



RAPPORT D'ENGAGEMENT EXERCICE 2021

58 avenue Marceau, 75008 Paris
T. +33 (0)1 45 05 55 55
www.montpensier.com

Table des matières

Table des matières	2
1. Préambule	3
1.1. Politique d'Engagement.....	3
1.2. Politique de Vote	4
2. Dialogues d'engagement conduits en direct.....	6
3. Actions collectives d'engagement	36

1. Préambule

Montpensier Finance met en œuvre des process et une organisation ayant comme objectif de respecter les Principes pour l'Investissement Responsable édictés par les Nations Unies.

Les Principes pour l'Investissement Responsable des Nations Unies déterminent un cadre international référent et reconnu pour les acteurs de la finance.

En signant ces principes, Montpensier Finance s'engage publiquement, en tant qu'investisseur, à les adopter et à les appliquer dans la mesure où cela est compatible avec ses responsabilités de gestionnaire. Montpensier Finance s'engage également à évaluer l'efficacité et à améliorer le contenu des Principes avec le temps. Nous sommes convaincus que cela nous rendra plus à même de répondre à nos engagements envers les bénéficiaires et de mieux faire concorder nos activités d'investissement avec l'intérêt général.

Dans ce cadre, Montpensier Finance a mis en place une **politique d'engagement actionnarial**, qui se décompose notamment en une Politique d'Engagement et une Politique de Vote, qui s'appliquent à la gestion active actions et obligations convertibles.

1.1. Politique d'Engagement

➤ Principes généraux

La politique de vote mise en place par Montpensier Finance est complétée par une Politique d'Engagement.

L'univers des sociétés sur lesquelles les gérants sont invités à concentrer leur démarche d'engagement est constitué des sociétés qui ont une notation ESG jugée insuffisante, ou susceptibles d'être exposées à des controverses ESG, afin de les encourager à améliorer leurs pratiques sur les questions environnementales, sociales, et de gouvernance d'entreprise, qui sont des facteurs de performances durables.

➤ Démarche d'Engagement

Les équipes de gestion sont invitées à soulever toute question ou sujet d'attention auprès des entreprises lors de leurs échanges, en particulier lorsque les questions ESG apparaissent insuffisamment prises en compte ou communiquées.

Les gérants, assistés par l'analyste ISR, mèneront un dialogue positif et constructif de moyen - long terme avec les sociétés en portefeuille.

Ce dialogue peut prendre plusieurs formes :

- ✓ Contacts avec la société ;
- ✓ Envoi des intentions de vote des gérants à la société, préalablement à la tenue de l'Assemblée Générale.

Cet engagement a pour objectifs :

- ✓ D'encourager les sociétés à mettre en œuvre une démarche ESG ;
- ✓ D'encourager les sociétés à communiquer sur leurs pratiques ESG.

➤ Mise en œuvre

En complément des initiatives d'engagement que nous conduisons en direct, habituellement auprès de Petites et Moyennes Valeurs, nous participons aux actions collectives d'engagement en « pool », mises en œuvre par ISS dans le cadre de son programme ISS Ethix, pour les Grandes Valeurs.

La démarche de Montpensier Finance s'appuie sur :

- ✓ La recherche ESG de MSCI ESG Research, pour déterminer la notation ESG des valeurs ;
- ✓ L'analyse des équipes de gestion ;
- ✓ Les recommandations sur la gouvernance d'entreprise publiées par ISS Governance, dans le cadre de l'application de la Politique de Vote de Montpensier Finance ;
- ✓ Les actions collectives d'engagement mises en œuvre par ISS dans le cadre de son programme ISS Ethix.

La démarche mise en œuvre s'applique de différentes manières :

- ✓ Exercer nos droits de vote en prenant en compte les critères ESG ;
- ✓ Encourager et accompagner les sociétés dans une démarche ESG plus forte.

La politique d'engagement est disponible sur le site internet de Montpensier Finance :

- https://www.montpensier.com/sites/default/files/public/documents/politique_engagement.pdf

1.2. Politique de Vote

Montpensier Finance considère l'exercice du droit de vote comme faisant intégralement partie de sa gestion et comme devant être exercé dans le meilleur intérêt des porteurs.

La politique de droits de vote de Montpensier Finance vise à promouvoir la valorisation à long terme des investissements des OPC. Elle encourage la diffusion des meilleures pratiques de gouvernance et de déontologie professionnelle.

La politique de vote mise en place par Montpensier Finance est disponible sur le site internet :

- ✓ Rubrique « Politique de vote » de la page du site
- https://www.montpensier.com/sites/default/files/public/documents/politique_vote.pdf

Elle est résumée ci-après.

➤ Principes généraux

Montpensier Finance considère l'exercice du droit de vote comme faisant intégralement partie de sa gestion et comme devant être exercé dans le meilleur intérêt des porteurs.

La politique de droits de vote de Montpensier Finance vise à promouvoir la valorisation à long terme des investissements des OPC. Elle encourage la diffusion des meilleures pratiques de gouvernance et de déontologie professionnelle.

Dans le cadre de la mise en œuvre des Principes de l'Investissement Responsable, il est recommandé aux gérants de voter au plus grand nombre d'Assemblées pour lesquelles ils estiment disposer des éléments d'information nécessaires afin de participer au vote, sous réserve d'impossibilités techniques les empêchant de participer au vote.

➤ L'organisation de l'exercice des droits de vote

Pour exercer les droits de vote attachés aux titres détenus par les OPC, les gérants s'appuient sur les principes énoncés dans les recommandations publiées par ISS Governance, dans sa politique Sustainability.

Montpensier Finance a souscrit à un abonnement ISS Proxy Research Services, qui fournit une recherche et des recommandations de vote, fondées sur une analyse approfondie, indépendante et objective des résolutions proposées au vote des actionnaires. Les publications ISS Governance sont encadrées par la politique de prévention des risques de conflits d'intérêt mise en place par ISS Governance.

Le périmètre ISS couvre l'ensemble des sociétés figurant dans les portefeuilles des OPC gérés par Montpensier Finance.

➤ **Les principes de la politique de vote**

Conformément à la déontologie, les gérants exercent leurs fonctions en toute indépendance, notamment vis-à-vis des émetteurs, et dans l'intérêt exclusif des porteurs.

Les gérants sont tout particulièrement sensibles aux résolutions qui seraient susceptibles de porter atteinte aux intérêts des actionnaires.

➤ **Les conflits d'intérêts**

Les gérants voteront dans l'intérêt des porteurs.

Si les gérants décèlent un conflit d'intérêt potentiel, ils doivent préalablement à leur vote consulter le RCCI de façon à garantir la primauté des intérêts des porteurs de parts des OPC.

La politique de vote complète est disponible sur le site internet de Montpensier Finance :

- https://www.montpensier.com/sites/default/files/public/documents/politique_vote.pdf

Le dernier rapport sur l'exercice des droits de vote est disponible sur notre site internet :

- https://www.montpensier.com/sites/default/files/public/documents/exercice-droits-de-vote_rapport.pdf

Les rapports spécifiques à chaque fonds actions labellisé, sur l'exercice des droits de vote sont disponibles sur les pages dédiées de chacun de ces OPC sur le site internet de Montpensier Finance.

Avertissement

Les valeurs citées dans le présent document sont susceptibles de ne plus figurer dans les portefeuilles des OPCVM gérés par Montpensier Finance, et ne constituent en aucun cas une recommandation d'investissement ou de désinvestissement.

2. Dialogues d'engagement conduits en direct

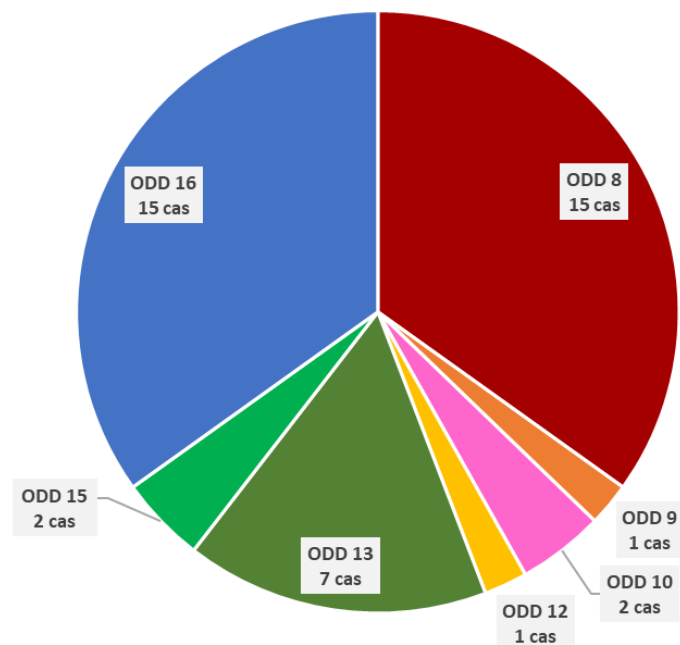
En 2021, nous avons conduit en direct 34 actions d'engagement et de suivi.

Fonds	Nombre de cas par fonds	Part des valeurs concernées en portefeuilles (%, nombre de valeurs ¹)
Best Business Models SRI	7	19,4%
Great European Models SRI	7	21,2%
Improving European Models SRI	4	9,3%
Quadrator SRI	6	12,0%
Advanced Small Caps Euro	4	8,3%
M Climate Solutions	3	8,1%
M Sport Solutions SRI	2	5,4%
Aesculape SRI	0	-
M Prime Europe Stocks	5	5,1%
M Convertibles SRI	3	6,5%
M Global Convertibles SRI	13	13,3%
BBM V-Flex	6	11,3%
Mondial Valor	1	25,0%
MFD Patrimoine	0	-
Fonds dédiés	26	NA

Certaines actions d'engagement ou de suivi peuvent concerner plusieurs fonds.

Ces actions ont concerné les Objectifs de Développement Durable suivants :

¹ En fin de période, en nombre de sous-jacents pour nos stratégies obligations convertibles et sur la poche de titres vifs pour nos stratégies diversifiées.



	Objectif 8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous
	Objectif 9 : Bâtir une infrastructure résiliente, promouvoir une industrialisation durable qui profite à tous et encourager l'innovation
	Objectif 10 : Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre
	Objectif 12 : Etablir des modes de consommation et de production durables

	Objectif 13 : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions
	Objectif 15 : Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable
	Objectif 16 : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice

Nos principaux cas d'engagement individuels sont les suivants :

2.1. Neste

✓ **Fonds concerné(s) :**

Best Business Models SRI,
M Prime Europe Stocks,
Fonds dédiés.

✓ **Présentation :**

Neste Oyj est un Groupe finlandais créé en 2005, spécialisé dans le raffinage et la distribution de produits pétroliers. Aujourd'hui, Neste s'impose comme le leader mondial du carburant renouvelable. En effet, en 2020, l'entreprise a permis à ses clients de réduire leurs émissions de gaz à effet de serre de 10 millions de tonnes. Ses solutions de carburant renouvelable permettent de réduire jusqu'à 90% des émissions, comparées au carburant fossile.

✓ **Objet :**

Dans le cadre de notre engagement responsable, nous avons contacté plusieurs entreprises qui opèrent dans des secteurs relativement intensifs en carbone afin de les inciter à rejoindre l'initiative Science Based Targets (SBTi). Lancée en 2015, cette dernière vise à encourager les entreprises à définir des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) en cohérence avec les préconisations scientifiques. Plus précisément, l'initiative encourage les stratégies alignées sur le niveau de décarbonisation requis pour limiter la hausse de la température mondiale en deçà de 2°C - conformément à l'Accord de Paris. Nous estimons que les outils mis à disposition par le SBTi pour les entreprises sont pertinents, notamment dans les phases de développement et de mise en œuvre de leur stratégie de neutralité carbone.

Objectif de Développement Durable 13 : Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

✓ **Analyse :**

En tant qu'acteur majeur de l'industrie du raffinage du pétrole et du gaz et conscient de son impact sur la transition écologique, Neste affiche des ambitions importantes en matière de décarbonisation. L'entreprise a notamment pris les engagements suivants : atteindre une production neutre en carbone d'ici 2035 et réduire les émissions de CO₂ de leurs clients d'au moins 20 millions de tonnes par an d'ici 2030 grâce à des solutions renouvelables et circulaires.

Compte tenu de ces objectifs ambitieux, nous avons été surpris de constater que l'entreprise ne participait pas à l'initiative Science Based Targets.

L'entreprise nous a rapidement fourni une réponse détaillée, en précisant avoir récemment annoncé son intention de participer à l'initiative SBT. Cependant, l'entreprise nous a fait savoir que les orientations sectorielles du SBTi pour l'industrie Pétrole et Gaz n'étaient pas encore disponibles. Dans l'attente de ces dernières, Neste continuera donc à développer ses actions en faveur du climat afin qu'elles soient conformes aux scénarios d'émissions à 1,5°C, aux critères et aux recommandations du SBTi.

✓ **Conclusion :**

Nous sommes satisfaits par ces échanges. En effet, Neste est en bonne voie pour rejoindre l'initiative SBT.

✓ **Suivi 2022 :**

Oui. Dès que l'initiative SBT publiera ses consignes pour le secteur Pétrole & Gaz, nous nous assurerons que Neste a bien rejoint l'initiative.

2.2. London Stock Exchange (LSE)

✓ **Fonds concerné(s) :**

Great European Models SRI,
Mondial Valor,
Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Créée en 1773, London Stock Exchange (LSE) est une de plus anciennes places de cotation à l'international. En 2021, LSE et Refinitiv se sont associés pour devenir un des principaux fournisseurs de données financières.

✓ **Objet :**

Nous avons contacté l'entreprise en cours d'année à la suite de son AG car certaines propositions liées à la rémunération de ses dirigeants ont suscité quelques inquiétudes auprès de certains investisseurs, relayés par ISS ESG.

En effet, ISS ESG estime que la proposition sur l'augmentation salariale liée à l'acquisition de Refinitiv n'est pas appropriée, notamment en raison des coûts d'intégration plus élevés que prévu.

Selon nous, il s'agissait davantage d'un problème de communication que d'un problème opérationnel. En revanche, nous estimons qu'une rémunération basée sur des objectifs de réussite, notamment liés à la réalisation de synergies, serait plus adéquate et alignée avec les intérêts des actionnaires.

Enfin, nous avons noté dans leur dernier rapport de gouvernance que leurs politiques actuelles de rémunération variable n'intègrent pas de critères de durabilité.

Nous avons souhaité contacter l'entreprise pour leur signaler tous ces éléments.

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance économique

Objectif de Développement Durable 16 : Paix, justice et institutions efficaces

✓ **Analyse :**

Nous avons reçu une réponse détaillée de la part de l'équipe en charge des Relations Investisseurs de LSE concernant la politique de rémunération de la société. Le comité de rémunération reste convaincu que l'augmentation de salaire est justifiée par l'intégration de Refinitiv, qui a eu lieu en début d'année 2021. Ils soulignent également que la rémunération totale du PDG de LSE reste nettement inférieure à celle de ses pairs.

