mandat. Enfin si ni l'un ni l'autre ne voient leur renouvellement inscrit à l'ordre du jour, l'opposition à ce manquement sera exprimé sur l'approbation des comptes sociaux de l'exercice.</p>	ISS will mainly focus on the (1) quality of disclosure provided by the issuer for the fiscal year under review, meaning that clear, comprehensive, and relevant information on compensation shall be made publicly available, and (ii) the compliance during the fiscal year under review of the compensation-related practices, of the issuer with key points of the policy which have been continuously applied by ISS on the French Market for several years.	<p>Advisory vote on remuneration</p> <p>Pursuant to the AFEP-MEDEF recommendation discussed above, advisory say on pay proposals in France seek shareholder approval of amounts paid to executives during the past fiscal year. For this purpose, the Company should provide a representation of each of the remuneration items and illustrate the amounts paid by the company during the last fiscal year or to be paid based on the results of the last fiscal year.</p> <p>The following components (due or awarded) should be presented to shareholders at the annual meeting:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fixed remuneration; - Variable remuneration (including any multi-annual variable parts); - Extraordinary remuneration; - Stock options, performance shares, and any other element of long-term remuneration; - Benefits linked to taking up or terminating office; - Supplementary pension scheme; and - Any other benefits.

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>« SAY ON PAY » (SUITE)</p>		<p>Vote CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <p>a) manquement aux exigences d'information sur les rémunérations définies dans la première partie de ce document ou information fournie insuffisante pour permettre aux actionnaires d'analyser correctement la politique de rémunération et les rémunérations attribuées ;</p> <p>b) la structure des rémunérations ou la philosophie de la politique de rémunération n'est pas en ligne avec les principes définis dans la 1ere partie du document ;</p> <p>c) la politique de rémunération présente un manque de lien avec la performance à long terme.</p>	<p>1) Quality of disclosure</p> <p>ISS will point out any lack of disclosure reflecting a practice below French market standards.</p> <p>An issuer shall disclose compensation related elements granted by any companies of its group in connection with each of its executive corporate officers, notably:</p> <ul style="list-style-type: none"> - the remuneration policy for fiscal years under review, including principles, structure, and explanation of the evolution of the compensation – notably the rationale behind an increase in the base salary - over the past few years; definition and description of each of the components of the compensation including any mechanisms spread over several years and any terms and conditions attached; rationale behind the choice of a remuneration via consulting fees; and nature, metrics, level of fulfilment, and weighting of any qualitative and quantitative pre-determined performance criteria, target, and cap of the bonus as a percentage of the base salary. 	<p>If a separate say on pay vote is offered, it will be on the list of payments above. However, payments related to the termination of office will be presented for separate shareholder approval as a related party transaction. The Code does not prescribe precisely how the remuneration elements have to be presented in the proposal as long as the information is complete and comprehensible. However, we believe that all companies adhering to the AFEP-MEDEF Code should present information about remuneration amounts using the templates provided by the Code.</p> <p>The AFEP-MEDEF Code recommends one say on pay resolution for the chair and CEO and one say on pay resolution for the executive directors in case of a one-tier board structure. For two-tiered boards the Code recommends one resolution for the chair of the management board and one resolution for the other management board members.</p>

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>« SAY ON PAY » (SUITE)</p>			<ul style="list-style-type: none"> - For partnerships limited by shares, ISS will take into consideration specificities linked to the general manager's compensation (i.e. setting of the base salary and of the bonus resulting from bylaws provisions). - The breakdown of the amounts received and due (either in cash or in shares) with respect to the fiscal year under review, and with respect to the previous year, for each component of the compensation, as described in the tables recommended by the AMF and the AFEP-MEDEF Code published in June 2013. To be included, among others, are base salary, annual and multiannual target bonus, deferred bonus, perquisites, indemnities of any kind, exceptional remuneration, consulting fees (e.g., management fees paid via a company held/controlled by the concerned executive corporate officer), golden hello, and severance package actually paid or whose payment's principle was decided by the board regardless of whether this package results from the termination of a corporate officer mandate or of an employment agreement; 	<p>The say on pay vote in France is seeking approval of the amount of remuneration paid or due for the prior fiscal year; however, our analysis reflects both quantitative and qualitative factors, and is primarily focused on the pay for performance link. We believe shareholders should be presented with sufficient information regarding how award amounts were determined in order to make informed decisions. If the company has failed to sufficiently disclose the terms of its remuneration programs and policies, we may recommend shareholders vote against the proposal solely on this basis. When analysing French say on pay proposals, our guidelines do not differ materially from the Continental European Policy Guidelines. In addition, we firmly believe that French companies should apply the following best practice recommendations in France:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) Executives should receive performance-based multi-annual remuneration such as stock options or performance shares; (ii) Variable remuneration should be subject to clearly disclosed caps (i.e. as a percentage of the fixed remuneration);

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>« SAY ON PAY » (SUITE)</p>			<ul style="list-style-type: none"> - The number of stock options, warrants, and performance shares awarded during the fiscal year under review as well as, notably, their valuation, the vesting period, the nature and the metrics of the performance conditions attached, the performance period, and, for stock-options and warrants, the exercise price; - The number of stock-options and warrants exercised and the number of performance shares acquired during the fiscal year under review, as well as, notably, the nature, the metrics, and the actual level of achievement of the performance conditions attached; - The terms and conditions of any new or ongoing post-mandate remuneration (notably, termination package and/or additional pension scheme), including under potentially suspended employment 	<p>(iii) The remuneration report should contain clear disclosure regarding the variable remuneration terms, including a precise definition of the quantitative and qualitative criteria;</p> <p>(iv) Variable remuneration should not be based on the Company's share price alone.</p> <p>If the say on pay proposal does not receive majority approval, the board of directors is recommended to address the subject at its next meeting following the annual meeting of shareholders and publish a press release describing how it envisages taking shareholders' opinions into consideration.</p> <p>The aforementioned notwithstanding, shareholders are required to approve authorities to grant stock options and to issue restricted stock, as well as any remuneration element that may be due following the termination of an executive's mandate, such as a severance package, supplementary retirement benefits, or a non-compete clause. While our policies with regard to these issues do not deviate from the principles discussed in our Continental European Policy Guidelines, our policies in France are more precisely aligned with best practice recommendations in France.</p>

