



RAPPORT D'ENGAGEMENT EXERCICE 2020

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

Table des matières

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	24

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.

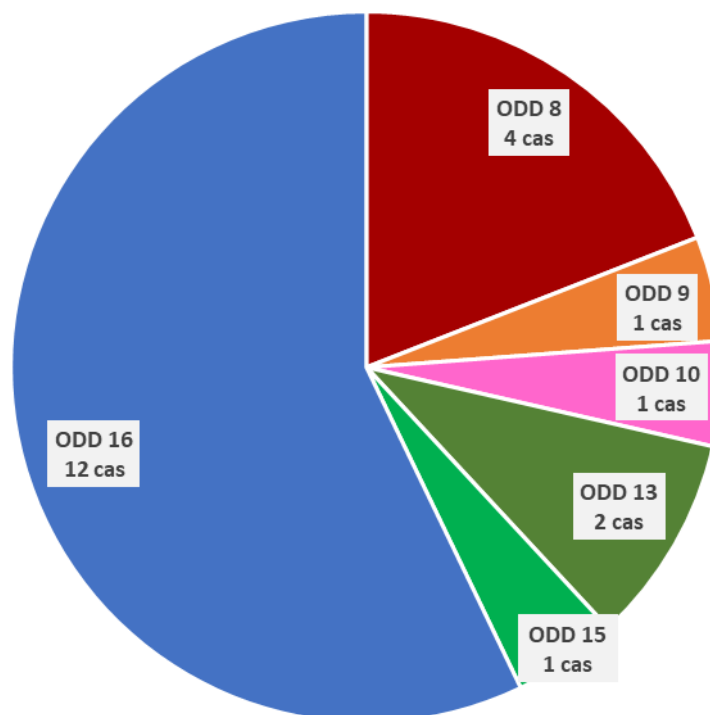
Avertissement

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 2020, nous avons conduit en direct 15 actions significatives d'engagement.

Ces actions d'engagements ont concerné les Objectifs De Développement Durable suivants :



	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 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

Ces cas d'engagement individuels sont les suivants :

2.1. Bawag

✓ **Fonds concerné(s) :**

Best Business Models SRI
Quadrator SRI

✓ **Présentation :**

BAWAG Group AG est un groupe bancaire autrichien dont le siège social se situe à Vienne. Le groupe 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 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 :**

Nous avons rencontré plusieurs membres du management (CEO et CFO) de Bawag en février 2020. Ces derniers nous ont précisé maintenir le dialogue avec les agences de notation et nous informent notamment avoir récemment publié des éléments sur la protection des données afin de répondre à la demande de MSCI.

D'autre part, ils nous ont informé que leur rémunération variable était basée sur les principaux indicateurs financiers (BPA, CET1...) et que celle-ci devrait faire preuve de plus de transparence dans les communications à venir.

✓ **Conclusion :**

Nous mettons à jour notre analyse sur la politique de rémunération de la société. Toutefois, nous avons décidé de réitérer le statut « Watchlist » à Bawag. Ainsi, nous suivons de près les évolutions concernant les pratiques de gouvernance ainsi qu'en matière de protection des données. Nous consulterons avec attention ses prochaines publications concernant ces sujets afin de développer davantage notre analyse sur la politique de rémunération et la cybersécurité.

Nous notons également que MSCI a reconnu les efforts entrepris par Bawag et a relevé sa note de BB à BBB en octobre 2020.

✓ **Suivi 2021 :**

Oui.

2.2. Ferrari

✓ **Fonds concerné(s) :**

Best Business Models SRI,
M Sports & Lifestyle,
Fonds dédié.

✓ **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 :**

Nous sommes actionnaires de Ferrari depuis un certain temps et nous avons revu en profondeur notre thèse d'investissement à l'aide de nos outils propriétaires d'analyse ISR. A la suite des résultats annuels publiés en février 2020, nous avons initié un nouveau 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 :**

Nous avons contacté l'équipe Relations Investisseurs de Ferrari à deux reprises en 2020.