L'entreprise a également précisé que la rémunération des dirigeants pour l'exercice 2020 intégrait 2 objectifs extra-financiers, liés aux aspects sociaux : un objectif en lien avec la diversité et l'inclusion des femmes au sein du conseil d'administration et un objectif lié à l'engagement des employés, mesuré via un questionnaire annuel. L'entreprise prévoit d'ajouter des critères supplémentaires de durabilité dans sa politique de rémunération 2021.

✓ **Conclusion :**

Nous considérons la réponse donnée par LSE comme étant détaillée et satisfaisante. Nous restons attentifs aux progrès du Groupe sur sa politique de rémunération et plus généralement sur sa politique ESG.

✓ **Suivi 2022 :**

Oui. Nous consulterons son Rapport Annuel de 2021 dès sa publication afin de suivre l'évolution de ses pratiques.

2.3. Xilam

✓ **Fonds concerné(s) :**

Advanced Small Caps Euro.

✓ **Présentation :**

Acteur majeur parmi les studios d'animation en Europe, Xilam crée, produit et distribue des programmes visuels originaux dans plus de 190 pays, pour les enfants et les adultes, tels qu'Oggy et les cafards. Xilam a été fondée par Marc du Pontavice en 1999 et emploie aujourd'hui plus de 500 personnes, dont 400 artistes, répartis sur ses studios de Paris, Lyon, Angoulême et Hô-Chi-Minh au Vietnam.

✓ **Objet :**

Les pratiques de rémunération ont soulevé quelques points d'attention. En effet, nous avons constaté que son dirigeant principal était rémunéré (à 96%) par le biais de plusieurs conventions réglementées avec deux sociétés de production (sous son contrôle et sa direction) : One World Films et Les Films du Gorak. Nous avons donc contacté Xilam afin de leur demander de justifier ce mode de rémunération.

Objectif de Développement Durable 16 : Paix, justice et institutions efficaces

✓ **Analyse :**

L'équipe en charge des Relations Investisseurs de Xilam nous a fourni une réponse détaillée à nos interrogations. La rémunération du dirigeant principal se justifierait principalement de manière indirecte, comme il est d'usage dans l'industrie audiovisuelle. Ses services de producteur, pour lesquelles il dispose d'une expertise reconnue non seulement en France mais également dans l'ensemble des marchés internationaux permettent à Xilam Animation de bénéficier pleinement de ses réseaux de partenaires (talents, chaînes de télévision, plateformes numériques, prestataires techniques,...) pour le développement et le financement des projets de série animée ainsi que de sa connaissance technique de la production (notamment coordination de la production avec les partenaires, direction artistique, suivi des plannings et contrôle budgétaire).

Enfin, il nous a été précisé, que cette structure de rémunération apparaît d'autant plus pertinente et nécessaire que les plateformes numériques américaines (Netflix, Disney +,...), qui constituent dorénavant une part substantielle (et amenée à s'accroître) du financement des productions de Xilam Animation, n'acceptent de prendre à leur charge la rémunération de producteur que si celle-ci émane d'une structure extérieure à Xilam Animation et est donc considérée comme une dépense externe. Ce qui explique pourquoi la société Les Films du Gorak facture directement Xilam Studio Paris, filiale de Xilam Animation.

✓ **Conclusion :**

Les transactions et la rémunération des dirigeants sont désormais plus compréhensibles, nous jugeons donc ces échanges satisfaisants.

✓ **Suivi 2022 :**

Oui.

2.4. Inditex

✓ Fonds concerné(s) :

BBM V-Flex,
Fonds dédié.

✓ Présentation :

Inditex est un groupe espagnol spécialisé dans la confection et la distribution de textile « fast fashion » avec plus de 7 000 magasins dans le monde et plusieurs marques, dont Zara mais aussi Bershka, Stradivarius, Oysho, Pull&Bear ou Massimo Dutti.

✓ Objet :

Une enquête a été ouverte en France par le parquet national antiterroriste pour "recel de crimes contre l'humanité" après la plainte déposée par une ONG en avril 2021 sur le travail forcé des population ouïghoures dans la région chinoise du Xinjiang. Cette dernière vise quatre géants du textile, comprenant l'entreprise Inditex qui détient Zara, dont une partie de la production de coton s'effectuerait dans le Xinjiang. Selon des articles de presse, Inditex aurait fermement démenti ces accusations. Toutefois, nous n'avons trouvé aucune déclaration officielle, c'est pourquoi nous avons ainsi décidé de les contacter directement.

Objectif de Développement Durable 12 : Consommation et production durables

Objectif de Développement Durable 16 : Paix, justice et institutions efficaces

✓ Analyse :

Selon MSCI ESG, environ 70% des ventes du groupe impliquent le traitement du coton avec pour maximum 60% d'origine traçable. Le coton du Xinjiang représente 85% de la production chinoise et 20% de l'offre mondiale. L'initiative Better Cotton (BCI) - une organisation à but non lucratif de renommée mondiale avec laquelle l'entreprise travaille - a suspendu ses activités en milieu d'année dans la zone controversée du Xinjiang, préoccupée par les accusations de travail forcé qui pèsent dans la région.

✓ Conclusion :

Les échanges avec l'entreprise n'ont pas été constructifs et n'ont pas abouti à une réponse détaillée. Nous en avons tenu compte dans notre analyse. Nous notons qu'il n'y a pas eu de nouvelle communication de leur part ni d'évolution de la situation depuis notre prise de contact en juillet 2021.

✓ Suivi 2022 :

Oui.

2.5. Airbus

✓ Fonds concerné(s) :

Great European Models SRI,
BBM V-Flex,
Fonds dédiés.

✓ Présentation :

Référence internationale dans le secteur aérospatial, Airbus est un leader mondial dans la conception, la fabrication et la livraison d'avions commerciaux, d'hélicoptères, de moyens de transport militaires, de

satellites et de leurs systèmes de lancement. Airbus fournit également des services de données, de navigation, de communication sécurisée, de mobilité urbaine et d'autres solutions à ses clients internationaux.

✓ **Objet :**

Dans le cadre de notre engagement responsable, nous avons contacté plusieurs entreprises qui opèrent dans des secteurs relativement intensifs en carbone afin de les inciter à rejoindre l'initiative Science Based Targets (SBTI). Lancée en 2015, cette dernière vise à encourager les entreprises à définir des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) en cohérence avec les préconisations scientifiques. Plus précisément, l'initiative encourage les stratégies alignées sur le niveau de décarbonisation requis pour limiter la hausse de la température mondiale en deçà de 2°C - conformément à l'Accord de Paris. Nous estimons que les outils mis à disposition par le SBTi pour les entreprises sont pertinents, notamment dans les phases de développement et de mise en œuvre de leur stratégie de neutralité carbone.

Objectif de Développement Durable 13 : Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

✓ **Analyse :**

En tant que leader européen de l'industrie aéronautique, et conscient de son impact sur la transition écologique, Airbus affiche des ambitions importantes en matière de décarbonisation. L'entreprise a notamment pris les engagements suivants : objectif « zéro émission nette » en 2050, en ligne avec le secteur aérien ; mise en service d'un « avion neutre en carbone » (avion à hydrogène) à horizon 2035, après une mise en programme estimée à 2028.

Compte tenu de ces objectifs ambitieux, nous avons été surpris de constater que l'entreprise ne participait pas à l'initiative Science Based Targets.

✓ **Conclusion :**

Les échanges avec l'entreprise n'ont pas été constructifs et n'ont pas abouti à une réponse détaillée. Nous en avons tenu compte dans notre analyse. Nous notons qu'il n'y a pas eu de nouvelle communication de leur part ni d'évolution de la situation depuis notre prise de contact en novembre 2021.

✓ **Suivi 2022 :**

Oui. En absence de retour de leur part, nous continuons notre travail de sensibilisation à l'initiative SBT.

2.6. Wienerberger

✓ **Fonds concerné(s) :**

Quadrator SRI,
M Prime Europe Stocks,
Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Wienerberger AG est un fournisseur mondial de matériaux de construction et de solutions d'infrastructure situé en Autriche. Wienerberger AG est le plus grand producteur mondial de blocs d'argile et un leader européen des briques de façade et des tuiles en argile.

✓ **Objet :**

Dans le cadre de notre engagement responsable, nous avons contacté plusieurs entreprises qui opèrent dans des secteurs relativement intensifs en carbone afin de les inciter à rejoindre l'initiative Science Based Targets (SBTi). Lancée en 2015, cette dernière vise à encourager les entreprises à définir des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) en cohérence avec les préconisations scientifiques. Plus précisément, l'initiative encourage les stratégies alignées sur le niveau de décarbonisation requis pour limiter la hausse de la température mondiale en deçà de 2°C - conformément à l'Accord de Paris. Nous estimons que les outils mis à disposition par le SBTi pour les entreprises sont pertinents, notamment dans les phases de développement et de mise en œuvre de leur stratégie de neutralité carbone.

Objectif de Développement Durable 13 : Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

✓ **Analyse :**

En tant qu'acteur majeur dans le secteur de la construction, et conscient de son impact sur la transition écologique, Wienerberger affiche des ambitions considérables en matière de décarbonisation. L'entreprise a notamment pris les engagements suivants : atteindre la neutralité carbone d'ici 2050 ; réduire ses émissions de CO₂ (Scope 1 & 2) de 15% d'ici 2023 par rapport à 2020. Compte tenu de ces objectifs ambitieux, nous avons été surpris de constater que l'entreprise ne participait pas à l'initiative Science Based Targets.

Wienerberger nous a rapidement fourni une réponse détaillée, en précisant être informé de l'existence de l'initiative SBT et des modalités pour la rejoindre. A ce titre, l'entreprise est en train de mettre en place des outils afin de mesurer ses émissions de GES indirectes (Scope 3).

Toutefois, Wienerberger nous a fait savoir que les orientations sectorielles du SBTi relatives à son secteur d'activité étaient en cours d'élaboration mais n'étaient pas encore publiées, l'entreprise s'attend à obtenir plus de directives d'ici mi-2022. D'ici là, elle prévoit de communiquer davantage d'informations liées au climat, et prévoit notamment de publier des informations conformes à la TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, groupe de travail sur les informations financières liées au climat) en 2022.

✓ **Conclusion :**

Nous sommes satisfaits par ces échanges. En effet, Wienerberger est en bonne voie pour rejoindre l'initiative SBT.

✓ **Suivi 2022 :**

Oui. Nous prendrons connaissance des publications à venir de Wienerberger relatives à ses émissions de GES et à sa stratégie de décarbonisation. En outre, nous nous assurerons que l'entreprise a bien rejoint l'initiative SBT dès que cette dernière l'aura rendu possible.

2.7. Vinci

✓ **Fonds concerné(s) :**

Best Business Models SRI,
BBM V-Flex,
Improving European Models SRI,
M Global Convertibles SRI,
Fonds dédiés.

✓ **Présentation :**

Créé en 1899, VINCI est devenu aujourd'hui le premier groupe mondial de la construction et de ses services, présent dans près de 120 pays. Son ambition face à l'urgence environnementale est d'accélérer la transformation des infrastructures et de la mobilité. VINCI mobilise 220 000 collaborateurs à l'international.

✓ **Objet :**

Dans le cadre de notre engagement responsable, nous avons contacté plusieurs entreprises qui opèrent dans des secteurs relativement intensifs en carbone afin de les inciter à rejoindre l'initiative Science Based Targets (SBTI). Lancée en 2015, cette dernière vise à encourager les entreprises à définir des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) en cohérence avec les préconisations scientifiques. Plus précisément, l'initiative encourage les stratégies alignées sur le niveau de décarbonisation requis pour limiter la hausse de la température mondiale en deçà de 2°C - conformément à l'Accord de Paris. Nous estimons que les outils mis à disposition par le SBTi pour les entreprises sont pertinents, notamment dans les phases de développement et de mise en œuvre de leur stratégie de neutralité carbone.

Objectif de Développement Durable 13 : Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

✓ **Analyse :**

Vinci affiche des ambitions importantes en matière de décarbonisation. L'entreprise a notamment pris les engagements suivants : objectif de réduction des émissions directes (scopes 1 & 2) de 40 % à horizon 2030 par rapport à ses émissions 2018, ainsi que son objectif 2050 de zéro émission nette de GES.

Compte tenu de ces objectifs ambitieux, nous avons été surpris de constater que l'entreprise ne participait pas à l'initiative Science Based Targets.

✓ **Conclusion :**

Les échanges avec l'entreprise n'ont pas été constructifs et n'ont pas abouti à une réponse détaillée. Nous en avons tenu compte dans notre analyse. Nous notons qu'il n'y a pas eu de nouvelle communication de leur part ni évolution de la situation depuis notre prise de contact en novembre 2021.

✓ **Suivi 2022 :**

Oui. En absence de retour de leur part, nous continuons notre travail de sensibilisation et notre suivi avec les informations disponibles sur le site de l'initiative SBT et grâce aux rapports publiés par l'entreprise.

2.8. POSCO

✓ **Fonds concerné(s) :**

M Global Convertibles SRI,
Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Posco (Pohang Iron and Steel Company) est un producteur d'acier sud-coréen. Cette multinationale de la sidérurgie est aujourd'hui présente dans plus de 50 pays et produit près de 40 millions de tonnes d'acier brut par an.

✓ **Objet :**

La dégradation de la biodiversité, caractérisée par son ampleur et son rythme soutenu, remet en cause la survie des espèces vivantes et, à terme, la nôtre. Conscients qu'il s'agit d'un des principaux enjeux de demain - au même titre que la lutte contre le dérèglement climatique – et convaincus que la solution viendra des entreprises, nous avons décidé de renforcer notre engagement actionnarial sur cette thématique.

Nous avons choisi de contacter POSCO car l'entreprise est impliquée dans la production d'huile de palme en Indonésie depuis 2011. En effet, à travers les opérations d'une de ses filiales, l'entreprise serait à l'origine de la destruction de près de 15 000 hectares de forêt primaire en Indonésie. Il s'agit de la plus grande zone de forêts tropicales primaires existante, qui abrite près de la moitié de la biodiversité de l'Indonésie.

Objectif de Développement Durable 13 : Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

Objectif de Développement Durable 15 : Vie terrestre

✓ **Analyse :**

Conscient de son impact sur la biodiversité, l'entreprise a récemment annoncé sa politique NDPE (pas de déforestation, pas de tourbière, pas d'exploitation) puis s'est engagée à "compenser son passé marqué par la destruction des forêts".

Nous avons contacté l'entreprise en fin d'année car nous souhaitons obtenir plus d'informations sur ce plan d'action visant à pallier l'impact négatif de ses activités sur la biodiversité en Indonésie. Nous leur avons également suggéré de se renseigner au sujet d'ONG qui se consacrent à ces sujets, comme Fauna & Flora International, qui propose plusieurs programmes (notamment en Indonésie) pour aider le pays à préserver sa biodiversité.