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>« SAY ON PAY » (SUITE)</p>			<p>– Absence of egregious practices</p> <p>An issuer shall not have maintained egregious compensation-related practices during the fiscal year under review. Such practices are those that strongly contradict any of the five ISS Global Principles on Executive and Director Compensation described below (in the "Appendix" section), and/or reflect a practice far below par in relation to French market standards. <u>Examples of key points</u> continuously considered by ISS as a breach of French market standards for several years:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Executive or cross-directorship on remuneration committee; – Unjustified significant base salary increases; – No cap on annual variable remuneration; – Unjustified "exceptional" bonuses; – Bonus' award not entirely subject to performance condition(s); – Retroactive setting by the board of the base salary and/or of the targets attached to the bonus; – "Golden hello" not subject to conditions; – On going termination package exceeding 24 months' base salary and bonus when not submitted to shareholders' vote on a regular basis or termination package due in connection with the fiscal year under review exceeding 24 months' base salary and bonus; 	<p>Binding vote on remuneration policy</p> <p>We generally believe that remuneration policies should provide clear disclosure of an appropriate framework for managing executive remuneration. While this framework will vary for each company, it should generally provide an explicit link to the Company's strategy, setting appropriate quantum limits along with structural safeguards to prevent excessive or inappropriate payments and particularly any reward for failure;</p> <p>whilst providing sufficient flexibility to allow boards to manage matters of recruitment and professional development as they arise, to avoid the necessity of seeking shareholder approval for policy amendments or special payments.</p> <p>Some of the potentially troubling issues we will consider when analysing remuneration policies, and in particular when weighing a vote against these proposals, are as follows:</p> <ul style="list-style-type: none"> – The policy allows for high pay (as compared to the company's benchmark) that is not subject to relevant and challenging performance targets over the period and when such pay has not been merited by outstanding company performance over the period;

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>« SAY ON PAY » (SUITE)</p>			<ul style="list-style-type: none"> - Potential accelerated vesting when departure of the executive not submitted to shareholders' vote on a regular basis or accelerated vesting following executive's actual departure; - Absence of performance condition(s) to stock based plan(s) awarded to executive corporate officer(s) during the fiscal year under review. <p>ISS voting recommendation on a say on pay resolution</p> <p>Until January 2015, ISS will generally consider a negative recommendation is warranted on a say-on-pay resolution if the issuer does not significantly comply with the two major factors of level of disclosure and absence of egregious practices, as described above.</p> <p>ISS will generally consider a positive recommendation is warranted on a say-on-pay resolution if the issuer has a satisfactory level of disclosure to shareholders and an absence of egregious practices.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We do not consider the overall remuneration structure or the balance between short- and long-term incentive plans to be appropriate or in shareholders' best interests; - Pay levels are bench-marked above median without sufficient justification; - Performance targets are not sufficiently challenging, or metrics do not align with business strategy; - Non-executive directors are eligible for cash and/or equity awards on similar terms as those granted to executives. <p>If the company has failed to sufficiently disclose the terms of its policy, we may recommend shareholders vote AGAINST the proposal solely on this basis. Where substantial changes to the existing policy have been proposed and have not been adequately explained or justified, we may recommend voting AGAINST the policy on this basis if the changes do not clearly create a closer alignment with shareholder interests.</p>

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>« SAY ON PAY » (SUITE)</p>			<p>ISS will also be focused on any actual significant improvement in issuer's practices and/or disclosure in respect with the fiscal year under review as well as on any commitment publicly made by the issuer to significantly improve its practices and/or disclosure from the current fiscal year. ISS may or may not decide to take such improvement or commitment to improve into account in its vote recommendation, depending on its significance, and, on this basis, may consider issuing a qualified support on a say-on-pay resolution in some cases where the disclosure or practices are not fully in line with French market standards if significant improvements are considered to warrant such support.</p> <p>Should a company be deemed to have egregious remuneration practices (as a result of one or a combination of several factors highlighted above) and has not followed market practice by submitting a resolution on executive compensation, vote AGAINST other "appropriate" resolutions as a mark of discontent against such practices.</p> <p>An adverse vote recommendation could be applied to any of the following on a case-by case basis:</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) the (re)election of members of the remuneration committee; (2) the discharge of directors; or (3) the annual report and accounts. <p>Failure to propose a resolution on executive compensation to shareholders in a market where this is routine practice may, by itself, lead to one of the above adverse vote recommendations regardless of the companies remuneration practices.</p>	

PARTIE VARIABLE	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
	<p>La part variable de la rémunération des DMS devrait indiquer clairement les critères sur lesquels elle est établie, comment ils ont été appliqués au cours de l'exercice et si les objectifs personnels ont été atteints. L'AFG souhaite que soient indiquées les proportions dans lesquelles s'applique chaque critère (part relative) ainsi que leur variation (année n, n-1, n-2). Les variations des différents éléments de rémunération doivent être justifiées.</p> <p>L'AFG demande également que soient indiqués ex post les taux de réalisation des différents critères, en séparant clairement les éléments quantitatifs et qualitatifs s'il y a lieu.</p> <p>Dans l'hypothèse de l'octroi d'une rémunération exceptionnelle, il convient que son montant soit individualisé et que les circonstances et les motifs conduisant au versement de celle-ci soient précisés et justifiés (exemple : golden hellos).</p>	<p>La part variable de la rémunération salariale des dirigeants doit reposer pour la majeure partie sur des critères complémentaires et non alternatifs, pour l'essentiel des critères financiers par action, et vérifiables. La transparence et la permanence des méthodes de calcul utilisées sont requises.</p> <p>Proxinvest encourage les sociétés à recourir à des critères extra-financiers précis et vérifiables, qu'elles jugeront cohérents avec leurs objectifs de développement durable.</p> <p>Le poids de la part variable qualitative discrétionnaire au sein du variable total doit être communiqué aux actionnaires. Elle ne doit pas servir à compenser une performance financière décevante et ne devrait pas représenter plus de 20 % de l'indexation de la rémunération variable annuelle cible.</p>	<p>(Voir ci-dessus) politique de rémunération des dirigeants.</p>	<p>Compensation policies should include an appropriate balance of fixed and variable pay. To minimize the incentives for excessive risk-taking and allow for a fully flexible bonus policy, the fixed component should represent a sufficiently high proportion of total compensation. Moreover companies should set explicit limits in their policies on variable components in relation to fixed salary.</p> <p><u>A short-term bonus or incentive ("STI")</u> should be demonstrably tied to performance. Whenever possible, we believe a mix of corporate and individual performance measures is appropriate.</p>

PARTIE VARIABLE (SUITE)	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
	<p>L'AFG souhaite que les tableaux récapitulants la rémunération des dirigeants mandataires sociaux au titre de l'exercice offrent une comparaison avec celle des deux exercices précédents.</p>	<p>Les critères du variable doivent pouvoir être vérifiables par les actionnaires a priori. Les sociétés doivent communiquer le poids de chaque critère financier accompagné des objectifs à atteindre pour l'exercice en cours et l'exercice passé.</p> <ul style="list-style-type: none"> - le seuil plancher à partir duquel le critère est activé et permet le versement d'un bonus minimum ; - le seuil cible à partir duquel la rémunération variable cible est due ; - le seuil à partir duquel la rémunération variable maximale est due ; - le taux de réalisation de l'objectif sur l'exercice passé. <p>Le bonus annuel ne devrait pas excéder le salaire fixe et le bonus maximum ne devrait jamais excéder 150 % du salaire fixe.</p> <p>L'ensemble des rémunérations variables cibles (bonus annuel ou pluriannuel, options et actions de performance) ne devrait pas excéder 200 % du salaire fixe et l'ensemble des rémunérations variables ne devraient pas excéder 300 % de la rémunération fixe en valeur maximale. Il est indispensable que le bonus annuel ne représente qu'une part minoritaire du variable total afin de favoriser un vrai alignement entre rémunération et performance à long terme, ne pas favoriser la prise de risque à court terme.</p>		<p>We would normally expect performance measures for STIs to be based on internal financial measures such as net profit after tax, EPS growth and divisional profitability as well as non-financial factors such as those related to employee turnover, safety, environmental issues, and customer satisfaction.</p> <p>However, we recognize performance metrics must necessarily vary depending on the company and industry, among other factors, and will consider most metrics tied to the company's business drivers to be acceptable.</p> <p>Further, the target and potential maximum awards that can be achieved under STI awards should be disclosed</p> <p>Shareholders should expect stretching performance targets for the maximum award to be achieved. Any increase in the potential maximum award should be clearly justified to shareholders.</p> <p>GL recognizes that some measures may involve the disclosure of commercially confidential information but we believe companies should justify such non-disclosure.</p> <p>However, where a short-term bonus has been paid, companies should disclose the extent to which performance has been achieved against relevant targets, including disclosure of the actual target achieved.</p>