Ferrari a lancé de nouveaux travaux sur le calcul de son impact environnemental total (direct et indirect). Ceux-ci seront publiés début 2021. Un CMD dédié est également prévu pour l'occasion.

Des éléments évoqués lors de nos précédentes discussions ont été rappelés : les propriétaires de Ferrari roulent très peu avec leur véhicule, environ 5 000 kilomètres en Ferrari contre 15 000 kilomètres par an en moyenne pour un véhicule de tourisme en Europe.

Le développement de l'hybride est bien entamé, avec le lancement de sa supercar SF90 Stradale en 2019 et de sa version spider en 2020. Les premiers retours sont très positifs et Ferrari entend bien poursuivre ses développements dans l'hybride. Pour la première fois, des travaux de R&D sur les bio-carburants ont également été évoqués.

Le contrôle et le suivi de l'impact environnemental de la flotte de véhicules Ferrari a été renforcé grâce aux 7 ans de maintenance inclus dès l'achat et l'option pour étendre cette garantie à 20 ans, c'est-à-dire jusqu'au programme « classique » qui assure le suivi des véhicules de collection, et donc couvrir l'intégralité de la durée de vie des véhicules.

Enfin, en ce qui concerne sa politique rémunération, Ferrari n'a pas inclus d'objectifs spécifiques de durabilité. Toutefois, l'innovation, qui a toujours été cœur de l'ADN de Ferrari, est une composante importante du calcul de la rémunération variable. Des éléments de durabilité tels que les développements récents sur l'hybride peuvent donc y être associés.

✓ **Conclusion :**

Les échanges avec Ferrari ont été constructifs cette année. Nous avons constaté une profonde prise de conscience environnementale. La Ferrari de demain sera plus verte, mais le chemin est encore long. Nous allons poursuivre notre engagement auprès du constructeur italien.

✓ **Suivi 2021 :**

Oui

2.3. Iberdrola

✓ **Fonds concerné(s) :**

Best Business Model SRI,
BBM V-Flex,
M Prime Europe Stocks,
M Convertibles,
M Global Convertibles,
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 :**

A l'approche de l'assemblée générale du groupe Iberdrola, ISS nous a fait parvenir ses recommandations de vote. Celles-ci attiraient tout particulièrement notre attention sur le besoin de surveiller la gestion des risques ESG. En outre, nous avons constaté que le président du conseil d'administration, en charge de superviser la gestion des risques pour la société et les actionnaires, ne se représentait pas à l'élection lors de l'assemblée annuelle de 2020.

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

✓ **Analyse :**

En mars 2020 nous avons donc contacté l'équipe Relations Investisseurs d'Iberdrola. Nous souhaitions avoir plus d'éclaircissement sur leur gestion des risques ESG au niveau de la gouvernance de l'entreprise.

N'ayant pas reçu de réponse à notre mail, nous avons relancé l'entreprise en avril. L'équipe Relations Investisseurs d'Iberdrola nous a alors répondu en nous faisant parvenir des documents apportant plus de précisions sur l'ensemble des politiques de gestion des risques (du plus général au plus spécifique) et leur gouvernance. Nous avons notamment pris connaissance du rôle de la politique générale du contrôle et de la gestion du risque qui régit l'ensemble des politiques de risque et qui doit être validée chaque année par le Conseil d'Administration d'Iberdrola.

✓ **Conclusion :**

La réponse d'Iberdrola est satisfaisante. Nous poursuivrons le dialogue lors de nos prochains contacts et suivrons l'évolution de leur politique de gestion des risques ESG comme suggéré par ISS.

Nous avons par ailleurs décidé de suivre les recommandations de votes d'ISS pour l'Assemblée Générale.

✓ **Suivi 2021 :**

Oui

2.4. Repsol

✓ **Fonds concerné(s) :**

Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Repsol figure parmi les principaux groupes pétroliers et gaziers espagnols. Il opère principalement autour de l'exploration, de la production, du transport et du raffinage de pétrole et de gaz naturel. Par ailleurs, le groupe fabrique, distribue et commercialise des produits issus de la pétrochimie et du gaz naturel.