✓ **Conclusion :**

Les échanges avec l'entreprise n'ont pas été constructifs et n'ont pas abouti à une réponse détaillée. Nous en avons tenu compte dans notre analyse. Nous notons qu'il n'y a pas eu de nouvelle communication de leur part ni d'évolution notable depuis notre prise de contact en novembre 2021.

✓ **Suivi 2022 :**

Oui. En absence de retour de leur part, nous continuons notre suivi grâce aux rapports publiés par l'entreprise.

2.9. Medallia

✓ **Fonds concerné(s) :**

M Global Convertibles SRI,
Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Medallia, Inc. est un spécialiste des logiciels d'entreprise, notamment avec Medallia Experience Cloud, une plateforme SaaS (Software-as-a-Service) de gestion de l'expérience client qui aide les entreprises à recueillir et analyser les avis des clients, sur tous les canaux de communication, afin d'améliorer la valeur globale de la marque.

✓ **Objet :**

MSCI estime que les initiatives de développement professionnel mises en place par Medallia et plus généralement la gestion de ses ressources humaines sont moins développées que celles de ses concurrents. En tant qu'éditeur de logiciels, Medallia repose sur le savoir-faire et les connaissances de ses employés. Elle dépend donc grandement de sa capacité à attirer et retenir des talents.

D'autre part, nous attachons une importance toute particulière à la rémunération des dirigeants, notamment sur le plan de motivation à long terme (Long-Term Incentive Plan). Nous avons trouvé des éléments sur celui-ci dans le rapport annuel du groupe, mais nous avons souhaité en savoir davantage et avons donc contacté la société. En effet, nous souhaitons notamment connaître les indicateurs de performance retenus pour le calcul de la rémunération variable des dirigeants de Medallia et l'éventuelle intégration de critères de performance extra-financiers.

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance économique

Objectif de Développement Durable 16 : Paix, justice et institutions efficaces

✓ **Analyse :**

A la suite de nos échanges avec la société, nous avons pu également prendre connaissance du nouveau rapport ESG publié en 2021. A ce titre, grâce à son nouveau questionnaire sur la satisfaction des employés, l'entreprise a recueilli les commentaires de 84% de ses salariés. Parmi les employés interrogés, plus de 80% d'entre eux recommanderaient l'entreprise aux professionnels du secteur et une proportion équivalente d'employés s'est sentie soutenue pendant la pandémie du COVID 19.

Dans son rapport annuel, l'entreprise estime offrir une rémunération compétitive et des avantages sociaux complets à ses salariés, en s'appuyant sur des enquêtes de satisfaction conduites en interne.

En revanche, nous n'avons pas été en mesure d'obtenir plus d'informations concernant les critères de performance retenus dans le calcul de la rémunération variable des dirigeants du groupe.

✓ **Conclusion :**

Les réponses obtenues sont satisfaisantes, et nous estimons que les derniers développements en matière de communication extra-financière sont bénéfiques.

✓ **Suivi 2022 :**

Non. Medallia a fait l'objet d'une OPA en 2021, nous mettons donc fin au suivi.

2.10. Solaredge

✓ **Fonds concerné(s) :**

M Global Convertibles SRI,
M Climate Solutions,
Fonds dédiés.

✓ **Présentation :**

SolarEdge est un leader mondial des onduleurs photovoltaïques (PV). Créée en 2006, SolarEdge a développé une solution innovante d'onduleur solaire intelligent qui a changé la façon dont l'énergie est récoltée et gérée dans les installations PV. Aujourd'hui l'entreprise compte plus de 2 millions de systèmes installés dans 133 pays.

✓ **Objet :**

MSCI estime que les initiatives de développement professionnel mises en place par SolarEdge et plus généralement la gestion de ses ressources humaines sont moins développées que celles de ses concurrents. En tant que leader mondial de la gestion intelligente de l'énergie, SolarEdge repose sur le savoir-faire et les connaissances de ses employés. Elle dépend donc grandement de sa capacité à attirer et retenir des talents. Nous avons souhaité contacter l'entreprise pour leur signaler cette faiblesse identifiée par MSCI et compléter notre analyse.

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance économique

✓ **Analyse :**

Sans réponse de leur part, nous avons consulté leur dernier rapport annuel dès sa publication afin d'observer les dernières évolutions, notamment sociales. L'entreprise continue de recruter, avec 3,250 employés en 2020, malgré la pandémie. Notons qu'en 2020, l'entreprise a organisé plus de 60 sessions de formation au management et de développement des compétences, auxquelles ont participé plus de 1 000 cadres et employés.

✓ **Conclusion :**

Les échanges avec l'entreprise sont restés limités et ils ne nous ont pas permis d'obtenir beaucoup plus d'éléments. Nous en avons tenu compte dans notre analyse. Cependant, nous notons que MSCI a relevé la note ESG de SolarEdge de BB à BBB en juillet 2021, notamment pour récompenser ses efforts au niveau de la gouvernance d'entreprise. La note concernant le développement du capital humain a également été relevée par MSCI en cours d'année.

✓ **Suivi 2022 :**

Oui. Compte tenu des retours limités, nous continuons notre suivi, avec les informations disponibles, et grâce aux rapports publiés par l'entreprise.

2.11. Omnicell

✓ **Fonds concerné(s) :**

M Global Convertibles SRI,
Fonds dédiés.

✓ **Présentation :**

Omnicell fournit des solutions de gestion de médicaments et d'outils d'adhésion pour les pharmacies. Aujourd'hui, plus de 7 000 établissements à travers le monde utilisent les solutions d'automatisation et d'analyse de données d'Omnicell, afin d'augmenter leur efficacité opérationnelle, réduire les erreurs de médication et améliorer la sécurité des patients. Ce sont aussi plus de 50 000 officines et pharmacies hospitalières qui utilisent désormais les solutions innovantes d'Omnicell pour améliorer l'adhésion et l'engagement des patients à leurs traitements et, in fine, réduire les coûts associés aux hospitalisations.

✓ **Objet :**

MSCI estime que les initiatives de développement professionnel mises en place par Omnicell et plus généralement la gestion des ressources humaines sont moins développées que celles de ses concurrents. En tant qu'acteur de l'industrie pharmaceutique, Omnicell repose sur le savoir-faire et les connaissances de ses employés. Elle dépend donc grandement de sa capacité à attirer et retenir des talents. Nous avons souhaité contacter l'entreprise pour leur signaler cette faiblesse identifiée par MSCI et compléter notre analyse.

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance économique

✓ **Analyse :**

Après avoir pris connaissance de leur rapport ESG 2020 dès sa publication, nous notons que le contenu relatif à la gestion du capital humain est satisfaisant. En effet, Omnicell a fait des efforts au cours des dernières années au niveau de la formation et la rétention de ses employés, tels que l'amélioration des avantages sociaux, la création d'une plateforme de formation et la mise en place d'un outil pour mesurer la satisfaction des employés.

✓ **Conclusion :**

Nous jugeons ces échanges satisfaisants. Au vu du contenu de leur dernier rapport extra-financier, nous estimons que l'entreprise a progressé en matière de communication ESG et a amélioré certaines pratiques, notamment en lien avec sa gestion des ressources humaines. Nous notons également que MSCI a reconnu les efforts entrepris par Omnicell et a relevé sa note ESG de BB à BBB en octobre 2021.

✓ **Suivi 2022 :**

Non.

2.12. Snap

✓ **Fonds concerné(s) :**

M Global Convertibles SRI,
Fonds dédiés.

✓ **Présentation :**

Snap Inc. est une entreprise américaine spécialisée dans les réseaux sociaux. Son application phare, Snapchat, est un des réseaux sociaux les plus utilisés dans le monde. Il s'agit d'une application qui permet à ses utilisateurs d'envoyer et de recevoir des photos, des vidéos et d'autres contenus éphémères. Début 2022, Snapchat compte près de 320 millions d'utilisateurs actifs quotidiens et 500 millions d'utilisateurs actifs mensuels.

✓ **Objet :**

MSCI estime que les initiatives de développement professionnel mises en place par Snap et plus généralement la gestion des ressources humaines sont moins développées que celles de ses concurrents. En tant que société opérant dans l'industrie des médias interactifs/réseaux sociaux, Snap repose sur le savoir-faire et les connaissances de ses employés. Elle dépend donc grandement de sa capacité à attirer et retenir des talents. Nous avons souhaité contacter l'entreprise pour leur signaler cette faiblesse identifiée par MSCI et compléter notre analyse.

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance économique

✓ **Analyse :**

En 2020, l'entreprise a publié son premier rapport sur la diversité des salariés en communiquant ses programmes visant à atténuer de potentielles discriminations. Malgré cela, il semblerait que ses pratiques en matière de gestion des talents restent quelque peu en retard par rapport à celles de ses pairs. Par exemple, Snap ne semble pas mener d'enquêtes sur l'engagement, alors que celles-ci pourraient l'aider à évaluer la satisfaction des salariés.

✓ **Conclusion :**

Les échanges avec l'entreprise sont restés limités et ils n'ont pas abouti à des réponses plus détaillées. Nous en avons tenu compte dans notre analyse. Nous notons que leur note ESG globale reste inchangée à BB pour 2021.

✓ **Suivi 2022 :**

Oui. En absence de retour de leur part, nous continuons notre suivi avec les informations disponibles sur MSCI et grâce aux rapports publiés par l'entreprise. Nous relancerons ces échanges en 2022.

2.13. Chegg

✓ **Fonds concerné(s) :**

M Global Convertibles SRI,
Fonds dédiés.

✓ **Présentation :**

Chegg est une société américaine de technologie éducative, fondée en 2005. L'entreprise propose des services de location de manuels (numériques et physiques) ainsi qu'une plateforme de cours et tutorats en ligne. L'entreprise, basée en Californie, emploie aujourd'hui près de 2 000 salariés.

✓ **Objet :**

Alors que nous consultons le rapport ESG de MSCI sur Chegg, nous avons constaté que celui-ci indiquait plusieurs faiblesses sur le pilier Social, notamment en termes de cybersécurité et de gestion du personnel. Afin de pouvoir éclaircir ces points, nous avons décidé de lancer un cas d'engagement auprès du Groupe.

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance économique

✓ **Analyse :**

Lors de nos échanges, l'entreprise nous a informés qu'elle prévoyait de publier des publications RSE complémentaires sur son site web ainsi que dans son rapport annuel de 2020. Nous avons consulté ce dernier dès sa publication : en effet, il fournit un certain nombre d'informations détaillées concernant la politique de cybersécurité ainsi que sa gestion des ressources humaines. Dans la section de leur site web dédiée à la formation des employés, on apprend notamment que Chegg a investi environ 1 000 USD par employé en 2020 pour leur formation. Aussi, l'entreprise espère que ces informations supplémentaires contribueront à l'amélioration de sa note MSCI.

✓ **Conclusion :**

Nous jugeons ces échanges satisfaisants. Au vu des derniers contenus extra-financiers publiés par Chegg, nous estimons que l'entreprise a progressé en matière de communication ESG et a amélioré certaines pratiques, notamment en lien avec sa gestion des ressources humaines.

✓ **Suivi 2022 :**

Non. Nous avons décidé de mettre fin au suivi car les échanges ont été constructifs et que nous avons soldé la position pour d'autres raisons.

2.14. Stride (K12)

✓ **Fonds concerné(s) :**

M Global Convertibles SRI,
Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Stride, Inc., anciennement appelée K12, est un leader dans l'enseignement en ligne aux États-Unis. Sa plateforme numérique est utilisée par près de 57 millions d'étudiants. En 2020, l'entreprise comptait près de 5 000 employés, dont environ 2 300 enseignants.

✓ **Objet :**

MSCI estime que les initiatives de développement professionnel mises en place par Stride et plus généralement la gestion des ressources humaines sont moins développées que celles de ses concurrents. En tant que leader dans l'enseignement en ligne, Stride repose sur le savoir-faire et les connaissances de ses employés. Elle dépend donc grandement de sa capacité à attirer et retenir des talents. Nous avons souhaité contacter l'entreprise pour leur signaler cette faiblesse identifiée par MSCI et compléter notre analyse.

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance économique.

✓ **Analyse :**

Lors de nos échanges, Stride nous a informés de la prochaine publication de leur premier rapport RSE. Nous avons consulté ce dernier dès sa publication : en effet, il fournit un certain nombre d'informations détaillées concernant notamment sa gestion des ressources humaines.

Concrètement, lors de nos échanges, l'entreprise reconnaît avoir manqué de précision et de transparence quant à sa politique RSE, mais ses équipes nous ont informés avoir pris plusieurs initiatives afin de pallier ce sujet : renforcement du dialogue avec MSCI, embauche d'un consultant externe pour les aider dans leur démarche RSE, création d'un groupe de travail RSE interfonctionnel en interne. Ce dernier est dirigé par le directeur financier et composé de représentants de divers départements internes, tels que finance, RH, juridique et relations investisseurs.

✓ **Conclusion :**

Nous jugeons ces échanges satisfaisants. Au vu du contenu de leur premier rapport RSE publié en juin 2021, nous estimons que Stride a progressé en matière de communication extra-financière et a amélioré certaines pratiques, notamment en lien avec sa gestion des ressources humaines.

✓ **Suivi 2022 :**

Non. Nous avons décidé de mettre fin au suivi car les échanges ont été constructifs et que nous avons soldé la position pour d'autres raisons.

2.15. Proofpoint

✓ **Fonds concerné(s) :**

M Global Convertibles SRI,
Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

L'américain Proofpoint est l'un des leaders mondiaux de la cybersécurité. Ses solutions reposent sur la protection des données sur les appareils mobiles, les réseaux sociaux et les emails. Chaque jour, les solutions de Proofpoint permettent de bloquer les menaces de plus de 600 millions d'emails et 7 millions d'applications mobiles partout dans le monde. Ses solutions innovantes garantissent l'échange de fichiers en toute sécurité. En 2021, Proofpoint se fait racheter par le fonds d'investissement Thoma Bravo.

✓ **Objet :**

MSCI estime que les initiatives de développement professionnel mises en place par Proofpoint et plus généralement la gestion des ressources humaines sont moins développées que celles de ses concurrents. En tant que leader du secteur de la cybersécurité, Proofpoint repose sur le savoir-faire et les connaissances de ses employés. Elle dépend donc grandement de sa capacité à attirer et retenir des talents. Nous avons souhaité contacter l'entreprise pour leur signaler cette faiblesse identifiée par MSCI et compléter notre analyse.

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance économique.

✓ **Analyse :**

Lors de nos échanges, l'entreprise nous a informés qu'elle avait enrichi son site web d'une nouvelle section consacrée à la RSE. Cette section était encore peu développée lors de nos échanges mais avait pour objectif de détailler certains éléments liés à la gestion des ressources humaines ainsi que les initiatives mises en place en termes de diversité et d'inclusion des employés par exemple. Aussi, le groupe espère que ces informations supplémentaires contribueront à l'amélioration de sa note MSCI.

✓ **Conclusion :**

Nous considérons la réponse donnée par l'entreprise comme étant détaillée et satisfaisante.