PARTIE VARIABLE (SUITE)	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
		<p>Au total, la partie court terme de la rémunération ne devrait jamais excéder la partie conditionnelle de long terme c'est-à-dire liée à des conditions d'attribution d'une durée d'au moins 3 années pleines.</p> <p>Clauses de remboursement</p> <p>Tout contrat de rémunération variable, tout plan d'actions ou d'options, doit contenir une clause appelée clawback selon laquelle les rémunérations variables, les options ou les actions seront réclamées dès lors qu'il apparaît à une date ultérieure qu'elles ont été partiellement attribuées sur la base d'information financière incorrecte (malversations comptables, pratiques déloyales entraînant des amendes ou pénalités a posteriori). Dès lors qu'une rémunération variable a été injustement attribuée, la société doit initier une procédure judiciaire pour obtenir le remboursement des bonus, actions ou options.</p>		<p>Where management has received significant STIs but short-term financial performance over the previous year appears to be poor or negative, the company should provide a clear explanation why these significant short-term payments were made.</p> <p>Clawback clause</p> <p>In addition, we believe that at least a portion of bonuses should be subject to malus provisions which allow companies to reclaim unvested bonuses on the basis of poor performance. Further we believe that companies should implement "clawback" provisions whereby any bonus awarded may be recouped by the company in the event of material fraud or misconduct by the recipient of a bonus award.</p> <p>Furthermore, we believe that a portion of significant bonus payment, typically at least 40 % of large payouts, should be subject to a minimum deferral period of three years.³⁸</p>

³⁸ Article 24 of the European Parliament Resolution of July 7, 2010 on Remuneration of Listed Companies and Remuneration Policies in the Financial Sector.

PARTIE VARIABLE (SUITE)	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017

PARTIE VARIABLE (SUITE)	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
				<p>Performance measures should be carefully selected and should relate to the specific business/industry in which the company operates and, especially, the key value drivers of the company's business.</p> <p>Further, as discussed above, GL believes that measuring a company's performance with multiple metrics serves to provide a more complete picture of the company's performance than a single metric, which may focus too much management attention on a single target. External benchmarks such as a sector, index or peer group should be disclosed and transparent.</p> <p>Internal benchmarks (e.g. earnings per share growth) should also be disclosed and transparent, unless a cogent case for confidentiality is made and fully explained.</p>

RETRAITES SUPPLÉMENTAIRES

AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>Les résolutions relatives à des retraites sur-complémentaires et autres formes de rémunérations destinées à la retraite, devront faire mention du respect des principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ancienneté (au moins 2 ans dans l'entreprise) ; - stricte progressivité : un taux maximum d'augmentation des droits potentiels limité à 3 % de la rémunération du bénéficiaire chaque année ; - présence dans l'entreprise au moment du départ à la retraite ; - un plafond de 45 % d'une assiette englobant les rémunérations fixes et variables dues au titre de la période de référence ; - fixation d'une période de référence sur plusieurs années. <p>Souhaitable qu'au minimum tous les dirigeants (mandataires sociaux ou non) soient prévus comme bénéficiaires potentiels des retraites sur-complémentaires instituées.</p>	<p>Régimes de retraite sur complémentaires</p> <p>Vote CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <p>a) le coût individuel de l'avantage de retraite accordé n'est pas communiqué ;</p> <p>b) l'avantage accordé est un régime de retraite à prestation définie et</p> <ul style="list-style-type: none"> - le régime permet l'attribution aux dirigeants d'une rente annuelle excédant 1,50 % de la rémunération salariale par année d'ancienneté ; - la période de référence permettant de calculer la rente ne repose pas sur un minimum de trois années ; - le régime permet l'attribution aux dirigeants d'une rente additionnelle (hors rente versées au titre des régimes obligatoires) excédant 300 000 € ou 20 % de la rémunération moyenne fixe et variable versée au cours des 3 dernières années ; - le régime permet l'attribution aux dirigeants d'une rente totale (y compris les rentes versées au titre des régimes obligatoires) excédant 450 000 € ou 30 % de la rémunération moyenne fixe et variable versée au cours des 3 dernières années. <p>c) les conditions de performance sont jugées inadéquates ou insuffisamment exigeantes.</p>		<p>For supplementary pension plans, we will compare the terms of the plan to local best practices, which specify that:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) the beneficiary must be employed with the company when claiming additional pension rights; (ii) the plan must require a reasonable seniority level within the company; (iii) the plan must apply to a group larger than just the company's executive officers; (iv) maximum annual payments must be capped at a certain portion than 45 % of fixed and variable remuneration; and (v) the period used to calculate the benefits must cover several years. <p>We will not automatically recommend voting AGAINST a severance package or supplementary pension plan that does not satisfy one or more of the criteria listed above.</p> <p>Instead, we will evaluate whether the agreement aligns generally with the aforementioned best practices when determining our recommendation.</p> <p>However when a severance agreement or supplementary pension plan exceeds the recommended payment cap, or where such a cap is not clearly disclosed, we will generally recommend voting AGAINST the proposal.</p>

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>INDEMNITES LIEES AU DEPART DE L'ADMINISTRATEUR EXECUTIF</p>		<p>Avantages postérieurs à l'emploi</p> <p>Vote CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <p>a) la rémunération totale de l'intéressé (rémunération salariale, avantages, SO et AGA, coût annuel au titre du régime retraite) excède la rémunération maximum socialement acceptable, soit 240 SMIC ;</p> <p>b) l'avantage est octroyé à un président du conseil n'occupant pas les fonctions de DG.</p> <p>Indemnités de départ</p> <p>Vote CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <p>a) l'indemnité de départ pourrait excéder un montant d'une année de rémunération salariale (fixe+bonus annuel);</p> <p>b) les conditions de performance ne sont pas jugées exigeantes ;</p> <p>c) l'indemnité pourrait être versée pour un motif autre qu'un changement de contrôle.</p> <p><u>Exception</u> : En raison d'un coût moindre d'une indemnité de départ comparativement aux régimes de retraite additionnelle, une indemnité de départ à la retraite sera acceptée, sans exiger de conditions de performance de qualité, si le bénéficiaire n'est pas bénéficiaire d'un tel régime de retraite, sous réserve d'un minimum de 3 ans de présence minimum.</p>		