✓ **Objet :**

A l'approche de l'assemblée générale du groupe Repsol, ISS nous a fait parvenir ses recommandations de vote. Celles-ci ont tout particulièrement attiré notre attention concernant des controverses sévères (Projet Camisea) et donc le besoin de surveiller la gestion des risques ESG de l'entreprise.

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

Objectif de Développement Durable 15 : Vie terrestre

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

✓ **Analyse :**

Nous avons contacté l'équipe relations investisseurs de Repsol en avril 2020. Nous souhaitons avoir plus d'éclaircissement sur leur gestion des risques ESG au niveau de la gouvernance de l'entreprise et leur plan d'action sur les différentes controverses dont ils avaient été sujets.

Repsol nous a rapidement répondu, en nous indiquant avoir pris connaissance du rapport ISS en question. L'entreprise indique être en contact depuis 2016 avec ISS en particulier sur la controverse concernant Camisea (projet gazier en Amazonie). Il nous a été proposé d'organiser un meeting téléphonique pour plus d'informations.

✓ **Conclusion :**

A la suite de ces échanges, nous avons poursuivi nos recherches. Le risque ESG semble bien pris en compte chez Repsol. Par ailleurs, le groupe détient seulement 10% du projet Camisea. Si nous reconnaissons le caractère controversé de ce projet gazier, cette implication limitée de 10% nous paraît limitée. En outre, nous ne détenons pas cette valeur dans nos fonds ISR. Nous n'avons pas poursuivi nos recherches.

Nous avons jugé ces échanges satisfaisants, nous suivrons l'évolution de la situation.

✓ **Suivi 2021 :**

Oui.

2.5. 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.

Pour ces raisons, MSCI ESG a abaissé la note controversée de Siemens Gamesa à 1/10 (Orange). Nous avons 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 :**

Aucune communication officielle n'a été faite par Siemens Gamesa concernant son degré d'implication dans le Sahara Occidental, c'est pour cela que nous nous sommes entretenus par téléphone avec l'équipe relation investisseurs. Ceux-ci sont également en communication continue avec MSCI, et cela depuis plusieurs mois (et donc avant la revue à la baisse de leur note par MSCI).

Siemens Gamesa met l'accent sur ses pratiques extra-financières et fait preuve d'une transparence supérieure à ses concurrents. Ses rapports sont particulièrement exhaustifs. Ainsi, en dépit d'une note controversée désormais faible (1/10), Siemens Gamesa a pu maintenir une notation ESG exemplaire ('A' sur MSCI depuis février 2020).

Plus précisément, concernant son implication dans le Sahara Occidental, une communication officielle est prévue, dans « les prochains mois » (prochain Sustainability Report vraisemblablement). Il s'agit d'un cas très complexe, le Sahara Occidental figurant comme le dernier territoire non autonome de l'ONU sans autorité reconnue. Siemens Gamesa ne souhaite pas prendre parti dans ce conflit et l'entreprise affirme respecter le cadre légal international dans cette affaire.

En effet, Siemens Gamesa est signataire des PRI et du Global Compact des Nations Unies et à ce titre soutient les Droits de l'Homme. Son implication sur la zone demeure indirecte mais Siemens Gamesa se dit prêt à mener « les actions nécessaires » selon l'évolution de la situation, y compris à s'engager auprès des ONG sur place.

✓ **Conclusion :**

Nous avons jugé ces échanges satisfaisants, nous suivrons l'évolution de la situation.

✓ **Suivi 2021 :**

Oui.

2.6. Safran

✓ **Fonds concerné(s) :**

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

✓ **Présentation :**

Safran est un groupe international de haute technologie opérant dans les domaines de l'aéronautique (propulsion, équipements et intérieurs), de l'espace et de la défense. Sa mission : contribuer durablement à un monde plus sûr, où le transport aérien devient toujours plus respectueux de l'environnement, plus confortable et plus accessible. Implanté sur tous les continents, Safran emploie 81 000 collaborateurs et occupe des positions de premier plan mondial ou européen sur ses marchés.