✓ **Suivi 2022 :**

Non. Proofpoint a fait l'objet d'une OPA en cours d'année 2021, nous mettons donc fin au suivi.

2.16. Guardant Health

✓ **Fonds concerné(s) :**

M Global Convertibles SRI,
Fonds dédiés.

✓ **Présentation :**

Guardant Health, Inc. est une société spécialisée dans l'oncologie de précision. L'entreprise propose des tests sanguins permettant notamment de détecter le cancer. La société a développé ses tests Guardant360, Guardant360 CDx et GuardantOMNI qui s'appuient sur une biopsie liquide pour les cancers de stade avancé. Guardant Health emploie près de 900 salariés, situés majoritairement aux États-Unis.

✓ **Objet :**

MSCI estime que les initiatives de développement professionnel mises en place par Guardant Health et plus généralement la gestion de ses ressources humaines sont moins développées que celles de ses concurrents. En tant que leader en oncologie de précision, Guardant Health repose sur le savoir-faire

et les connaissances de ses employés. Elle dépend donc grandement de sa capacité à attirer et retenir des talents. Nous avons souhaité contacter l'entreprise pour leur signaler cette faiblesse identifiée par MSCI et compléter notre analyse.

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance économique

✓ **Analyse :**

Nous avons consulté le rapport annuel 2020 dès sa publication, il mentionne certaines nouvelles informations relatives à la gestion de son personnel. En effet, Guardant indique offrir à ses employés plusieurs avantages, en plus d'un salaire compétitif, tels que l'accès à des prestations d'assurance médicale, dentaire ou encore une couverture d'invalidité... En outre, l'entreprise indique conduire des enquêtes internes afin d'évaluer la satisfaction de ses employés et de mesurer l'efficacité de ses programmes, dans l'objectif de les améliorer.

Malgré cela, il semblerait que ses pratiques en matière de gestion des talents restent légèrement inférieures à celles de ses concurrents. Par exemple, Guardant ne semble pas proposer à ses employés des programmes de formation et de développement des compétences, ce qui pourrait pourtant l'aider à recruter et retenir de nouveaux talents.

✓ **Conclusion :**

Les échanges avec l'entreprise n'ont pas été constructifs et n'ont pas abouti à de réponses plus détaillées. Nous en avons tenu compte dans notre analyse. Nous notons que leur note ESG globale reste inchangée à BB pour 2021.

✓ **Suivi 2022 :**

Oui. En absence de retour de leur part, nous continuons notre suivi avec les informations disponibles sur MSCI et grâce aux rapports publiés par l'entreprise.

2.17. Mandiant (FireEye)

✓ **Fonds concerné(s) :**

M Global Convertibles SRI,
Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Mandiant, Inc, anciennement FireEye, Inc., est une entreprise de cybersécurité américaine, fondée en 2004. Ses solutions permettent aux entreprises et aux États du monde entier d'identifier et de se défendre face à des cyberattaques.

✓ **Objet :**

MSCI estime que les initiatives de développement professionnel mises en place par Mandiant et plus généralement la gestion de ses ressources humaines sont moins développées que celles de ses concurrents. En tant que leader du secteur de la cybersécurité, Mandiant repose sur le savoir-faire et les connaissances de ses employés. Elle dépend donc grandement de sa capacité à attirer et retenir des talents. Nous avons souhaité contacter l'entreprise pour leur signaler cette faiblesse identifiée par MSCI et compléter notre analyse.

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance économique

✓ **Analyse :**

Sans réponse de leur part, nous avons analysé les informations disponibles dans leur rapport annuel afin de témoigner de l'évolution de leurs pratiques, notamment sociales. Bien que les informations restent limitées, l'entreprise fournit quelques indications sur sa politique de gestion du personnel, notamment en lien avec leur rémunération et leurs avantages sociaux, ainsi que le développement professionnel.

✓ **Conclusion :**

Les échanges avec l'entreprise n'ont pas été constructifs et n'ont pas abouti à une réponse détaillée. Nous en avons tenu compte dans notre analyse. Nous notons également que MSCI a reconnu les efforts entrepris par Mandiant et a relevé sa note ESG de BB à BBB en juillet 2021. Sa note relative au développement des employés a également été relevée par MSCI en cours d'année.

✓ **Suivi 2022 :**

Non. Nous avons décidé de mettre fin au suivi car nous avons soldé la position.

2.18. Wizz Air

✓ **Fonds concerné(s) :**

Great European Models SRI,
Improving European Models SRI.

✓ **Présentation :**

Wizz Air est une compagnie aérienne low-cost établie en Hongrie et qui dessert près de 200 aéroports dans une cinquantaine de pays. L'entreprise emploie aujourd'hui plus de 5 000 professionnels de l'aviation.

✓ **Objet :**

Repris dans plusieurs articles de presse parus en décembre 2021, un groupe d'investisseurs institutionnels a envoyé une lettre ouverte à la compagnie aérienne pour exprimer sa crainte concernant des pratiques antisyndicales au sein de l'entreprise.

Nous avons contacté Wizz Air afin d'obtenir des explications complémentaires à ce sujet.

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance économique

Objectif de Développement Durable 10 : Inégalités réduites

✓ **Analyse :**

Nous avons obtenu une réponse rapide et détaillée de la part du Groupe. Wizz Air nie les accusations et estime que l'article de presse auquel nous nous référons « n'est pas une représentation exacte de sa gestion du travail ». La compagnie indique privilégier le dialogue avec son personnel, et a mis en place un certain nombre d'initiatives afin de s'en assurer, telles que des échanges mensuels dédiés avec les équipages au sol afin d'évoquer les sujets liés aux salaires, aux horaires, à la formation ou encore aux perspectives d'évolution.

Wizz Air nous fournit également une explication détaillée concernant un cas particulier mentionné dans l'article. Selon l'entreprise, une tentative de création d'un syndicat avait été initiée par quatre employés mécontents, juste après qu'ils se soient vus notifier leur licenciement, comme une tactique juridique mal informée visant à créer des obstacles administratifs à la prise d'effet de leur licenciement.

✓ **Conclusion :**

Nous sommes satisfaits par ces échanges. Le groupe s'est justifié au sujet des allégations que nous avons évoquées, et nous a fait part des pratiques et initiatives mises en place au niveau de la gestion de son personnel.

✓ **Suivi 2022 :**

Non.

2.19. Bawag

✓ **Fonds concerné(s) :**

Best Business Models SRI,
Quadrator SRI,
Improving European Models SRI,
M Prime Europe Stocks.

✓ **Présentation :**

BAWAG Group AG est un groupe bancaire autrichien dont le siège social se situe à Vienne. L'entreprise propose à ses clients particuliers, PME et autres sociétés divers produits et services d'épargne, de paiement, de prêt, de leasing, d'investissement, et d'assurance via une stratégie multicanal.

✓ **Objet :**

MSCI estime que la politique de cybersécurité mise en place par Bawag est moins développée que celle de ses concurrents.

D'autre part, nous attachons une importance toute particulière à la rémunération des dirigeants, notamment sur le LTIP (Long-Term Incentive Plan). Nous avons trouvé des informations à ce sujet dans le rapport annuel du groupe, mais nous avons souhaité en savoir davantage et avons donc contacté la société en 2020. En effet, nous souhaitons notamment connaître les indicateurs de performance retenus pour la rémunération variable des dirigeants de Bawag.

Objectif de Développement Durable 16 : Paix, justice et institutions efficaces.

Objectif de Développement Durable 9 : Industrie, Innovation et Infrastructure

✓ **Analyse :**

Suivi 2021

La notation de MSCI relative à la sécurité des données de Bawag a été considérablement améliorée, notamment grâce à de meilleures pratiques en matière de cybersécurité.

En ce qui concerne sa politique de rémunération, l'entreprise a publié courant 2021 un rapport de rémunération détaillant certains nouveaux éléments. On y apprend notamment que la rémunération variable annuelle des dirigeants est basée en partie (à 30%, pour le PDG) sur des critères ESG qualitatifs tels que le développement du personnel et le développement durable.

✓ **Conclusion :**

Nous estimons que l'entreprise a progressé en matière de communication ESG et a amélioré certaines pratiques, notamment en lien avec sa politique de rémunération. Nous notons également que MSCI a reconnu les efforts entrepris par Bawag et a relevé sa note ESG de BBB à A en décembre 2021.

✓ **Suivi 2022 :**

Non.

2.20. Siemens Gamesa

✓ **Fonds concerné(s) :**

M Climate Solutions,
Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Siemens Gamesa est l'un des principaux fournisseurs d'infrastructures et de solutions pour l'énergie éolienne dans le monde. Acteur clé et pionnier de l'innovation dans le secteur des énergies renouvelables, Siemens Gamesa a installé plus de 107 GW de capacité d'énergie renouvelable dans plus de 75 pays.

✓ **Objet :**

Siemens Gamesa est impliquée dans la région du Sahara Occidental depuis la création du parc éolien de *Foum el Oued* en 2013. Siemens Gamesa a fourni 22 turbines à des développeurs privés, approvisionnant en énergie verte 95% des besoins sur la zone.

Pour rappel, le Sahara Occidental est un territoire non autonome selon l'ONU, revendiqué à la fois par le Maroc et par la République Arabe Sahraouie Démocratique (RASD), mouvement indépendantiste soutenu par l'Algérie. Depuis le cessez-le-feu de 1991, le Maroc contrôle et administre environ 80 % du territoire, tandis que le RASD contrôle les 20% restants du territoire derrière le « mur marocain ».

En mars 2020, l'ONG « Western Sahara Resource Watch (WSRW) » a révélé les controverses humanitaires dans l'ouest saharien liées à l'exploitation industrielle du phosphate sur la zone de *Foum el Oued*. Tout d'abord, l'ONG évoque la présence des autorités marocaines en territoire non autonome (via l'entreprise d'État « NAREVA »). Ensuite, elle estime que ces opérations ont entraîné le déplacement de 165 000 réfugiés dans des camps situés à la frontière algérienne.

Nous avons alors contacté l'entreprise pour mieux comprendre ses liens avec les opérateurs présents sur la zone.

Objectif de Développement Durable 16 : Paix, justice et institutions efficaces.

✓ **Analyse :**

Suivi 2021

Siemens a communiqué deux fois depuis juillet 2020 concernant ses activités dans la région du Sahara Occidental. En juillet 2020, la société a déclaré qu'elle était consciente que le Sahara occidental est un territoire contesté, cependant, elle a déclaré qu'elle ne prend pas position concernant les "questions de droit international public", car elle estime que les gouvernements et autres organisations internationales devraient être responsables de ces questions.

Ils ont également mentionné qu'une évaluation externe en février 2020 a affirmé la conformité légale des activités de la société au Sahara Occidental et que la société a demandé une évaluation légale, qui n'a trouvé aucune violation des droits de l'Homme dans ses opérations dans la région. Enfin, ils ont déclaré qu'ils adhèrent à leur politique d'emploi en donnant la priorité à l'embauche de travailleurs locaux pour leurs projets. SGRE a contacté des ONG locales pour contribuer aux développements en cours dans la région du Sahara Occidental.

Plus récemment, en février 2021, la société a déclaré que sa participation à la construction d'un projet de parc éolien ne constituait pas "un acte de reconnaissance" soutenant la proposition selon laquelle la région du Sahara Occidental faisait partie du territoire du Maroc et qu'elle reconnaissait que les gouvernements, plutôt que les entreprises, devraient être impliqués pour trouver une solution politique à cette question. En outre, SGRE a détaillé ses opérations sur place pour montrer que l'installation et l'entretien du parc éolien n'ont pas entravé le "droit à l'autodétermination" de la population puisqu'elle pouvait toujours accéder aux services de base ou aux institutions. Les infrastructures existantes ont été maintenues, et les ressources naturelles n'ont pas été épuisées.

✓ **Conclusion :**

Nous avons intégré ces derniers éléments dans notre analyse et poursuivons notre suivi de la controverse.

✓ **Suivi 2022 :**

Oui.

2.21. Nestlé

✓ **Fonds concerné(s) :**

Great European Models SRI,
M Sports Solutions SRI,
Fonds dédiés.

✓ **Présentation :**

Créé il y a plus de 150 ans, Nestlé est le premier groupe alimentaire mondial spécialisé dans la Nutrition, la Santé, et le Bien-être. Dirigé par Mark Schneider, l'entreprise suisse est aujourd'hui présente dans plus de 189 pays. Nestlé commercialise plus de 10 000 types de produits fabriqués dans 413 usines réparties dans 85 pays. L'entreprise possède quelques-unes des marques les plus aisément identifiables, avec des enseignes telles que *Nescafé* ou des icônes mondiales comme *Perrier*.

✓ **Objet :**

Nous avons contacté Nestlé en juillet 2020 car l'entreprise faisait l'objet de vives critiques liées aux droits du travail, notamment liées au recours au travail d'enfants dans sa chaîne d'approvisionnement, en particulier dans les zones de culture du cacao en Afrique occidentale (i) et en huile de palme en Malaisie (ii).

- i. Un rapport de septembre 2015 de la Fair Labor Association (FLA) a révélé que certaines plantations de cacao ivoiriennes qui approvisionnent Nestlé font travailler des enfants mineurs - dont certains âgés de moins de 15 ans – dans des conditions de travail extrêmement difficiles. La FLA a également trouvé des preuves de travail forcé au sein d'une de ces fermes. La Cour Suprême des États-Unis a également entamé des poursuites auprès du groupe pour complicité de travail forcé d'enfants dans ces plantations de Côte d'Ivoire.
- ii. Dans un rapport publié en 2019, l'ONG Solidar Switzerland, a recensé plusieurs violations des droits humains concernant les travailleurs migrants clandestins dans deux plantations d'huile de palme fournissant Nestlé en Malaisie. Selon l'ONG, ces travailleurs migrants indonésiens seraient sous-payés et maltraités. Par ailleurs, l'ONG estime qu'environ 50 000 à 200 000 enfants de ces migrants aident leurs parents à œuvrer dans les plantations. Ces enfants sont déscolarisés et n'ont pas accès aux soins locaux.

En avril 2019, l'entreprise Nestlé a publié son second rapport sur le travail des enfants afin de répondre à ces accusations. Cependant, en juillet 2019, la Cour Suprême américaine a réaffirmé sa décision d'autoriser le procès contre Nestlé.

Pour ces raisons, MSCI ESG a abaissé la note controversée de Nestlé à 1/10 (Orange). Nous avons ainsi contacté en 2020 l'entreprise afin de connaître son plan d'action afin d'améliorer les conditions de travail des travailleurs de sa chaîne d'approvisionnement.

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance durable

Objectif de Développement Durable 10 : Inégalités réduites

✓ **Analyse :**

Suivi 2021

Concernant les plantations de cacao en Afrique de l'Ouest, nous avons noté les évolutions suivantes depuis nos contacts avec l'entreprise mi-2020 :

En juin 2021, la Cour suprême des États-Unis a rejeté le recours collectif, déposé contre Nestlé et un de ses concurrents (Cargil), pour complicité supposée de travail forcé et d'enfants dans des exploitations de cacao en Côte d'Ivoire.