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
INDEMNITES LIEES AU DEPART DE L'ADMINISTRATEUR EXECUTIF (SUITE)	<p>Outre la soumission à des conditions de performance exigée par la loi, l'AFG demande que le montant des éventuelles indemnités de départ de toute nature soit proportionnel à la durée de présence, à la rémunération et à la valorisation intrinsèque de la société durant le mandat de l'intéressé.</p> <p>Le cumul de l'ensemble des indemnités susceptibles d'être versées à l'occasion du départ (indemnités de départ, de non concurrence...) ne doit pas excéder un montant correspondant à deux fois la rémunération annuelle, fixe et variable (stock options et autres types de rémunérations exclues).</p> <p>S'agissant d'une période de présence inférieure à deux ans, le montant de l'indemnité de départ devra être fixé au prorata de la durée de présence.</p> <p>Le départ du dirigeant à sa seule initiative ne doit pas entraîner le versement d'une indemnité de départ.</p> <p>Les avantages ou indemnités contractuels de départ de toute nature doivent être publiés dans le tableau récapitulatif de rémunération du rapport annuel.</p>	<p>Indemnité de non-concurrence</p> <p>Vote CONTRE si un mandataire social dirigeant bénéficie d'une clause de non-concurrence d'une période inférieure à 2 ans et/ou une indemnité payée en contrepartie excède 1 an de rémunération fixe et variable.</p> <p>Maintien d'options ou d'actions de performance en cas de départ. Vote CONTRE si :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le départ n'est pas un départ contraint lié à un changement de contrôle ou un départ en retraite ; b) accélération des conditions de performance permettant l'acquisition ou l'exercice anticipé ; c) suppression de la condition de présence au-delà d'une simple acquisition prorata temporis ; d) la performance aura été négative pour l'actionnaire sur la durée des fonctions exécutives du bénéficiaire. 	<p>(Voir ci-dessus) politique de rémunération des dirigeants.</p>	<p>In France, post-employment benefits for executives are included in the auditor's report on related party transactions. They must be separately approved by shareholders whenever an executive is nominated or his/her term is renewed. The law requires that any post-employment compensation should be conditional on the achievement of predetermined performance targets. In evaluating these compensation agreements, we will primarily consider the specific terms of the agreements in lights of French legal requirements and market best practices. We also usually consider that a company should terminate the employment contract of the highest executive officers appointed to corporate offices³⁹.</p> <p>For severance packages, we expect agreements to meet best practice standards in France, including:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) payment only be made in the event of forced departure following a change of control or strategy; (ii) the maximum amount of compensation, when combined with any non-compete clause, does not exceed two years of fixed and variable compensation; and (iii) the performance requirements are clearly disclosed and challenging.

³⁹ Article 19 of The Corporate Governance Code of Listed Corporations, published by the Afep-Medef in April 2010.

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
JETONS DE PRESENCE	<p>Le montant des jetons de présence et leur évolution doivent être cohérents avec les standards et les pratiques en cours dans le pays et le secteur d'activité, et être proportionnés à la capacité de l'entreprise.</p> <p>La répartition de ces jetons doit prendre en compte l'importance des missions effectuées par chaque membre du conseil et intégrer notamment son assiduité aux réunions du conseil et, le cas échéant, à celles des comités spécialisés. Cette répartition ainsi que son évolution doit être détaillée dans le rapport annuel.</p>	<p>Vote CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <p>a) la rémunération sous forme de jetons de présence n'est pas au moins partiellement indexée sur la présence ;</p> <p><u>Exception</u> : si le jeton moyen est relativement faible et le taux de participation supérieur à 95 %.</p> <p>b) la rémunération moyenne individuelle proposée ou le coût global de la supervision par le conseil y compris la rémunération du président non exécutif excèdent de manière significative (plus de 150 %) le montant observé dans les sociétés à capitalisation proche ;</p> <p>c) le niveau de jeton individuel moyen pourrait créer une réelle dépendance économique, soit à partir de 100 000 € par an et par personne ;</p> <p>d) la résolution propose une rémunération aux membres du conseil non exécutifs sous forme de variable lié au résultat ;</p> <p>e) le jeton unitaire moyen proposé présente une hausse significative (plus de 5 %) sans que celle-ci soit justifiée ;</p> <p>f) le conseil d'administration ou de surveillance est jugé défaillant.</p>	<p>Vote FOR proposals to award cash fees to non-executive directors.</p> <p>Recommend a vote AGAINST where:</p> <ul style="list-style-type: none"> – documents (including general meeting documents, annual report) provided prior to the general meeting do not mention fees paid to non-executive directors; – proposed amounts are excessive relative to other companies in the country or industry; – the company intends to increase the fees excessively in comparison with market/sector practices, without stating compelling reasons that justify the increase; – proposals provide for the granting of stock options, performance based equity compensation (including stock appreciation rights and performance-vesting restricted stock), and performance based cash to non-executive directors. – proposals introduce retirement benefits for non-executive directors. <p>Recommend a vote on a CASE-BY-CASE basis where:</p> <ul style="list-style-type: none"> – proposals include both cash and share-based components to non-executive directors; – proposals bundle compensation for both non-executive and executive directors into a single resolution. 	<p>Directors fees should be competitive in order to retain and attract qualified individuals. But excessive fees represent a financial cost to the company and threaten to compromise the objectivity and independence of non-employee directors. Therefore, we will consider various factors such as market practice and compensation form when analysing director remuneration.</p>

PLANS D'OPTIONS D' ACTIONS

AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>Conditions : il doit être prévu dans la résolution :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'attribution des options sous conditions de performance sur une longue durée (au moins 3 ans) ; - l'annulation des options en cas de départ de l'entreprise ; - l'absence de possibilité de modification a posteriori des conditions initiales d'attribution ; - une périodicité annuelle dans l'attribution des options ; - l'absence de décote. <p>Résolutions séparées pour les options destinées aux mandataires sociaux de celles destinées aux salariés. S'agissant des options devant être attribuées aux salariés, mention du nombre minimum de bénéficiaires.</p> <p>S'agissant des options destinées aux mandataires sociaux, la mise en place par la société d'un dispositif de gestion programmée des options par lequel les intéressés donnent, à l'avance, et sur une base annuelle, le programme d'exercice est de bonne pratique.</p>	<p>Résolution d'attributions d'options aux dirigeants</p> <p>Vote CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la ou les demandes excèdent 2 % du capital <p><u>Exceptions</u> :</p> <ul style="list-style-type: none"> Cas de conditions de performance particulièrement exigeantes ; Cas de prix d'exercice significativement supérieur au cours de marché <ul style="list-style-type: none"> b) la dilution potentielle qu'indique le nombre total en circulation d'options et droits à actions de performance ou gratuites excède 10 % du capital. c) La durée de vie maximale des options est trop courte (inférieure à 5 ans) ou trop longue (sup. à 12 ans) ; d) une décote est autorisée dans la résolution alors que des dirigeants peuvent en être bénéficiaires ; e) la résolution ou le rapport du conseil à l'AG ne garantit pas que l'émission sera assujettie à des conditions de performance obligatoires pour les DMS et les membres du comité exécutif ; f) ces critères de performance ne sont pas factuels, vérifiables, quantifiables ou ne sont pas jugés adéquats (lien avec la performance, possibilité d'une attribution partielle en cas de sous performance relative ou de non atteinte des objectifs de performance) ; 	<p>Voir le § : Limitation du montant des plans d'options et /ou d'actions gratuites</p> <p>(ci-dessous)</p>	<p>Equity Based Compensation Plans</p> <p>When evaluating equity-based compensation plans in France, GL considers several criteria in addition to those presented in our General Continental European Policies Guidelines. Specifically, we believe that the equity-based compensation policies of French companies should specify that:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) awards are conditional on clearly disclosed on qualitative and quantitative performance requirements; (ii) the applicable performance conditions are measured over a period of several consecutive years and include relative targets (such as a benchmark or other companies); (iii) there are limits to the number of awards granted to corporate officers, both in terms of total salary and the number of options covered by the plan; and (iv) awards may not be granted to executives when they leave the company. <p>Stock options</p> <ul style="list-style-type: none"> a) the subscription price cannot be less than 80 % of the trailing twenty-day average price of the company's shares; b) the total number of options that have not been exercised may not exceed one-third of the company's share capital; c) the authority to grant stock options must expire within 38 months;