✓ **Objet :**

Dans le cadre de nos travaux sur la norme de qualité liée à l'initiative « Towards Sustainability », nous nous sommes intéressés à l'éligibilité des entreprises impliquées dans l'armement nucléaire. Plus précisément, nos travaux se sont portés sur deux acteurs français : Safran et Airbus. Selon la norme, un produit socialement responsable ne devrait pas financer des entreprises qui fabriquent ou vendent des armes nucléaires ou des composants sur mesure d'armes nucléaires à des pays qui n'ont pas signé le traité sur la non-prolifération des armes nucléaires. En 2020, ces pays étaient les suivants : Corée du Nord, Israël, Inde, Pakistan et Soudan du Sud.

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

✓ **Analyse :**

Nous nous sommes entretenus avec l'équipe Relations Investisseurs de Safran.

Les deux vecteurs d'implication dans l'armement nucléaire sont (i) les armes et (ii) les plateformes.

i. Les armes :

Le développement, la fabrication et la maintenance de l'arme nucléaire en France est à la charge du DAM (Direction des Applications Militaires) et du CEA (Commissariat à l'Energie Atomique), deux entités publiques sous la tutelle de l'État français.

Par le passé, Safran a contribué au développement de l'arme nucléaire par le DAM-CEA. Néanmoins, les essais nucléaires sont interdits depuis le traité CTB (« Comprehensive Test Ban Treaty ») de 1996. Il n'y a pas eu de développements supplémentaires. Safran n'a depuis plus aucune implication dans ce vecteur.

ii. Les plateformes (ou missiles porteurs) :
Le M51 : participation indirecte (50%) via la JV AiraneGroup (Ariane Espace) avec Airbus (50%) en charge du missile sous-marin M51 de l'armée française (exclusivement). Il n'y a pas d'export.

✓ **Conclusion :**

Safran est aligné avec les attentes de la norme de qualité sur l'armement nucléaire. Le contrôle de l'État français sur les sociétés identifiées dans nos travaux (Safran et Airbus) semble empêcher toute implication relative à l'armement nucléaire avec les pays non-signataires du TNP.

✓ **Suivi 2021 :**

Non.

2.7. Airbus

✓ **Fonds concerné(s) :**

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

✓ **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 :**

Dans le cadre de nos travaux sur la norme de qualité liée à l'initiative « Towards Sustainability », nous nous sommes intéressés à l'éligibilité des entreprises impliquées dans l'armement nucléaire. Plus précisément, nos travaux se sont portés sur deux acteurs français : Safran et Airbus. Selon la norme, un produit socialement responsable ne devrait pas financer des entreprises qui fabriquent ou vendent des armes nucléaires ou des composants sur mesure d'armes nucléaires à des pays qui n'ont pas signé le traité sur la non-prolifération des armes nucléaires. En 2020, ces pays étaient les suivants : Corée du Nord, Israël, Inde, Pakistan et Soudan du Sud.

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

✓ **Analyse :**

Nous nous sommes entretenus avec un membre de l'équipe Relations Investisseurs d'Airbus spécialisé sur ce sujet.

Les deux vecteurs d'implication dans l'armement nucléaire sont (i) les armes et (ii) les plateformes.

i. Les armes :
Le développement, la fabrication et la maintenance de l'arme nucléaire en France est à la charge du DAM (Direction des Applications Militaires) et du CEA (Commissariat à l'Energie Atomique), deux entités publiques sous la tutelle de l'État français.
Par le passé, Airbus a contribué au développement de l'arme nucléaire par le DAM-CEA. Néanmoins, les essais nucléaires sont interdits depuis le traité CTB (« Comprehensive Test Ban Treaty ») de 1996. Il n'y a pas eu de développements supplémentaires. Le groupe Airbus n'a depuis plus aucune implication dans ce vecteur.