En outre, dans un communiqué de presse paru en janvier 2022, Nestlé a annoncé un nouveau plan destiné à lutter contre les risques de travail des enfants dans la production de cacao. Ce plan est fondé sur « un programme innovant d'augmentation des revenus visant à améliorer les conditions de vie des familles de producteurs de cacao, tout en faisant progresser les pratiques d'agriculture régénératrice et l'égalité ». Le programme prévoit de verser une prime directement aux familles de producteurs de cacao pour certaines activités, telles que la scolarisation des enfants ou l'adoption de bonnes pratiques agricoles comme l'élagage. Ce nouveau plan soutient également les efforts de Nestlé visant à transformer son approvisionnement mondial en cacao, afin d'assurer une meilleure traçabilité de ses ingrédients à base de cacao. Nestlé prévoit ainsi d'investir un total de 1,3 milliard de CHF d'ici 2030, soit trois fois son investissement annuel actuel.

En ce qui concerne son approvisionnement en huile de palme, la situation ne semble pas avoir évolué depuis nos échanges avec l'entreprise. A notre connaissance, aucune nouvelle information n'aurait été communiquée par l'entreprise ou relayée par la presse au cours de cette période.

✓ **Conclusion :**

En ce qui concerne les productions de cacao en Afrique de l'Ouest, nous jugeons que la situation évolue dans le bon sens. Nous estimons que l'annonce récente formulée par Nestlé vient compléter les efforts que l'entreprise déploie depuis plusieurs années pour lutter contre les risques de travail des enfants.

Toutefois, nous continuerons à suivre l'évolution de la situation concernant son approvisionnement en huile de palme.

✓ **Suivi 2022 :**

Oui.

2.22. Stratec

✓ **Fonds concerné(s) :**

Quadrator SRI,
Advanced Small Caps Euro.

✓ **Présentation :**

Stratec SE est une entreprise allemande qui fournit des solutions d'automatisation pour les entreprises spécialisées dans le diagnostic in-vitro et les sciences de la vie. Elle couvre toute la chaîne de valeur en proposant aussi bien des systèmes d'analyses entièrement automatisés que des consommables intelligents.

✓ **Objet :**

Alors que nous consultons le rapport de MSCI sur la notation ESG de Stratec, nous avons constaté que celui-ci indiquait plusieurs faiblesses sur le pilier Social. Afin de pouvoir éclaircir ces points nous avons décidé de lancer en 2020 un cas d'engagement auprès de Stratec.

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance durable

✓ **Analyse :**

Suivi 2021

La notation de MSCI relative au pilier Social de Stratec a été améliorée en cours d'année, notamment grâce à de meilleures pratiques en matière de gestion des ressources humaines, telle que l'introduction d'enquêtes de satisfaction parmi les employés. Toutefois, il convient de noter que certaines pratiques peuvent encore être améliorées, notamment au niveau de la rémunération du personnel. Selon MSCI, la rémunération des salariés de Stratec pourrait être davantage compétitive, et inclure une composante variable.

✓ **Conclusion :**

Nous estimons que l'entreprise a progressé en matière de pratiques et de communication extra-financières, notamment au niveau de sa gestion des ressources humaines. Nous notons également que MSCI a reconnu les efforts entrepris par Stratec et a relevé sa note ESG de BB à BBB en mars 2021.

✓ **Suivi 2022 :**

Non.

2.23. Soitec

✓ **Fonds concerné(s) :**

M Convertibles SRI,
M Global Convertibles SRI,
Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Soitec est une entreprise française spécialisée dans la conception et production de matériaux semi-conducteurs innovants : des substrats sur lesquels sont gravés puis découpés les circuits de composants électroniques. Elle offre des solutions pour poursuivre la miniaturisation des puces, augmenter leurs performances et réduire leur consommation d'énergie.

✓ **Objet :**

L'analyse MSCI ESG de Soitec a été initiée en avril 2017 avec une note « B » restée inchangée. Cette note s'explique par plusieurs faiblesses, notamment sur le pilier Social. Afin de pouvoir éclaircir ces points nous avons décidé de lancer en 2020 un cas d'engagement auprès de Soitec.

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance durable

✓ **Analyse :**

Suivi 2021

Dans le cadre de son analyse ESG, MSCI note que Soitec fait toujours face à certaines difficultés liées à la rétention de ses talents, inhérentes à l'industrie des semi-conducteurs. Toutefois, il convient de noter que certaines pratiques en matière de gestion des ressources humaines ont été améliorées. En effet, l'entreprise a mis en place des initiatives d'engagement auprès de ses salariés et leur propose désormais de bénéficier de stock-options.

✓ **Conclusion :**

Nous estimons que l'entreprise a progressé en matière de communication ESG et a amélioré certaines pratiques, notamment au niveau de sa gestion des ressources humaines. Bien que MSCI n'aie pas relevé sa note ESG globale, nous notons que l'agence a tout de même reconnu les efforts entrepris par Soitec et a nettement amélioré sa note relative au développement du personnel en cours d'année.

✓ **Suivi 2022 :**

Non.

2.24. Adyen

✓ **Fonds concerné(s) :**

Best Business Models SRI,
Great European Models SRI,
BBM V-Flex,
M Prime Europe Stocks,
Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Adyen est une entreprise néerlandaise de service financier spécialisée dans les plateformes de paiement électronique. Adyen s'emploie à développer une infrastructure innovante dotée d'une connexion directe aux réseaux de cartes et aux moyens de paiement locaux du monde entier. Adyen a pour mission de rendre les transactions plus faciles et plus sûres. Aujourd'hui, la plateforme de paiement Adyen permet aux entreprises d'accepter des paiements à partir d'un système unique et ainsi d'augmenter leur chiffre d'affaires en ligne, sur mobile et en magasin.

✓ **Objet :**

Adyen a connu en 2020 une très forte croissance. Dans ce contexte, la gestion de son capital humain est un facteur de performance majeur et l'entreprise fait face aux risques que représentent de très nombreux recrutements : 250 lors du premier semestre 2020, en hausse de 20% par rapport au semestre précédent. La culture d'entreprise chez Adyen est particulièrement mise en avant. Par exemple, au moins un directeur participe à chaque dernier tour d'entretien. Nous avons contacté l'entreprise en 2020 pour comprendre comment elle faisait face à ce défi.

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance durable

✓ **Analyse :**

Suivi 2021

Nous avons pris connaissance du rapport annuel 2020 publié en cours d'année 2021 ; ce dernier contient en effet une section dédiée à l'ESG, que nous jugeons bien plus développée que les rapports

précédents. On y retrouve notamment un paragraphe dédié aux formations proposées à leurs employés, ainsi qu'une section sur la sécurité des données.

✓ **Conclusion :**

Nous estimons que l'entreprise a progressé en matière de communication ESG et a amélioré certaines pratiques, notamment au niveau de sa gestion des ressources humaines. Ces efforts ont été reconnus par MSCI : l'agence a relevé sa note ESG par 2 fois, de BB à A, en juin 2021.

✓ **Suivi 2022 :**

Non.

2.25. AMS

✓ **Fonds concerné(s) :**

Quadrator SRI,
M Climate Solutions,
Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Ams AG est une entreprise autrichienne spécialisée dans la conception, la fabrication et la commercialisation de semi-conducteurs. Elle conçoit et fabrique des solutions de capteurs à haute performance pour des applications nécessitant notamment le plus haut niveau de miniaturisation, d'intégration, de précision ou encore de sensibilité. Les produits commercialisés possèdent diverses applications et sont aussi bien destinés aux marchés de la téléphonie mobile, de la consommation, que de l'automobile.

✓ **Objet :**

Lors de notre analyse propriétaire « MGF - Montpensier Governance Flag », nous attachons une importance toute particulière à la rémunération des dirigeants, notamment sur la politique LTIP. La politique de rémunération du management d'Ams nous a alertés pour plusieurs raisons qui nous ont conduit en 2020 à lancer un cas d'engagement auprès du groupe.

Objectif de Développement Durable 16 : Paix, justice et institutions efficaces

✓ **Analyse :**

Suivi 2021

L'entreprise a publié en cours d'année 2021 un rapport de rémunération détaillant certains éléments, notamment les critères de performance de la rémunération variable. On y apprend notamment que la rémunération variable annuelle des dirigeants prend désormais en compte des critères extra-financiers. On note également que leur dernier rapport annuel est bien plus transparent que le précédent au sujet de la rémunération des dirigeants : on y trouve notamment la rémunération (fixe et variable) des dirigeants détaillée de manière individuelle.

✓ **Conclusion :**

Nous estimons que l'entreprise a progressé en matière de communication ESG et a amélioré certaines pratiques, notamment en lien avec sa politique de rémunération.

✓ **Suivi 2022 :**

Non.

2.26. Varta

✓ **Fonds concerné(s) :**

Quadrator SRI,
M Climate Solutions.

✓ **Présentation :**

Varta produit et commercialise un vaste portefeuille de batteries, allant des microbatteries à des systèmes de stockage d'énergie, destinées à un large éventail d'applications. L'entreprise opère à travers deux segments : "Microbatteries & Solutions" et "Batteries ménagères" et commercialise ses solutions dans plus de 75 pays. Avec cinq sites de production et de fabrication en Europe et en Asie ainsi que des centres de vente également implantés sur le continent américain, la société emploie actuellement près de 4 000 personnes.

✓ **Objet :**

Lors de notre analyse propriétaire « MGF - Montpensier Governance Flag », nous attachons une importance toute particulière à la rémunération des dirigeants, notamment sur la politique LTIP. Nous avons pris connaissance de certaines informations dans le dernier rapport annuel du groupe, toutefois nous avons souhaité contacter la société afin d'obtenir plus de détails à ce sujet. En effet, nous souhaitons notamment connaître les indicateurs de performance retenus pour la rémunération variable des dirigeants de Varta et l'éventuelle intégration de critères extra-financiers et avons ainsi lancé un cas d'engagement en 2020.

Objectif de Développement Durable 16 : Paix, justice et institutions efficaces

✓ **Analyse :**

Suivi 2021

Nous avons pris connaissance du rapport annuel 2020 du Groupe, publié en cours d'année 2021. Bien que la rémunération des dirigeants ne soit toujours pas divulguée de manière individuelle, il convient de noter que le rapport fournit des informations supplémentaires sur la rémunération variable, notamment sur les critères et objectifs pris en compte dans la rémunération variable annuelle des dirigeants. Ces critères sont constitués à 50 % d'objectifs financiers liés au Groupe (tels que son EBITDA) et à 50 % d'objectifs individuels.

✓ **Conclusion :**

Nous estimons que l'entreprise a légèrement progressé en matière de communication ESG, bien que certaines pratiques liées à sa politique de rémunération puissent encore faire l'objet d'améliorations.

✓ **Suivi 2022 :**

Non. Nous avons décidé de mettre fin au suivi car nous avons soldé la position.

2.27. Rational

✓ **Fonds concerné(s) :**

M Prime Europe Stocks.

✓ **Présentation :**

Avec plus d'un million d'appareils sur le marché, l'entreprise Rational est le leader mondial dans les systèmes de cuisson. Aujourd'hui, 140 millions de plats sont préparés dans des appareils Rational sur l'ensemble du globe. Fondée en 1973, l'entreprise emploie plus de 1 100 personnes en Allemagne et environ 2 200 dans le monde entier.

✓ **Objet :**

Lors de notre analyse de la gouvernance, nous attachons une importance toute particulière à la rémunération des dirigeants, notamment sur la politique LTIP. Nous avons pris connaissance de certaines informations dans le dernier rapport annuel du groupe, toutefois nous avons souhaité contacter la société afin d'obtenir plus de détails à ce sujet. En effet, nous souhaitons notamment connaître les indicateurs de performance retenus pour la rémunération variable des dirigeants de Rational et l'éventuelle intégration de critères extra-financiers et avons ainsi lancé un cas d'engagement en 2020.

Objectif de Développement Durable 16 : Paix, justice et institutions efficaces

✓ **Analyse :**

Suivi 2021

Nous avons pris connaissance de son rapport annuel 2020, publié en cours d'année 2021. La rémunération des dirigeants n'est toujours pas divulguée de manière individuelle. Toutefois, il convient de noter que le rapport fournit des informations supplémentaires sur la rémunération variable de ses dirigeants, cette dernière serait déterminée en fonction de la rentabilité de l'entreprise et selon l'expansion de son leadership technologique et numérique.

✓ **Conclusion :**

Nous estimons que l'entreprise n'a pas réellement progressé en matière de communication ESG ; certaines pratiques liées à sa politique de rémunération peuvent faire l'objet d'améliorations.

✓ **Suivi 2022 :**

Non. Nous avons décidé de mettre fin au suivi car nous avons soldé la position.

2.28. Deutsche Post

✓ **Fonds concerné(s) :**

Great European Models SRI,
BBM V-Flex,
M Convertibles SRI,
Fonds dédiés.

✓ **Présentation :**

L'entreprise Deutsche Post DHL est la première entreprise de logistique mondiale et emploie environ 550 000 personnes dans plus de 220 pays et territoires à travers le monde. A travers ses marques Deutsche Post et DHL, l'entreprise fournit un large éventail de services internationaux comprenant l'envoi de lettres et de colis, la livraison express, le transport de fret, la gestion de la chaîne d'approvisionnement et des solutions de commerce électronique. A ce titre, l'entreprise transporte 1,3 milliard de colis chaque année.

✓ **Objet :**

Lors de notre analyse de la gouvernance, nous attachons une importance toute particulière à la rémunération des dirigeants, notamment sur la politique LTIP. Nous avons pris connaissance de certaines informations dans le dernier rapport annuel du groupe, toutefois nous avons souhaité contacter la société afin d'obtenir plus de détails à ce sujet. En effet, nous souhaitons notamment connaître les indicateurs de performance retenus pour la rémunération variable des dirigeants de Deutsche Post et l'éventuelle intégration de critères extra-financiers et avons ainsi lancé un cas d'engagement en 2020.

Objectif de Développement Durable 16 : Paix, justice et institutions efficaces

✓ **Analyse :**

Suivi 2021

Nous avons pris connaissance du rapport annuel 2020 du Groupe publié en 2021. Il y est mentionné que l'entreprise prévoit de renforcer la pondération des critères de performance ESG dans le calcul de la rémunération variable de ses dirigeants. En effet, à partir de 2022, la pondération des critères ESG passera de 12.5% à 30%, avec : 10% de critères liés à des objectifs environnementaux, 10% sociaux et 10% de gouvernance.

✓ **Conclusion :**

Nous sommes satisfaits de ces évolutions annoncées et prendrons connaissance du prochain rapport de rémunération du Groupe afin de nous assurer que ces évolutions se soient concrétisées. Nous estimons qu'elles viendront renforcer l'alignement d'intérêts entre la direction du Groupe et le reste des parties prenantes.

✓ **Suivi 2022 :**

Non. Les dernières améliorations sont satisfaisantes.