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>PLANS D'OPTIONS D' ACTIONS (SUITE)</p>		<ul style="list-style-type: none"> g) les critères de performance comprennent une partie qualitative non vérifiable extérieurement par l'actionnaire ; h) les critères de performance encouragent au court-termisme par une durée de mesure inférieure à trois années pleines ; i) la période d'indisponibilité (interdiction d'exercice) est inférieure à quatre années ; j) le pourcentage maximal qui peut être attribué au mandataire social dirigeant n'est pas communiqué ; k) plus de 0,10 % du capital pourrait être attribué à un DMS d'une société du CAC 40 (sauf prise en compte de conditions de performance particulièrement exigeantes) ; l) la part variable de la rémunération (rémunération variable, y compris la valeur annuelle actualisée du nombre d'actions et options proposé) excède 300 % de la rémunération fixe. 		<ul style="list-style-type: none"> d) companies must offer some form of broad-based equity-based program if they intend to offer stock options to top executives; e) the total number of free shares granted may not exceed 10 % of a company's share capital; f) all shares must be subject to a two year holding period and a two year vesting period, or a total four year vesting period if there is no holding period; g) the authority to grant restricted stock must expire within 38 months; h) companies must offer some form of broad-based equity-based program if they intend to offer shares to top executives.

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>PLANS D'OPTIONS D' ACTIONS (SUITE)</p>		<p>Attributions d'options au bénéfice des salariés</p> <p>Vote CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) la période d'indisponibilité (interdiction d'exercice) est inférieure à quatre années ; b) la ou les demande(s) d'attribution d'options excède(nt) 2 % du capital ; c) la dilution potentielle qu'indique le nombre total en circulation d'options et droits à actions de performance ou gratuites excède 10 % du capital ; d) la durée de vie maximale des options est trop courte (inférieure à 5 ans) ou trop longue (supérieure à 12 ans). <p><u>Exceptions :</u></p> <p>Si la société s'engage à ne pas émettre plus de 10 % du capital sous forme d'options, droits à actions gratuites ou de performance, BSARs et actionnariat salarié sur toute période glissante de 10 ans ;</p> <p>Lorsque la société communique le nombre futur de bénéficiaires attendus et que la valeur individuelle annuelle moyenne est inférieure à 15 000 euros</p> <p>Si des conditions de performance ont été fixées et sont particulièrement exigeantes.</p>		

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
EMISSION DE BSARS MANAGERS		<p>Vote CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <p>a) la résolution n'indique pas les caractéristiques essentielles du bon, principalement son prix d'acquisition, mais aussi le prix et la durée d'exercice ainsi que la valorisation de la clause de forçage au gré de l'émetteur et l'émission ne respecte pas les lignes directrices de Proxinvest sur les options;</p> <p>b) des doutes peuvent subsister sur la juste valeur du prix d'acquisition des bons ou sur les pratiques passées de la société ;</p> <p>c) le % du capital proposé est supérieur à 5 % ou pourrait conduire à une dilution excessive au profit d'un nombre trop restreint de cadres dirigeants et leur créer un pouvoir de contrôle ou d'influence excessif.</p>		

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>ATTRIBUTIONS GRATUITES D' ACTIONS</p>	<p>Dans le rapport annuel, des données précises doivent être fournies concernant l'ensemble des conditions de performance ayant conduit à l'octroi d'actions gratuites au cours des trois derniers exercices.</p> <p>Favorable à la séparation des résolutions destinées aux mandataires sociaux de celles des salariés.</p> <p>L'octroi doit être lié à la réalisation de conditions de performance sur une longue durée (au moins 3 ans).</p> <p>Les résolutions destinées à autoriser l'attribution d'actions gratuites à des salariés et/ou mandataires sociaux doivent intégrer <u>des critères de performance</u> explicites sur la base desquels seront attribuées lesdites actions afin que l'actionnaire puisse apprécier leur potentiel dilutif en conséquence. Ces critères pourront être mentionnés dans la résolution ou dans les documents mis à disposition des actionnaires en vue de l'AG.</p> <p>Examen au cas par cas des résolutions prévoyant l'attribution d'AGA à l'ensemble des salariés.</p>	<p>Attributions d'actions gratuites ou de performance aux dirigeants</p> <p>Vote CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <p>a) la ou les demandes excèdent 0,5 % du capital ;</p> <p>b) la dilution potentielle qu'indique le nombre total en circulation d'options et de droits à actions de performance ou gratuites excède 10 % du capital ;</p> <p>c) la résolution ou le rapport du conseil à l'AG ne garantit pas que l'émission sera assujettie à des conditions de performance obligatoires pour les mandataires sociaux dirigeants et les membres du comité exécutif ;</p> <p>d) ces critères de performance ne sont pas factuels, vérifiables, quantifiables ou ne sont pas jugés adéquats (lien avec la performance, possibilité d'une attribution partielle en cas de sous performance relative ou de non atteinte des objectifs de performance) ;</p> <p>e) les critères de performance comprennent une partie qualitative non vérifiable extérieurement par l'actionnaire ;</p> <p>f) les critères de performance encouragent au court-termisme par une durée de mesure inférieure à trois années pleines ;</p>	<p>Voir le § : Limitation du montant des plans d'options et /ou d'actions gratuites (voir ci-dessous)</p>	<p>Equity Based Compensation Plans</p> <p>When evaluating equity-based compensation plans in France, GL considers several criteria in addition to those presented in our General Continental European Policies Guidelines. Specifically, we believe that the equity-based compensation policies of French companies should specify that:</p> <p>(v) awards are conditional on clearly disclosed on qualitative and quantitative performance requirements;</p> <p>(vi) the applicable performance conditions are measured over a period of several consecutive years and include relative targets (such as a benchmark or other companies);</p> <p>(vii) there are limits to the number of awards granted to corporate officers, both in terms of total salary and the number of options covered by the plan; and</p> <p>(viii) awards may not be granted to executives when they leave the company.</p>