- ii. Les plateformes (ou missiles porteurs) :
 - a. Le M51 : participation indirecte (50%) via la JV AiraneGroup (Ariane Espace) avec Safran (50%) en charge du missile sous-marin M51 de l'armée française (exclusivement). Il n'y a pas d'export.
 - b. Autres missiles de croisière : participation indirecte (37.5%) via la JV MBDA Missile Systems (Matra Defense) avec BAE Systems (37.5%) et Leonardo (25%). Missiles de croisière qui peuvent avoir plusieurs usages, et sont donc susceptibles de porter l'arme nucléaire.

L'export de ce dernier missile est donc possible mais il est soumis à l'approbation du CIEMG (commission interministérielle pour l'étude des exportations de matériel de guerre). En effet, l'ensemble du secteur de la défense et ses flux sont soumis au contrôle de l'État. Quelques licences d'exportation ont été accordées dans le passé pour ces missiles de croisières mais ces licences contiennent toujours des clauses de non-réexportation (principes mis en place dans les années 60 par le président Charles de Gaulle). La liste des pays concernés ne contient que des signataires du TNP et aucune exportation n'a été faite depuis plusieurs années.

✓ **Conclusion :**

Airbus est aligné avec les attentes de la norme de qualité sur l'armement nucléaire. Le contrôle de l'État français sur les sociétés identifiées dans nos travaux (Safran et Airbus) semble empêcher toute implication relative à l'armement nucléaire avec les pays non-signataires du TNP.

✓ **Suivi 2021 :**

Non.

2.8. Nestlé

✓ **Fonds concerné(s) :**

Great European Models SRI,
M Sports & Lifestyle,
M Prime Europe Stocks,
Mondial Valor,
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, le groupe suisse est aujourd'hui présent dans plus de 189 pays. Nestlé commercialise plus de 10 000 types de produits fabriqués dans 413 usines réparties dans 85 pays. Le Groupe 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 le groupe 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, le groupe 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 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 :**

L'équipe Relations Investisseurs de Nestlé nous a apporté les éléments de réponses suivants :

- i. Concernant les plantations de cacao en Afrique de l'Ouest, le Groupe a pour objectif d'élargir son système de surveillance et de lutte contre le travail des enfants via son « Cocoa Plan ». Concrètement, cela implique un renforcement des liens dans sa chaîne d'approvisionnement et une plus large couverture de ses fournisseurs.
En ce qui concerne l'affaire judiciaire en cours, la société nous informe que la Cour suprême des États-Unis a récemment accepté l'appel de Nestlé. La plaidoirie a eu lieu en décembre et une décision devrait être rendue en juin prochain.
- ii. Au sujet de son approvisionnement en huile de palme, la société nous indique travailler en collaboration avec l'ONG Vérité sur la mise à jour de son « Plan d'action sur les droits des travailleurs au sein des chaînes d'approvisionnement en huile de palme » ainsi qu'au renforcement des systèmes de gestion des fournisseurs, notamment en Malaisie et en Indonésie. La société nous informe également avoir cofinancé le développement d'un « outil de vérification préalable basé sur les droits de l'homme en matière de recrutement éthique », afin d'aider les producteurs d'huile de palme à faire preuve de transparence quant à leurs pratiques de recrutement et à identifier les risques. Cet outil a été lancé en 2019 et fait l'objet d'un projet pilote avec ses fournisseurs cette année.

En résumé, la société nous assure œuvrer pour améliorer la transparence et la traçabilité tout au long de ses chaînes d'approvisionnement en cacao et huile de palme, afin que ses plans d'action puissent être plus spécifiquement ciblés pour mieux gérer les problèmes en matière de droit du travail.

✓ **Conclusion :**

Nous jugeons ces échanges satisfaisants. Nous mettons à jour notre analyse ISR en prenant en compte ces éléments et suivrons de près l'évolution de la situation.

✓ **Suivi 2021 :**

Oui.

2.9. 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 consultions 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 un cas d'engagement auprès de Stratec.

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance durable

✓ **Analyse :**

Le point le plus préoccupant concernait la gestion des ressources humaines.