2.29. Teamviewer

✓ **Fonds concerné(s) :**

Best Business Models SRI,
Quadrator SRI,
Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Créé en 2005, TeamViewer est un spécialiste des logiciels informatiques et du Cloud. L'entreprise propose des solutions d'assistance et de collaboration informatiques qui permettent notamment la prise en main et le contrôle à distance d'appareils électroniques (ordinateur, tablettes et smartphones notamment).

✓ **Objet :**

En 2020, nous avons initié un cas d'engagement afin d'obtenir plus d'informations sur la politique de rémunération des dirigeants de l'entreprise. Ainsi, après plusieurs échanges satisfaisants avec les équipes Relation Investisseurs de Teamviewer, nous avons souhaité suivre en 2020 puis 2021 les améliorations apportées dans les rapports annuels.

Objectif de Développement Durable 16 : Paix, justice et institutions efficaces.

✓ **Analyse :**

Suivi 2021

Nous avons pris connaissance du rapport annuel 2020 du Groupe publié en 2021. Ce dernier mentionne que la rémunération variable des dirigeants de Teamviewer prend en compte de nouveaux objectifs extra-financiers, dont des critères ESG.

✓ **Conclusion :**

Nous estimons que l'entreprise a progressé en matière de communication ESG et a amélioré certaines pratiques, notamment en lien avec sa politique de rémunération. Nous avons largement allégé notre position, qui ne figure d'ailleurs désormais plus dans nos fonds ISR en fin d'année 2021.

✓ **Suivi 2021 :**

Non.

2.30. Ferrari

✓ **Fonds concerné(s) :**

Best Business Models SRI,
M Sport Solutions SRI,
Great European Models SRI,
Fonds dédiés.

✓ **Présentation :**

Ferrari est un prestigieux constructeur automobile italien installé à Maranello et fondé par Enzo Ferrari en 1947. L'histoire de Ferrari est indissociable de celle de la Scuderia Ferrari, son écurie automobile emblématique depuis 1929, avec laquelle le constructeur a connu ses plus grands succès. Forte de cette expérience en compétition automobile, la marque y puise les meilleures techniques pour équiper ses modèles de série aux performances sportives exceptionnelles.

✓ **Objet :**

A la suite des résultats annuels publiés en février 2020, nous avons initié un cas d'engagement avec le prestigieux constructeur italien. En effet, deux sujets majeurs ont été évoqués lors de la présentation aux investisseurs : la neutralité carbone et les évolutions de la politique de rémunération. Pour la première fois, Louis Camilleri, CEO de Ferrari en février 2020, a mentionné dans son discours d'introduction un objectif de neutralité carbone. S'il a ensuite mis en évidence la stratégie actuelle d'atténuation, il n'a pas mentionné de calendrier précis sur l'atteinte d'une quelconque neutralité. En outre, la politique de rémunération est un élément fondamental de notre analyse ISR. Nous avons donc souhaité en savoir davantage.

Objectif de Développement Durable 13 : Mesures relatives à la lutte contre le changement climatique

✓ **Analyse :**

Suivi 2021

Nous notons une amélioration dans la communication extra-financière de l'entreprise. En 2021, Ferrari mentionne pour la première fois dans son rapport annuel que le plan d'incitation à long terme sur la rémunération des dirigeants tient compte de facteurs qualitatifs liés à la durabilité et à l'innovation, à hauteur de 20%.

En outre, la stratégie de diversification favorisant les moteurs hybrides et la propulsion électrique se poursuit, et un CMD dédié à l'électrification se tiendra en 2022.

✓ **Conclusion :**

La note de Ferrari N.V. est inchangée à "BBB" pour 2021. Cependant, nous notons l'inclusion des facteurs de durabilité pour le plan LTI.

✓ **Suivi 2022 :**

Oui.

3. Actions collectives d'engagement

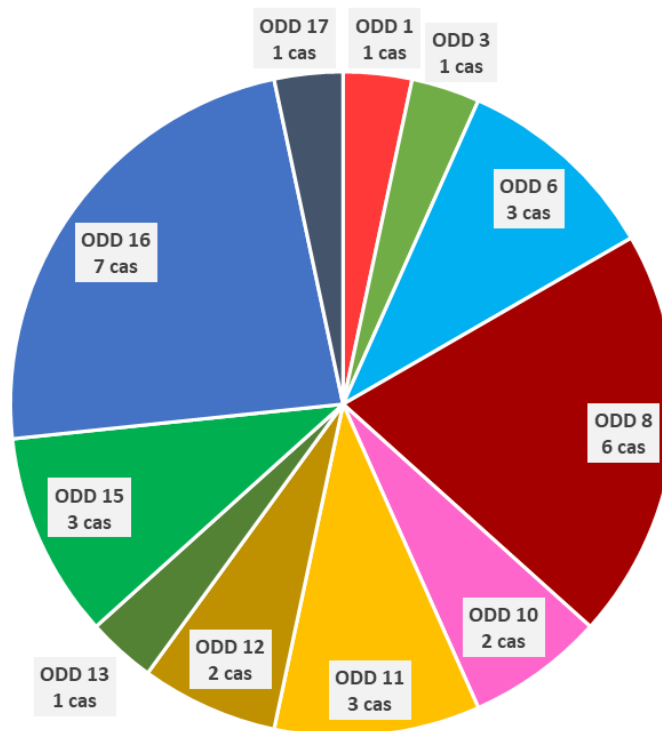
En 2021, par l'intermédiaire de notre partenaire ISS Ethix, nous avons participé à 16 actions d'engagement collectif.

Engagements collectifs		
Fonds	Nombre de cas par fonds	Part des valeurs concernées en portefeuilles (% , nombre de valeurs ²)
Best Business Models SRI	1	2,8%
Great European Models SRI	4	12,1%
Improving European Models SRI	2	4,7%
Quadrator SRI	0	-
Advanced Small Caps Euro	0	-
M Climate Solutions	1	2,7%
M Sport Solutions SRI	1	2,7%
Aesculape SRI	1	2,3%
M Prime Europe Stocks	0	-
M Convertibles SRI	0	-
M Global Convertibles SRI	1	1%
BBM V-Flex	4	7,5%
Mondial Valor	0	-
MFD Patrimoine	0	-
Fonds dédiés	15	NA

Certaines actions d'engagement peuvent concerner plusieurs fonds.

ISS propose une classification par Objectifs de Développement Durable pour chaque cas d'engagement collectif. Ainsi, nos cas d'engagements collectifs en 2021 ont concerné les objectifs suivants :

² En fin de période, en nombre de sous-jacents pour nos stratégies obligations convertibles et sur la poche de titres vifs pour nos stratégies diversifiées.



	Objectif 1 : Eliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde
	Objectif 3 : Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge
	Objectif 6 : Garantir l'accès de tous à des services d'alimentation en eau et d'assainissement gérés de façon durable
	Objectif 8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous
	Objectif 10 : Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre
	Objectif 11 : Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables

	Objectif 12 : Établir des modes de consommation et de production durables
	Objectif 13 : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions
	Objectif 15 : Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable
	Objectif 16 : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice
	Objectif 17 : Renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement et le revitaliser.

Nos principaux cas d'engagement collectif sont les suivants :

3.1. Accenture

✓ **Fonds concerné(s) :**

Great European Models SRI.

✓ **Présentation :**

Accenture est un des leaders mondiaux des services aux entreprises et administrations, avec une expertise de pointe dans les domaines du numérique, du cloud et de la sécurité. Le Groupe compte près de 700 000 employés à travers le monde - dont 10% en France – et 7 000 clients dans plus de 120 pays.

✓ **Objet :**

Accenture fait face à certaines accusations concernant les conditions de travail de spécialistes en charge de la modération des contenus, notamment pour ses clients Google et Meta (Facebook). Des articles parus dans la presse suggèrent que certains modérateurs auraient été soumis à des « traumatismes » dans leur travail sans bénéficier du soutien psychologique adéquat. Par exemple, dans un centre de modération pour Google et exploité par Accenture, des employés ont signalé des conditions particulièrement stressantes source d'anxiété chronique voire de dépression, des symptômes post-traumatique développés seulement après quelques mois de travail.

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance durable

✓ **Analyse :**

En novembre 2021, l'équipe relations investisseurs d'Accenture a répondu à ISS ESG, en précisant que l'entreprise donnait la priorité à la sécurité et au bien-être de ses employés, comme l'attestent ses programmes de sensibilisation aux problèmes en lien avec la santé mentale.

Accenture a également déclaré avoir examiné, évalué et investi régulièrement dans des programmes de bien-être et l'entreprise précise échanger régulièrement avec ses employés pour améliorer ses actions.

La société a également fait référence à son Code d'Ethique Professionnelle qui encourage ses salariés à faire part de leurs préoccupations, y compris toute violation des droits du travail, par le biais de la « Business Ethics Helpline ».

✓ **Conclusion :**

Satisfaisant. ISS ESG salue l'ouverture au dialogue d'Accenture et apprécie la qualité des informations fournies par l'entreprise.

✓ **Suivi 2022 :**

ISS ESG suspend temporairement cet engagement en attente de nouveaux développements au sujet de cette controverse.

3.2. Airbus

✓ **Fonds concerné(s) :**

Great European Models SRI,
BBM V-Flex,
Fonds dédiés.

✓ **Présentation :**

Airbus est une référence internationale dans le secteur aérospatial. Airbus est un leader mondial dans la conception, la fabrication et la livraison d'avions commerciaux, d'hélicoptères, de moyens de transport militaires, de satellites et de leurs systèmes de lancement. Airbus fournit également des services de données, de navigation, de communication sécurisée, de mobilité urbaine et d'autres solutions à ses clients internationaux.

✓ **Objet :**

En juillet 2021, ISS ESG a contacté Airbus au sujet des deux points suivants :

1. Airbus est accusé par certains syndicats aux États-Unis d'avoir eu recours à des pratiques antisyndicales agressives, telles que le rejet des statuts de syndicat de certains employés.
2. Airbus est également accusé de corruption auprès d'officiels étrangers dans plusieurs pays dont la Chine, Taiwan, le Ghana, la Malaisie, le Népal, le Sri Lanka, les Émirats Arabes Unis et le Koweït. Des accords ont été récemment conclus entre Airbus et les autorités françaises, britanniques et américaines à ce sujet.

Ainsi, ISS souhaitait obtenir davantage de précisions sur les mesures mises en place par Airbus pour 1/ s'assurer que les droits syndicaux sont respectés et 2/ lutter contre la corruption.

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance durable

Objectif de Développement Durable 16 : Paix, justice et institutions efficaces

✓ **Analyse :**

Ainsi :

1. Au cours des discussions précédentes avec ISS ESG, Airbus a pu améliorer ses politiques en matière de droits du travail et a déclaré qu'en 2018, le Groupe est devenu membre du Global Deal for Decent Work & Inclusive Growth, une initiative visant à promouvoir le dialogue social et des relations industrielles saines. Airbus a également évoqué son engagement régulier avec IndustriALL Global Union et également le dialogue continu avec d'autres partenaires sociaux à travers des accords consultatifs nationaux. L'entreprise précise aussi qu'elle applique les mêmes exigences en matière de production, de qualité et de bien-être des employés, quel que soit le lieu des usines.
2. En mars 2021, au cours d'une discussion avec ISS ESG, Airbus a indiqué avoir continué à renforcer son programme d'éthique et de conformité au cours de l'exercice précédent, en ce qui concerne, entre autres, la lutte contre la fraude et la corruption. Depuis 2015, le groupe a procédé à une refonte approfondie de son programme de conformité afin de remédier aux lacunes antérieures.

✓ **Conclusion :**

Nous attendons toujours les dernières réponses aux questions posées par ISS ESG afin de compléter notre analyse.

✓ **Suivi 2022 :**

Oui. Si ISS ne poursuit pas son cas engagement collectif, nous envisageons un nouveau cas d'engagement individuel, en complément du cas initié auprès d'Airbus concernant leur adhésion à l'initiative Science Based Targets (SBTI).

3.3. Amazon

✓ **Fonds concerné(s) :**

M Sport Solutions SRI,
Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Amazon, le géant du commerce en ligne créé par Jeff Bezos dans les années 1990, emploie aujourd'hui près d'un million de personnes à travers le monde. Cette multinationale qui, à l'origine, proposait exclusivement des livres, a su se diversifier efficacement et propose désormais plus d'un million de produits, comme des jeux vidéo, des équipements de jardin ou encore des produits de beauté. Amazon est devenu le premier magasin virtuel du monde.

✓ **Objet :**

Amazon fait face à des accusations, relayées par les médias, selon lesquelles son modèle commercial expose ses salariés à des conditions de travail difficiles et pourrait porter atteinte aux droits syndicaux dans plusieurs pays, notamment au Royaume-Uni, aux États-Unis, en Espagne, en Italie et en Allemagne. Le groupe est également accusé de recourir excessivement à la sous-traitance.

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance durable

✓ **Analyse :**

En février 2021, ISS ESG a obtenu une réponse de la part de Tessie Petion, responsable de l'engagement ESG chez Amazon. Cette dernière souligne dans un premier temps que le groupe respecte et soutient les principales normes et cadres internationaux, notamment les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme (UNGP).

Dans le cadre de son devoir de vigilance (HRDD), Amazon a identifié plusieurs valeurs et engagements prioritaires en matière de droits de l'Homme ainsi que certains risques importants en matière de droits de l'Homme. Toutefois, au cours de ses échanges avec ISS, il semblerait qu'Amazon n'ait pas communiqué sur les mesures et initiatives mises en place afin de s'assurer que ses employés, y compris les sous-traitants, ont le droit à la liberté d'association et à la négociation collective, et ont accès à des conditions de travail sûres et saines et à des salaires adéquats.

✓ **Conclusion :**

ISS ESG salue l'ouverture au dialogue d'Amazon et apprécie la qualité des informations fournies. Toutefois, ISS aurait apprécié obtenir des informations supplémentaires sur la manière dont son devoir de vigilance, son évaluation de l'impact sur les droits de l'Homme et son engagement avec ses employés se traduisent par des résultats concrets pour ces derniers, notamment en termes de droits syndicaux.

✓ **Suivi 2022 :**

Compte tenu des accusations persistantes des parties prenantes locales et internationales, ISS ESG a suspendu cet engagement en attendant que la situation évolue, et continuera à surveiller les mesures prises par Amazon afin de prévenir et gérer les risques liés aux droits du travail.

3.4. BHP Group

✓ **Fonds concerné(s) :**

Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Né de la fusion entre l'australienne BHP et la société minière néerlandaise Billiton International Metals, BHP Group figure aujourd'hui parmi les principaux groupes miniers mondiaux. Le Groupe produit divers minerais tels que fer, cuivre, nickel, uranium, zinc, ainsi que pétrole et charbon. BHP possède des installations minières et de traitement dans 25 pays, employant plus de 80 000 personnes.