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>ATTRIBUTIONS GRATUITES D' ACTIONS (SUITE)</p>		<p>g) le pourcentage maximal qui peut être attribué à chaque DMS n'est pas communiqué ;</p> <p>h) plus de 0,03 % du capital pourrait être attribué à un mandataire social dirigeant d'une société du CAC 40 (sauf prise en compte de conditions de performance particulièrement exigeantes) ;</p> <p>i) la part variable de la rémunération (rémunération variable, y compris la valeur annuelle actualisée du nombre d'options et d'actions proposé excède 300 % de la rémunération fixe.</p>		<p>The French Macron Act, adopted in August 2015, amended the minimum legal vesting and holding periods for shares awards issued by French companies. Previously, a minimum vesting period of two years had to be applied to all grants, followed by a minimum holding period of two years. The requirement for a holding period was only lifted if the awards were subject to a four-year vesting period. Under the new law, the combined holding and vesting period cannot be shorter than two years, with a vesting period that may not be shorter than one year.</p> <p>GL contends that one year vesting period is not a sufficiently long period over which to measure performance for a long term incentive plan. While we may consider a vesting and holding period of two years appropriate for some lower level employees, we generally recommend voting AGAINST any authority that does not apply at least a three-year vesting period to awards made to corporate officers. Where performance continues to be measured over a two-year vesting period, we may consider an additional holding period requirement as a mitigating factor if the performance link of the plan is sufficiently robust.</p>

**ATTRIBUTIONS
GRATUITES D' ACTIONS
(SUITE)**

AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
	<p>Attribution d'actions gratuites au bénéfice des salariés</p> <p>Vote CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <p>a) la ou les demande(s) d'attributions d'AGA/ d'actions de performance excède(nt) 0,50 % du capital ;</p> <p><u>Exceptions</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - lorsque la société communique le nombre futur de bénéficiaires attendus et que le plan d'AGA est à éligibilité large (plus de 50 % des salariés en seront bénéficiaires) l'autorisation sera acceptée jusqu'à 1 % du capital); - si la société s'engage à ne pas émettre plus de 10 % du capital sous forme d'options, droits à actions gratuites ou de performance, BSARs et actionnariat salarié sur toute période glissante de 10 ans ; - lorsque la société communique le nombre futur de bénéficiaires attendus et que la valeur individuelle annuelle est inférieure à 15 000 euros ; - si des conditions de performance ont été fixées et sont particulièrement exigeantes ; <p>b) la dilution potentielle qu'indique le nombre total en circulation d'options et droits à actions de performance ou gratuites excède 10 % du capital ;</p>		<p>Pursuant to French law, restricted stock awards are subject to the following conditions, among others :</p> <ul style="list-style-type: none"> - the total number of free shares granted may not exceed 10 % of a company's share capital; - the number of shares awarded may not allow an executive or employee to hold more than 10 % of the company's share capital; - all shares must be subject to a one year holding period and a one-year vesting period, or a total two-year vesting period if there is no holding period; - the authority to grant restricted stock must expire within 38 months; - companies must offer some form of broad-based equity-based program if they intend to offer shares to top executives.

REGLES COMMUNES AUX PLANS D'OPTIONS ET/OU D' ACTIONS GRATUITES	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
	<p>« Le montant total des plans en cours globalisant stock options et actions gratuites ne doit pas excéder 10 % du capital ».</p> <p>Plafond plus élevé si explications et justifications.</p> <p>Doit être mentionné dans le rapport annuel, tant pour les plans passés que pour les plans à venir, le nombre total de bénéficiaires de stock options et d'actions gratuites en distinguant les salariés des mandataires sociaux dirigeants.</p> <p>Dans l'hypothèse où a été prévue une faculté de déblocage en cas de changement de contrôle de l'entreprise, les plans d'options et « share performance plans » mentionnent explicitement les modalités spécifiques d'application <i>prorata temporis</i> des conditions de performance et de blocage.</p>	<p>Maintien d'options ou actions de performance en cas de départ</p> <p>Vote CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) le départ n'est pas un départ contraint lié à un changement de contrôle ou un départ en retraite ; b) Accélération des conditions de performance permettant l'acquisition ou l'exercice anticipé ; c) Suppression de la condition de présence au-delà d'une simple acquisition <i>prorata temporis</i> ; d) La performance aura été négative pour l'actionnaire sur la durée des fonctions exécutives du bénéficiaire. 	<p>Vote FOR equity-based compensation proposals for employees if the plan(s) are in line with long-term shareholder interests and align the award with shareholder value.</p> <p>This assessment includes, but is not limited to, the following factors:</p> <p>The volume of awards transferred to participants must not be excessive: the potential volume of fully diluted issued share capital from equity-based compensation plans must not exceed the following ISS guidelines:</p> <ul style="list-style-type: none"> – the potential volume from equity-based compensation plans must not exceed 10 % of fully diluted issued share capital. – for companies that refer to the AFEP-MEDEF code, all awards (including stock options and warrants) to executives shall be conditional upon challenging performance criteria or premium pricing. 	

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>REGLES COMMUNES AUX PLANS D'OPTIONS ET/OU D' ACTIONS GRATUITES (SUITE)</p>			<ul style="list-style-type: none"> - For large and mid-cap companies, the company's average 3 years unadjusted burn rate (or, if lower, on the maximum volume per year implied by the proposal made at the GM) must not exceed the mean plus one standard deviation of its sector. If necessary, these sector-specific caps are adjusted so that they do not change by more than one percentage point from year to year⁴⁰. - The plan(s) must be sufficiently long-term in nature/structure: e.g vesting period of at least three years; no phased vesting shorter than three years -provisions applicable to all beneficiaries of all type of instrument; and - The awards must be granted at market price. Discounts, if any, must be mitigated by performance criteria or other features that justifies such discount; - If applicable, performance standards must be fully disclosed, quantified, and long term, with relative performance measures preferred. 	

⁴⁰ In 2016, the GICS methodology was amended. Real Estate is now a separate sector rather than an industry group within the Financials sector. ISS has computed caps for the new Real Estate sector and for the new Financials sector (i.e. excluding the Real Estate group). It has also computed a cap based on the old definition of the Financials sector (i.e. including the Real Estate group). In 2017, ISS will compare the average burn rate of companies in these sectors with the appropriate cap according to the new sector definitions and with the cap computed based on the old definition of the Financials sector. The less stringent of these caps will be used in formulating recommendations. Starting in 2018, the caps calculated according to the new sector definitions will be the only ones affecting the recommendations.

V. DIVERS

REGROUPEMENT DE PLUSIEURS DECISIONS DANS UNE MEME RESOLUTION

Défavorable

L'AFG s'oppose à la pratique qui consiste à regrouper dans une même résolution plusieurs décisions, fussent-elles de même nature, contraignant l'actionnaire à accepter ou à refuser en bloc l'ensemble de ces décisions ». En particulier pour la nomination ou le renouvellement des administrateurs.

« Chaque élection d'administrateur, chaque modification statutaire affectant les droits des actionnaires, chaque convention réglementée hors groupe doit faire l'objet d'une résolution distincte ».

Vote AGAINST the election or reelection of any directors if the company proposes a single slate of directors.

CONVENTIONS REGLEMENTEES

Les conventions réglementées, les plus importantes doivent faire l'objet si possible, dans un souci de meilleure lisibilité, de **résolutions séparées**, surtout lorsqu'il s'agit de conventions concernant les mandataires sociaux dirigeants et les holdings familiales.

Lorsque des conventions réglementées se trouvent peu détaillées dans le rapport spécial des commissaires aux comptes, l'AFG recommande que des informations complémentaires figurent dans le rapport du conseil.

Il est souhaitable que le rapport spécial des CAC soit accessible aux actionnaires in extenso dans le rapport annuel.

Vote **CONTRE** si l'une des conditions suivantes est vérifiée :

- a) rapport spécial des CAC incomplet ou information manquante sur une convention particulière :
- une convention directe ou indirecte (par personne interposée) passée par la société ou par l'une de ses filiales avec des personnes intéressées ne figure pas dans le rapport spécial ;
 - l'intérêt d'une convention n'est pas démontrée par la société ;
 - les modalités essentielles de conventions ne sont pas communiquées ne permettant pas aux actionnaires d'apprécier l'intérêt qui s'attachait à la conclusion et à la poursuite d'une convention ;

In evaluating resolutions that seek shareholder approval on related party transactions (RPTs), vote on a **CASE-by-CASE** basis, considering factors including, but not limited to, the following:

- the parties on either side of the transaction;
- the nature of the asset to be transferred/service to be provided;
- the pricing of the transaction (and any associated professional valuation);
- the views of independent directors (where provided);
- the views of an independent financial adviser (where appointed);

We may consider recommending a vote **AGAINST** a proposal to approve related party transactions when the description of the transaction by the company does not include one or more of the following:

- (i) identification of the related party involved;
- (ii) the company's special interest in the transaction; and
- (iii) details regarding any financial implications for the company.⁴¹ If a statutory auditors' special report explains that a related party transaction is not in line with general market terms or conditions, we may recommend voting **AGAINST** the proposal.⁴²

⁴¹ Recommendations 24 and 28 of AMF Recommendation N° 2012-05 on the general meetings of shareholders of listed companies.

⁴² Recommendation 25 of AMF Recommendation n° 2012-05 on the general meetings of shareholders of listed companies.

**CONVENTIONS
REGLEMENTEES
(SUITE)**

AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
	<ul style="list-style-type: none"> - les conventions qui continuent à avoir des effets, exécutées ou non au cours de l'exercice, ne sont mentionnées ni dans le rapport spécial des CAC ni à un rapport sur les rémunérations soumis au vote de l'AG ; b) une des conventions nouvelles ou ayant continué à produire ses effets ne semble pas en ligne avec l'intérêt de tous les actionnaires. Cet intérêt sera apprécié selon les critères suivants : <ul style="list-style-type: none"> - une des conventions nouvelles ou ayant continué à produire ses effets semble mal ou peu justifiée stratégiquement ; - une des conventions nouvelles ou ayant continué à produire ses effets ne semble pas avoir été conclue à des conditions financières équitables ; - une des conventions nouvelles ou ayant continué à produire ses effets a un impact négatif sur la gouvernance de la société (dépendance économique, juridique, stratégique ou autre) ; - une des conventions nouvelles ou ayant continué à produire ses effets pourrait gêner le lancement ou la réussite d'une offre publique sur la société ; 	<ul style="list-style-type: none"> - whether any entities party to the transaction (including advisers) is conflicted; and - the stated rationale for the transaction, including discussions of timing. <p>If there is a transaction that ISS deemed problematic and that was not put to a shareholder vote, ISS may recommend AGAINST the election of the director involved in the related-party transaction or the full board.</p>	<p>In addition, Glass Lewis does not favor consulting or service agreements with directors or significant shareholders of the company. When a consulting or professional services agreement with a director is considered sufficiently material to deem the director as affiliated pursuant to our guidelines, we will recommend voting AGAINST the proposal to approve the transaction. When a material consulting or professional services agreement with a significant shareholder is not accompanied by a detailed, compelling rationale for the agreement, including some assurance that the services are provided at market rates, we will recommend voting AGAINST the proposal to approve the transaction. In our view, such agreements are not the best use of shareholders' funds.</p> <p>We will not recommend that shareholders vote AGAINST a proposal to approve related party transactions that are ongoing, and therefore are not directly up to approval, unless a separate vote on these transactions is offered. We base our voting recommendations solely on transactions that have been agreed, renewed or amended during the preceding year.</p>

CONVENTIONS REGLEMENTEES (SUITE)	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
		<p>c) une des conventions nouvelles correspond à un engagement réglementé (indemnité de départ, indemnisation de non-concurrence, régime de retraite) de conditions non-conformes aux principes et à la politique de Proxinvest.</p> <p>d) Une convention conclue au profit d'un actionnaire de référence est conclue pour une durée indéterminée ou pour une durée supérieure à 3 ans et ne fait pas l'objet d'une approbation à intervalle régulier du conseil ou de l'AG.</p> <p>e) une des conventions de filiales mentionnée dans le rapport de gestion ne répond pas aux conditions susvisées.</p>		

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
FRANCHISSEMENT DE SEUILS		<p>Obligation de déclaration de franchissement de seuil statutaire</p> <p>Vote CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <p>a) la résolution ne prévoit pas la publication immédiate des passages de seuil sur le site de la société ;</p> <p>b) le délai de déclaration des seuils statutaires imposé aux actionnaires est inférieur à 15 jours ;</p> <p>c) Le seuil proposé est inférieur à 1 % du capital ou des droits de vote.</p>	<p>Vote AGAINST resolutions to lower the stock ownership disclosure threshold below 5 % unless specific reasons exist to implement a lower threshold.</p>	<p>French company law requires any shareholder whose percentage ownership of outstanding shares or voting rights in a company rises above or falls below the thresholds of 5%, 10%, 15%, 20%, 25%, 30%, 33%, 50%, 66%, 90% or 95% to notify the company within four business days, specifying the number of shares held and corresponding number of voting rights.⁴³ However, it also allows companies to impose more stringent notification requirements in its articles of association, in increments as small as 0,5 %.⁴⁴</p> <p>GL generally opposes imposing further notification requirements upon shareholders beyond what is required by law, particularly since the existing notification requirements are quite comprehensive.</p>

⁴³ Article L.233-7-I of the French Commercial Code.

⁴⁴ Article L.233-7-III of the French Commercial Code.