✓ **Objet :**

Au premier trimestre 2021, ISS ESG a contacté BHP pour revenir sur les sujets suivants :

1. Les efforts déployés par l'entreprise pour remédier à l'effondrement du barrage de Fundão au Brésil en 2015, exploité par Samarco Mineração SA, filiale détenue à 50 % par BHP ;
2. Les accusations de l'autorité environnementale chilienne (SMA) selon lesquelles Minera Escondida Ltda, détenue majoritairement par BHP, aurait exploité les ressources en eau au-delà des quantités autorisées par ses permis depuis 2005, dans le cadre de ses activités d'extraction de cuivre. Ces activités sont susceptibles d'avoir eu un impact sur les écosystèmes sensibles du désert d'Atacama.

Objectif de Développement Durable 6 : Eau propre et assainissement

Objectif de Développement Durable 12 : Consommation et production durables

Objectif de Développement Durable 15 : Vie terrestre

✓ **Analyse :**

L'équipe Relations Investisseurs du Groupe a fourni une réponse écrite et détaillée à ISS ESG :

1. En ce qui concerne le barrage de Fundão, l'entreprise a déclaré qu'elle restait déterminée à remédier et à compenser les impacts sur les individus et l'environnement dans la région touchée. BHP a fourni des détails sur plusieurs programmes de remédiation et de compensation. En outre, BHP a souligné sa stratégie visant à prévenir et à minimiser le risque d'une nouvelle rupture de barrage et a fourni des détails sur les activités de surveillance de l'environnement dans le bassin touché.
2. En ce qui concerne la mine de cuivre chilienne, BHP a mentionné ses programmes de gestion de l'eau présentés dans un rapport dédié et dans sa déclaration sur la gestion responsable de l'eau. En ce qui concerne spécifiquement la mine évoquée, BHP a déclaré que l'eau utilisée par celle-ci provient d'eau de mer dessalée qui est pompée à 180 km du site, notamment depuis que la mine a cessé de s'approvisionner en eau localement en 2019. En outre, la société a déclaré qu'elle rejetait les accusations de la SMA et qu'elle avait présenté des explications et des preuves détaillées au gouvernement. Enfin, BHP a déclaré qu'elle participait à des examens au niveau de la gestion des ressources locales et à des groupes de travail avec l'organisme de réglementation afin de contribuer à l'établissement d'un régime de gestion durable de l'eau dans la région.

✓ **Conclusion :**

Sur la base de ces informations, ISS ESG estime que, pour ces deux controverses, BHP a adopté des mesures crédibles et mis en œuvre des pratiques pertinentes et adaptées à la situation.

✓ **Suivi 2022 :**

Non.

3.5. Meta Platforms

✓ **Fonds concerné(s) :**

Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Meta Platforms, Inc. (anciennement Facebook, jusqu'en 2021), plus connue sous le nom commercial Meta, est un des géants du Web, créé en 2004 par Mark Zuckerberg. Il s'agit de la maison mère des réseaux sociaux Facebook, Whatsapp, Instagram, Messenger et d'Occulus. Son nouveau nom, Meta, souligne les ambitions du géant américain et son orientation assumée vers l'essor du « métavers », réseau d'expériences et d'applications, d'appareils et de produits, d'outils et d'infrastructures interconnectés. Facebook emploie près de 70 000 personnes à travers le monde.

✓ **Objet :**

Meta fait face à des accusations au sujet des conditions de travail de certains salariés et sous-traitants en charge de la modération de contenu pour Facebook. Depuis 2018, plusieurs procès – dont certains en recours collectifs – ont été intentés par des anciens modérateurs de contenu pour Facebook, notamment en Irlande et aux États-Unis. En Irlande par exemple, des modérateurs de contenu chez l'un des sous-traitants de Facebook ont dénoncé avoir été forcés à signer des accords de non-divulgaration (NDA) restrictifs qui leur interdisaient de discuter de leurs conditions de travail, notamment des inégalités de traitement qu'ils subissaient.

Objectif de Développement Durable 3 : Bonne santé et bien-être

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance durable

✓ **Analyse :**

Au cours de précédentes discussions avec ISS ESG, Facebook a indiqué qu'il s'engageait à renforcer ses programmes de bien-être au travail pour tous ses employés, via notamment des nouvelles méthodes de mesure des performances qui prendraient en compte le bien-être de ces derniers. Meta a annoncé également avoir mis en place un audit semestriel pour l'ensemble de sa branche de modération de contenus, le plus souvent externalisée, et avoir mis à disposition de ses employés une ligne d'assistance téléphonique dédiée. Enfin, Meta a mentionné exiger de ses sous-traitants la mise à disposition de services de conseil à toute heure au sein des lieux de travail, ainsi que l'augmentation des salaires des modérateurs de contenu ou encore davantage de liberté pour ces derniers, notamment sur la façon dont ils gèrent leurs tâches.

✓ **Conclusion :**

Nous attendons les réponses de Meta aux dernières questions posées par ISS ESG afin de compléter notre analyse.

✓ **Suivi 2022 :**

Oui. Si ISS ne poursuit pas son cas engagement collectif, nous envisageons un cas d'engagement individuel.

3.6. Iberdrola

✓ **Fonds concerné(s) :**

Best Business Model SRI,
BBM V-Flex,
Fonds dédiés.

✓ **Présentation :**

Le groupe Iberdrola est spécialisé dans la production, la distribution et la commercialisation d'électricité verte et de gaz naturel. Originaire d'Espagne, le groupe fournit depuis plus d'un siècle près de 100 millions de personnes à travers le monde. Iberdrola est le plus grand producteur d'énergie renouvelable en Europe et aux États-Unis, et le leader mondial de l'énergie éolienne.

✓ **Objet :**

Neoenergia, filiale d'Iberdrola et principal actionnaire des barrages de Teles Pires et Belo Monte situés sur le fleuve Xingu, au Brésil, a fait l'objet de critiques de la part du Ministère Public Fédéral brésilien et de différentes ONG en raison de l'impact présumé de ces barrages hydroélectriques sur certaines tribus indigènes amazoniennes. L'entreprise a également été accusée de ne pas avoir consulté les communautés indigènes avant d'entamer la construction de ces barrages.

Enfin, selon le ministère, le détournement de l'eau pour alimenter les turbines des barrages a provoqué une réduction du débit des rivières adjacentes et pourrait causer des dommages irréversibles sur les écosystèmes. La filiale d'Iberdrola est ainsi accusée de ne pas avoir déployé les moyens nécessaires afin d'empêcher les impacts négatifs liés à la construction et à l'opération de ces barrages.

Objectif de Développement Durable 6 : Eau propre et assainissement

Objectif de Développement Durable 11 : Villes et communautés durables

Objectif de Développement Durable 15 : Vie terrestre

Objectif de Développement Durable 16 : Paix, justice et institutions efficaces.

✓ **Analyse :**

Au cours de ses échanges avec ISS ESG, Iberdrola a donné un aperçu des nombreux programmes mis en œuvre par Norte Energia, tels que la signature du Termo de Compromisso Ambiental (TCA). Il s'agit d'un engagement de 36 mois entre l'Institut brésilien des ressources naturelles renouvelables (IBAMA) et Norte Energia, qui couvre 14 projets divisés en 6 domaines d'action (Biodiversité, Suivi de l'Ichthyofaune, Social, Santé, Communication et Système d'Assainissement). En outre, l'énergéticien a créé un comité de développement durable et mis en place un conseil consultatif pour faciliter l'intégration des aspects ESG dans les activités de Norte Energia.

✓ **Conclusion :**

ISS ESG a suspendu cet engagement dans l'attente de nouveaux développements, tandis que Norte Energia prend des mesures d'atténuation supplémentaires pour compenser les impacts de la réduction du débit d'eau sur la biodiversité de la rivière Xingu, comme elle s'y est engagée en février 2021.

✓ **Suivi 2022 :**

Non.

3.7. BASF

✓ **Fonds concerné(s) :**

BBM V-Flex,
Fonds dédiés.

✓ **Présentation :**

BASF est le plus grand groupe chimique du monde. Le groupe allemand compte près de 110 000 collaborateurs qui contribuent au succès de l'entreprise dans presque tous les pays du monde. Son portefeuille d'activité s'articule autour de six segments : produits chimiques, matériaux, solutions industrielles, technologies de surface, nutrition et soin et solutions pour l'agriculture.

✓ **Objet :**

Le permis d'utilisation du fipronil, insecticide fabriqué et commercialisé par BASF accusé de provoquer une surmortalité des abeilles et autres pollinisateurs, a expiré au sein de l'Union Européenne en 2017 pour le traitement des semences. Toutefois, ISS note qu'en 2021, l'insecticide continue d'être utilisé pour la protection des cultures en dehors de l'UE, plus particulièrement en Afrique du Sud et au Brésil, où le lien avec le risque d'extinction des abeilles est toujours mis en évidence. ISS a ainsi contacté BASF en cours d'année 2021 afin d'obtenir des explications à ce sujet de la part du géant allemand de la chimie.

Objectif de Développement Durable 15 : Vie terrestre.

✓ **Analyse :**

Lors de ses échanges avec ISS ESG, le groupe BASF a déclaré qu'il était conscient de l'impact potentiel des insecticides tels que le fipronil sur la biodiversité, et des enjeux liés au déclin des pollinisateurs. Néanmoins, BASF précise que le brevet du fipronil a expiré il y a quelques années, et qu'il peut donc être fabriqué de manière générique dans le monde entier. BASF n'est donc plus le seul fabricant et distributeur de fipronil, et de produits à base de fipronil.

La société a également souligné que les risques pour les utilisateurs et, plus généralement, l'impact sur l'environnement, étaient réduits considérablement lorsque ses produits sont utilisés correctement : en suivant les instructions de l'étiquette et conformément aux recommandations. BASF mentionne également avoir mis en place un "pilote des solutions durables" audité par des tiers indépendants, afin d'évaluer et répertorier de manière transparente l'ensemble de ses produits.

En ce qui concerne les mesures prises par BASF pour améliorer la protection des abeilles, l'entreprise indique travailler en collaboration avec plusieurs groupes et organisations afin de mieux comprendre les différents facteurs responsables du déclin des populations d'abeilles et d'autres insectes, et afin de trouver des solutions qui améliorent les objectifs liés à la sécurité et à l'efficacité de ses produits ainsi que l'impact sur les abeilles, et plus généralement sur la biodiversité.

✓ **Conclusion :**

Sur la base de ces informations, ISS ESG estime que BASF a adopté des mesures adaptées à la situation afin de minimiser les risques liés à l'utilisation de ses produits. Par conséquent, ISS ESG a décidé de mettre fin aux discussions avec BASF à ce sujet, considérant que cette controverse n'est plus d'actualité.

✓ **Suivi 2022 :**

Non.

3.8. Lonza

✓ **Fonds concerné(s) :**

Great European Models SRI,
Aesculape SRI,
Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Fondé en 1897, Lonza est aujourd'hui le leader mondial des contrats de sous-traitance de développement et production de médicaments « CDMO » (Contract Development Manufacturing Organisations) dans l'industrie pharmaceutique.

✓ **Objet :**

Depuis 2018, Lonza est accusée de ne pas parvenir à atténuer les effets de ses opérations sur le changement climatique. L'entreprise a été critiquée pour avoir prétendument communiqué des chiffres erronés de ses émissions d'oxyde nitreux (N₂O). Un rapport d'enquête publié en fin d'année 2020 révèle que les émissions excessives de N₂O rejetées par Lonza représentent plus d'1% des émissions annuelles de gaz à effet de serre de la Suisse.

Objectif de Développement Durable 13 : Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques

✓ **Analyse :**

Dans un communiqué de presse publié en février 2020, Lonza a déclaré qu'elle prévoyait d'investir 12 millions de francs suisses pour acquérir un convertisseur catalytique destiné à réduire ses émissions annuelles d'oxyde nitreux sur le site pharmaceutique D29 de Viège. Selon Lonza, l'installation du catalyseur, prévue pour la fin d'année 2021, permettrait de réduire ses émissions de N₂O de 98%. Lonza précise également que l'oxyde nitreux est un gaz à effet de serre incolore et inoffensif qui ne présente aucun risque pour la santé. En outre, il n'existe aucune limite légale ou réglementaire dans le cadre de la lutte contre la pollution atmosphérique concernant la manipulation de l'oxyde nitreux, un gaz à effet de serre ayant un potentiel de réchauffement planétaire important.

Lors de ses derniers échanges avec ISS ESG, Lonza a confirmé avoir cédé l'usine D29, pointée du doigt dans cette affaire. Lonza a également annoncé, en juillet 2021, la cession de son activité Ingrédients de spécialité. Selon l'entreprise, cette cession permettra d'atténuer considérablement son empreinte carbone. Enfin, Lonza prévoit de divulguer ses émissions de N₂O dans son rapport de durabilité et de les mettre à jour chaque année.

✓ **Conclusion :**

ISS ESG considère que Lonza n'est plus à l'origine d'émissions excessives de N₂O depuis la cession de son usine D29 et a donc décidé de mettre fin à cet engagement.

✓ **Suivi 2022 :**

Non.

3.9. Rio Tinto

✓ **Fonds concerné(s) :**

Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Rio Tinto est un groupe minier multinational, présent dans plus de 35 pays. L'entreprise produit un grand nombre de minerais tels que le fer, l'aluminium, le cuivre, l'or ou encore d'autres matières minières industrielles. Rio Tinto compte près de 48 000 employés et sert environ 2 000 clients.

✓ **Objet :**

ISS ESG a contacté Rio Tinto afin d'aborder deux sujets :

1. Le groupe minier a été accusé par plusieurs populations indigènes de ne pas avoir procédé à des consultations avant de lancer ses projets d'expansion pour sa mine Brockman 4 située en Australie. Selon les communautés locales, le site classé de Juukan Gorge aurait été endommagé par les opérations de dynamitage lancées par Rio Tinto.
2. Les activités minières de sa filiale QIT Madagascar Minerals (QMM) ont été mises en causes par plusieurs ONG environnementales en raison de leurs impacts sur la biodiversité (très riche dans ces zones où elle opère) mais aussi sur les ressources en eau.

Objectif de Développement Durable 11 : Villes et communautés durables

Objectif de Développement Durable 16 : Paix, justice et institutions efficaces.

✓ **Analyse :**

L'équipe relations investisseurs de Rio Tinto a fourni à ISS ESG les éléments de réponse suivants :

1. Rio Tinto a révisé sa politique en matière de préservation du capital naturel et d'impact sur les communautés et a pris des mesures telles que la nomination d'un poste de Conseiller Principal des Affaires Indigènes, afin de garantir que l'entreprise s'engage correctement auprès des populations tout en respectant leur environnement
2. Lors de précédents échanges avec ISS ESG, Rio Tinto a déclaré avoir accepté de mener des études complémentaires sur l'exposition des communautés au stress hydrique. La société doit encore prouver que ses opérations citées par le QMM n'ont pas d'impact négatif sur les ressources locales en eau.

✓ **Conclusion :**

ISS ESG suspend temporairement cet engagement en attente de nouveaux développements dans ces affaires, notamment de la part du Parlement australien.

✓ **Suivi 2022 :**

Oui.