RENOUVELLEMENT ET REMUNERATION DES CAC	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
		<p>Nomination des CAC titulaires</p> <p>Vote CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <p>a) le CAC ou son cabinet est présumé s'être associé à des manquements manifestes aux intérêts des actionnaires ou a manqué de diligence (par exemple un des rapports spéciaux des commissaires a été l'objet de retard, d'insuffisance de précisions, ou d'information incomplète) ;</p> <p>b) élection en bloc au sein d'une même résolution de plusieurs CAC titulaires ;</p> <p>c) l'indépendance des CAC est compromise par des liens significatifs récents avec un membre du conseil, un dirigeant ou un actionnaire de référence.</p>	<p>Vote FOR proposals to ratify auditors and/or proposals authorizing the board to fix auditor fees, unless:</p> <ul style="list-style-type: none"> – there are serious concerns about the procedures used by the auditor; – there is reason to believe that the auditor has rendered an opinion, which is neither accurate nor indicative of the company's financial position; – external auditors have previously served the company in an executive capacity or can otherwise be considered affiliated with the company; – name of the proposed auditors has not been published; – the auditors are being changed without explanation; or – for widely held companies, fees for non-audit services exceed either 100 % of standard audit-related fees or any stricter limit set in local best practice recommendations or law. 	<p>APPOINTMENT OF AUDITOR AND AUTHORITY TO SET FEES.</p> <p>The auditor's role as gatekeeper is crucial in ensuring the integrity and transparency of the financial information necessary for protecting shareholder value. Shareholders rely on the auditor to ask tough questions and to do a thorough analysis of a company's books to ensure that the information provided to shareholders is complete, accurate, fair, and that it is a reasonable representation of a company's financial position. The only way shareholders can make rational investment decisions is if the market is equipped with accurate information about a company's fiscal health.</p> <p>Shareholders should demand the services of objective and well-qualified auditors at every company in which they hold an interest. Similar to directors, auditors should be free from conflicts of interest and should assiduously avoid situations that require them to make choices between their own interests and those of the shareholders they serve.</p>

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
RENOUVELLEMENT ET REMUNERATION DES CAC (SUITE)		<p>Renouvellement d'un CAC titulaire</p> <p>Vote CONTRE si l'une des conditions suivantes est vérifiée :</p> <p>le CAC ou son cabinet est présumé s'être associé à des manquements manifestes aux intérêts des actionnaires ou a manqué de diligence (par exemple un des rapports spéciaux des commissaires a été l'objet de retard, d'insuffisance de précisions, ou d'information incomplète) ;</p> <p>a) le cabinet ou un représentant de son réseau certifie les comptes de la société depuis 15 ans ou plus (soit un maximum de trois mandats consécutifs en France);</p> <p>b) les honoraires des CAC ne sont pas communiqués ;</p> <p>c) la société ne détaille pas la nature des missions de conseil alors que les honoraires de ces missions de conseil dépassent 10 % des honoraires totaux de l'exercice ;</p>	<p>In circumstances where fees for non-audit services include fees related to significant one-time capital structure events (initial public offerings, bankruptcy emergence, and spin-offs) and the company makes public disclosure of the amount and nature of those fees which are an exception to the standard "non-audit fee" category, then such fees may be excluded from the non-audit fees considered in determining the ratio of non-audit to audit fees.</p>	<p>Voting Recommendations on Auditor Appointment. We generally support a company's choice of auditor except when we believe the auditor's independence or audit integrity has been compromised. When audit and audit-related fees total less than one-half⁴⁵ of the total fees billed by the auditor, we usually recommend voting against the authority to set the auditor's fees, where such a vote is offered, compelling justification is provided for a non-recurring payment.</p> <p>Other reasons why we may not recommend support of the appointment of an auditor include:</p> <ul style="list-style-type: none"> • When audit and audit-related fees total less than one-half of the total fees billed by the auditor for several years in a row, or where there is other evidence that the auditor's independence may be compromised.

⁴⁵ In accordance with EU Regulation no. 537/2014 of the European Parliament and of the Council of 16 April 2014 on specific requirements regarding statutory audit of public-interest entities, beginning in 2017, the total non-audit related fees paid to an independent auditor may not exceed 70% of the average audit and audit-related fees paid to the auditor during the previous three fiscal years. Additionally, the provision by the independent auditor of certain non-audit services, particularly those related to consulting, will be prohibited.

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
RENOUVELLEMENT ET REMUNERATION DES CAC (SUITE)		<p>d) les honoraires de missions accessoires d'audit et de conseil (due diligence...) s'élèvent, sauf justification particulière à plus de 50 % des honoraires perçus au titre des missions de certification des comptes, lors du dernier exercice ou en moyenne sur les 3 derniers exercices ;</p> <p>e) Les honoraires versés par le groupe représentent plus de 10 % du chiffre d'affaires total du cabinet du CAC.</p>	For concerns relating to the audit procedures, independence of auditors, and/or name of auditors, ISS will focus on the auditor election. For concerns relating to fees paid to the auditors, ISS will focus on remuneration of auditors if this is a separate voting item, otherwise ISS would focus on the auditor election.	<ul style="list-style-type: none"> Recent material restatements of annual financial statements, including those resulting in the reporting of material weaknesses in internal controls and including late filings by the company where the auditor bears some responsibility for the restatement or late filing⁴⁶. When the company has aggressive accounting policies evidenced by restatements or other financial reporting problems. When the company has poor disclosure or lacks transparency in its financial statements. Presence of other relationships or concerns with the auditor that might suggest a conflict between the auditor's interests and shareholder interests. When the auditor's tenure does not comply with mandatory audit rotation rules and the board has not provided a compelling justification for the deviation⁴⁷.

⁴⁶ An auditor does not audit all interim financial statements. Thus, we generally do not believe that an auditor's appointment should be opposed due to a restatement of interim financial statements unless the nature of the misstatement is clear from a reading of the incorrect financial statements.

⁴⁷ In accordance with EU Regulation no. 537/2014 of the European Parliament and of the Council, auditors may serve for a maximum of ten years, with an additional term of up to ten years when the audit is tendered, or 14 years when a joint audit is adopted. Beginning in 2017, any auditor that has already served for at least ten years is subject to mandatory rotation. Based on the length of the current mandate, some auditors' tenures may extend beyond this deadline until 2023.

	AFG - 2017	PROXINVEST - 2017	ISS - 2017	GLASS LEWIS - 2017
<p>RENOUVELLEMENT ET REMUNERATION DES CAC (SUITE)</p>		<p>Election des CAC suppléants Vote CONTRE si le CAC suppléant est associé à un des CAC titulaires.</p>		<p>Where a company does not disclose sufficient information regarding the fees paid to the auditor for the past fiscal year, we will generally recommend shareholders vote AGAINST the authority to set the auditor's fees, where such a vote is offered, or AGAINST the re-appointment of the auditor, if there is no separate vote on the auditor's fees. We will also recommend ABSTAINING from voting in cases where the company does not disclose the name of the audit firm up for ratification or appointment.</p> <p>We are also mindful of fees for one-time corporate finance transactions and due diligence work related to mergers, acquisitions or disposals. While we are generally opposed to a company's independent auditor providing a significant amount of services unrelated to the audit, given the auditor's intimate knowledge of the companies that they audit and the important, complicated and non-recurring nature of these transactions, we consider their assistance in these matters to be acceptable, so long as their provision of such services does not persist. Therefore, in such cases we may determine it is reasonable for shareholders to support the auditor's appointment, despite the non-audit fees being greater than the audit fees.</p>