3.10. Vestas

✓ **Fonds concerné(s) :**

M Climate Solutions,
Great European Models SRI,
Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Leader mondial dans la conception, la production, l'installation et l'entretien des éoliennes, avec plus de 136 GW d'éoliennes dans 84 pays, la société danoise souhaite accroître son leadership dans les solutions énergétiques durables. Vestas emploie aujourd'hui près de 30 000 employés à travers le monde.

✓ **Objet :**

Vestas Wind Systems, par l'intermédiaire de Vestas Eastern Africa Limited, détient une participation de 12,5% dans le consortium Lake Turkana Wind Power Ltd. (LTWP). Ce consortium fait l'objet d'allégations de non-respect des droits de populations autochtones du Kenya. Plusieurs rapports des ONG Danwatch et IMPACT expliquent que, depuis 2012, la filiale de Vestas Wind Systems n'a pas

suffisamment consulté ces populations ni demandé leur consentement (libre, informé et préalable comme le veut la législation internationale CLIP pour ce type d'activités). Ainsi, l'entreprise s'est appropriée les ressources naturelles des populations locales et notamment les ressources en eau pour son projet Lake Turkana Wind Power. Une plainte a été déposée en 2014 par des représentants des tribus Turkana, Samburu et Rendille, auprès de la Haute Cour de Meru, au Kenya. Ceux-ci affirment qu'il n'y a pas eu de consultation publique, ni de compensation, liées à l'appropriation de ces ressources. Bien que la plainte ait atteint la Cour suprême du Kenya en 2018, en février 2021, il n'y a pas eu de mises à jour sur l'avancement du procès.

Objectif de Développement Durable 1 : Pas de pauvreté

Objectif de Développement Durable 11 : Villes et communautés durables

Objectif de Développement Durable 16 : Paix, justice et institutions efficaces.

✓ **Analyse :**

Dans une déclaration publique, le consortium LTWP affirme ne pas avoir acquis de terres pour le projet, mais que celles-ci ont plutôt été louées par le comté de Marsabit et le gouvernement national kényan. En outre, les statuts spéciaux attribués aux populations autochtones par la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples (CADHP) n'ont pas été retenus par le consortium LTWP car les communautés impactées ne répondraient pas exactement des mêmes critères. Néanmoins aucun argument ne contredit l'engagement de LTWP et donc de Vestas auprès des communautés locales conformément au CLIP (consentement libre, informé et préalable) et le respect des Droits de l'Homme. Afin de mieux comprendre les risques ESG de Vestas liés au consortium LTWP, ISS ESG a posé de nouvelles questions à Vestas en cours d'année. L'entreprise a déclaré que les procès sont toujours en cours et qu'un verdict sera bientôt rendu. L'entreprise a suggéré que tout autre dialogue soit reporté jusqu'à ce que le résultat soit connu.

✓ **Conclusion :**

Nous attendons les dernières réponses de Vestas ainsi que la fin du procès.

✓ **Suivi 2022 :**

Oui.

3.11. Telefonaktiebolaget LM Ericsson

✓ **Fonds concerné(s) :**

Improving European Models SRI,
Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Ericsson est un équipementier télécom suédois, qui emploie près de 100 000 personnes à travers le monde. Le groupe se place en position de leader pour la fourniture de technologies et d'infrastructures télécoms, telles que les solutions 5G, les réseaux intelligents, mais aussi l'efficacité énergétique et les infrastructures cloud.

✓ **Objet :**

En décembre 2019, le département de la justice américain (DOJ) a annoncé qu'Ericsson avait accepté de payer la somme de 1 milliard de dollars dans le cadre d'un accord à l'amiable conclu avec le DOJ et la Securities and Exchange Commission (SEC) pour versements de pots-de-vin dans plusieurs pays entre 2000 et 2016 – dont l'Indonésie, le Vietnam, la Chine et l'Arabie Saoudite.

Objectif de Développement Durable 16 : Paix, justice et institutions efficaces.

✓ **Analyse :**

Dans le cadre de l'enquête du département de la justice américain (DOJ), l'entreprise suédoise de télécommunications a admis que ces allégations étaient fondées. Le département a critiqué le manque de réactivité d'Ericsson mais a reconnu les efforts fournis par l'entreprise afin d'améliorer ses pratiques.

En effet, lors de précédents échanges, Ericsson a annoncé plusieurs évolutions liées à sa politique anti-corruption telles que la nomination d'un Chief Compliance Officer (CCO), le licenciement de plus de 80 salariés pour violation du code de conduite et la mise en place d'un programme de lutte contre la corruption.

✓ **Conclusion :**

Nous attendons que le Groupe réponde aux dernières questions posées par ISS ESG afin de compléter notre analyse.

✓ **Suivi 2022 :**

Oui.

3.12. Securitas

✓ **Fonds concerné(s) :**

Improving European Models SRI,
Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Créé en Suède en 1934, le groupe Securitas est présent dans 47 pays, sur l'ensemble des continents. Avec plus de 355 000 collaborateurs, le groupe Securitas est aujourd'hui n°1 des services de sécurité privée. Le groupe propose aux entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activité, des solutions de sécurité intégrant des services de sûreté, de sécurité, de services à distance, de sécurité électronique, de sécurité mobile ou encore de formation et d'accueil en entreprise.

✓ **Objet :**

Selon certains rapports de médias et d'ONG (dont Amnesty International), des employés de Protectas SA – une filiale de Securitas – auraient violenté plusieurs demandeurs d'asile dans des centres pour migrants en Suisse. Ces agents sont également accusés de ségrégation raciale. Selon certains médias, des employés de Protectas reconnaissent la brutalité de leurs collègues et ont dénoncé le manque de formation qui aurait pu leur permettre de mieux gérer ces situations. ISS ESG a contacté Securitas afin d'obtenir plus d'informations sur cette affaire, ainsi que les conclusions de l'audit interne et de l'enquête externe mandatés par le Secrétariat d'État aux Migrations (SEM) suisse.

Objectif de Développement Durable 16 : Paix, justice et institutions efficaces.

✓ **Analyse :**

Lors des échanges avec ISS ESG, Securitas a réaffirmé son engagement en faveur des droits de l'Homme et son respect des normes internationales en matière de formation et de développement de ses employés. L'entreprise a également mis en place des mesures préventives et correctives, telles que des réunions régulières avec le Secrétariat d'État aux Migrations (SEM) suisse, des exercices de mises en situation afin de renforcer les connaissances et l'expertise des employés dans la gestion de différentes situations, accompagnés d'un nouveau système de signalement.

L'entreprise a refusé de communiquer les résultats de son enquête interne, mais a indiqué que ses conclusions étaient conformes à celles de l'audit externe mandaté par le Secrétariat d'État aux

Migrations (SEM) suisse. Selon Securitas, les accusations de maltraitance sont injustifiées. L'entreprise a souligné que les conclusions de l'enquête n'ont fait état d'aucun signe de violence systématique dans les centres fédéraux pour demandeurs d'asile. Enfin, Securitas a annoncé que, dans le cadre de ces audits, huit employés de Protectas ont été suspendus, puis renvoyés de ces centres.

✓ **Conclusion :**

ISS ESG a accueilli positivement l'ouverture au dialogue de Securitas et apprécie la qualité des informations fournies.

✓ **Suivi 2022 :**

ISS ESG a suspendu cet engagement pour suivre l'évolution des procédures pénales en cours, et s'engage à s'assurer de la mise en œuvre des mesures correctives annoncées par Securitas.

3.13. Uber

✓ **Fonds concerné(s) :**

M Global Convertibles SRI,
Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Uber est une société américaine basée à San Francisco qui développe, commercialise et exploite une application mobile consacrée aux services de VTC (véhicules de tourisme avec chauffeur). Ses services de VTC sont disponibles à travers 10 000 villes, dans 70 pays. Avec l'application UberEats, la société propose également un service de livraison de repas à domicile. Le groupe emploie près de 70 000 personnes dans le monde.

✓ **Objet :**

Aux États-Unis et en Grande-Bretagne, Uber fait face à des allégations de non-respect du droit du travail et de non-respect de la sécurité de ses clients.

En février 2021, la Cour suprême britannique a estimé, dans une décision très attendue, que les chauffeurs Uber pouvaient être considérés comme des « travailleurs » salariés, rejetant ainsi le recours initié par Uber.

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance durable

Objectif de Développement Durable 10 : Inégalités réduites

✓ **Analyse :**

Peu après que la décision de la Cour suprême britannique a été prononcée, le géant californien du VTC a annoncé son intention de s'y conformer. Cette décision signifie que les chauffeurs Uber, qui étaient jusque-là des travailleurs indépendants, devraient bénéficier de certains avantages tels qu'un salaire minimum, des congés payés et l'accès à l'assurance maladie. Toutefois, certains syndicats continuent de dénoncer les pratiques d'Uber en termes de droits du travail, et estiment par exemple que UberEats, devrait également fonctionner sous le même régime.

En outre, ISS ESG reconnaît les efforts d'Uber en ce qui concerne l'amélioration de la sécurité de ses utilisateurs. Selon le dernier rapport de sécurité d'Uber, sur une moyenne de 3,1 millions de trajets quotidiens aux États-Unis, 99,9 % se sont terminés sans problème de sécurité.

✓ **Conclusion :**

Nous attendons que le Groupe réponde aux dernières demandes d'ISS ESG afin de compléter notre analyse.

✓ **Suivi 2022 :**

Oui.

3.14. Royal Dutch Shell

✓ **Fonds concerné(s) :**

Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Shell figure parmi les leaders mondiaux de l'industrie pétrolière. Cette multinationale anglo-néerlandaise, fondée au début du 20ème siècle, est spécialisée dans l'exploration, la production, le raffinage et la commercialisation du pétrole et du gaz naturel, ainsi que dans la fabrication et la commercialisation de produits chimiques.

✓ **Objet :**

Depuis 1958, Royal Dutch Shell Plc (Shell) et sa filiale au Nigeria, Shell Petroleum Development Company (SPDC), sont accusées d'avoir causé d'importants dommages environnementaux dans le delta du fleuve Niger, en particulier dans l'Ogoniland, avec un impact significatif sur les communautés locales, repris par de nombreuses ONG. Précisément, la SPDC a été accusée d'avoir mal entretenu ses pipelines, ce qui a entraîné un très grand nombre de déversements au cours des 60 dernières années. Des organisations environnementales, dont le Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE), ont signalé que la société n'avait pas réussi à empêcher ces fuites ni à remédier à la contamination causée par celles-ci. Comme le rapporte The Guardian, selon les chiffres du gouvernement nigérian publiés en 2011, plus de 7 000 déversements ont eu lieu dans le delta entre les années 1970 et 2000, et Shell aurait été responsable de plusieurs milliers d'entre eux.

Depuis la publication d'un rapport de la fédération syndicale internationale IndustriALL Global Union en 2018, la SPDC fait également l'objet d'accusations de conditions de travail précaires parmi ses travailleurs sous-traitants au Nigéria.

Objectif de Développement Durable 6 : Eau propre et assainissement

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance durable

Objectif de Développement Durable 10 : Inégalités réduites

Objectif de Développement Durable 12 : Consommation et production durables.

✓ **Analyse :**

Au cours de ses discussions avec ISS ESG, Shell a fourni de nombreuses précisions concernant les mesures mises en place pour améliorer la sécurité des pipelines et les procédures d'intervention en cas de déversement de pétrole. En avril 2021, Shell a déclaré que la très grande majorité des déversements étaient causés par le vol et le sabotage et a réaffirmé que la SPDC ne pouvait être tenue responsable de l'impact de ces actions illégales. Selon Shell, la SPDC remédie néanmoins aux impacts de tous les déversements, quelle qu'en soit la cause. Cependant, la récurrence des déversements d'hydrocarbures et le rythme de la remise en état des opérations de la SPDC continuent de susciter des inquiétudes quant à l'efficacité de son approche globale pour traiter l'état de la pollution dans le delta du Niger.

Shell a également détaillé sa politique en matière de droits du travail, bien que l'entreprise rejette les accusations de violation de droits du travail formulées par la fédération syndicale. Selon Shell, l'engagement avec les syndicats est plus efficace au niveau local, l'engagement avec des fédérations supranationales telles qu'IndustriALL présentant un moindre intérêt.

✓ **Conclusion :**

ISS ESG a accueilli positivement l'ouverture au dialogue de Shell et apprécie la qualité des informations fournies.

✓ **Suivi 2022 :**

ISS ESG a suspendu cet engagement dans l'attente de l'évolution de la situation au Nigéria et s'assurera de la mise en place des mesures annoncées concernant les déversements de pétrole ainsi qu'en matière de droits du travail.

3.15. SAP

✓ **Fonds concerné(s) :**

BBM V-Flex,
Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

SAP est le leader mondial de solutions de logiciels d'entreprises. Fondé en 1972, ce géant technologique compte plus de 100 000 employés dans le monde. Son siège social est basé à Walldorf en Allemagne.

✓ **Objet :**

En 2017, le Groupe a été accusé par les autorités sud-africaines ainsi que par le ministère de la Justice américain (DOJ) et la Securities and Exchange Commission (SEC) d'avoir payé des pots-de-vin sous forme de commissions à une entreprise liée à la famille Gupta, proche de l'ancien président sud-africain Jacob Zuma.

En mars 2018, SAP a publié les conclusions de son enquête interne réalisée à ce sujet et a confirmé avoir versé près de 130 millions de ZAR à des entreprises liées à la famille Gupta, tout en précisant n'avoir trouvé aucune preuve de paiements réalisés directement auprès de fonctionnaires du gouvernement sud-africain. Selon son rapport annuel de 2020, son enquête interne est toujours en cours et SAP continue de coopérer avec les autorités compétentes.

Objectif de Développement Durable 16 : Paix, justice et institutions efficaces.

✓ **Analyse :**

Lors des précédentes discussions avec ISS ESG, SAP a affirmé son engagement à renforcer sa politique de conformité, notamment grâce à l'outil d'alerte "Speak Out at SAP" permettant aux employés de signaler tout incident ou soupçon lié à la conformité. Parmi ses résolutions, SAP a également annoncé qu'il avait renforcé ses équipes en charge de la conformité dans son unité sud-africaine et qu'il avait supprimé le système de commissions pour les transactions du secteur public sur les marchés à haut risque.

En mars 2021, le groupe SAP a informé ISS ESG qu'il avait étendu les capacités de son outil d'alerte actuel afin d'y inclure un accès pour ses clients et partenaires.

✓ **Conclusion :**

ISS ESG a accueilli positivement l'ouverture au dialogue de SAP et a apprécié la qualité des informations fournies. Bien que la société n'ait pas pu faire de déclaration concernant les enquêtes en cours en Afrique du Sud, elle a fourni des informations détaillées au sujet de sa politique de conformité.

✓ **Suivi 2022 :**

ISS ESG a suspendu cet engagement pour suivre l'évolution des enquêtes en cours, et s'engage à s'assurer de l'efficacité des mesures annoncées par SAP en matière de conformité.