En tant qu'entreprise de l'industrie pharmaceutique, Stratec repose sur le savoir-faire et les connaissances de ses employés. Elle dépend donc grandement de sa capacité à attirer et retenir ses employés. Dans son rapport, MSCI mettait en avant le retard de l'entreprise face à la concurrence et le risque que présentait ses récentes opérations de M&A dans la gestion des ressources humaines.

En consultant le rapport annuel de l'entreprise, nous avons pu noter les différentes initiatives mises en place et l'équipe relations investisseurs a été en mesure de nous répondre de manière détaillée sur ces points.

L'entreprise a indiqué travailler en continu sur sa performance ESG, notamment sur sa gestion des ressources humaines. Stratec a en effet mis en place des programmes à l'échelle du groupe pour attirer de nouveaux talents et travaillait alors au développement d'un sondage de satisfaction des employés sur un de leur site.

Par ailleurs, il nous a été indiqué que le taux de rotation des employés est surveillé de près sur chaque site et fait d'ailleurs partie intégrante des critères de rémunérations des dirigeants. Toutefois, il ne nous a pas été communiqué.

Il nous a de plus été confirmé que les risques mentionnés par MSCI concernant les acquisitions faites par le groupe n'étaient plus d'actualité car intégrés depuis 2016.

✓ **Conclusion :**

Nous considérons la réponse donnée par Stratec comme étant détaillée et satisfaisante. Nous restons attentifs aux progrès de l'entreprise sur sa politique ESG.

✓ **Suivi 2020 :**

Oui.

2.10. Soitec

✓ **Fonds concerné(s) :**

M Convertibles,
M Global Convertibles,
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 un cas d'engagement auprès de Soitec.

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance durable

✓ **Analyse :**

L'élément le plus préoccupant concernait la gestion des ressources humaines. En effet, en tant qu'entreprise spécialisée dans les semi-conducteurs Soitec repose sur le savoir-faire et les connaissances de ses employés. Elle dépend donc grandement de sa capacité à attirer et retenir ses employés.

En consultant le rapport annuel de l'entreprise, nous avons pu noter différentes initiatives mises en place par Soitec. Nous souhaitons obtenir plus de détails au sujet de ces initiatives, notamment à propos des efforts déployés par le groupe afin d'améliorer sa note MSCI ESG.

N'ayant pas eu de réponse à notre premier mail, nous avons relancé Soitec en octobre 2020 et avons obtenu une réponse de l'équipe Relations Investisseurs par téléphone. Il nous a été précisé que Soitec était alors en discussion avec MSCI depuis plus de 6 mois afin de fournir les documents nécessaires pour tenter d'améliorer la note ESG, tout particulièrement concernant la gestion du capital humain.

Ces éléments seront présents dans le prochain document de référence qui sera publié par l'entreprise. Soitec a bon espoir de connaître un upgrade, même s'ils nous ont précisé rencontrer des difficultés dans l'efficacité de leurs échanges avec MSCI. Nous avons ainsi proposé notre aide pour jouer le rôle d'intermédiaire entre les deux parties, mais n'avons pas été sollicités pour l'instant.

✓ **Conclusion :**

La réponse et les efforts de Soitec sont satisfaisants, nous suivrons les ajouts apportés à la documentation de l'entreprise et les conséquences sur sa notation MSCI.

✓ **Suivi 2021 :**

Oui.

2.11. Adyen

✓ **Fonds concerné(s) :**

Best Business 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 pour comprendre comment elle faisait face à ce défi.

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance durable

✓ **Analyse :**

L'accélération des recrutements se poursuit et l'accent a été mis sur la formation des managers pour diriger des équipes plus grandes. L'entreprise ne publie pas le taux de rotation de ses effectifs mais l'équipe Relations Investisseurs nous a garanti que les départs « regrettés » ne dépassaient pas les 2%. En outre, la forte augmentation des effectifs est intervenue rapidement et Adyen reconnaît ne pas avoir eu le temps de publier toutes les informations nécessaires sur la gestion de son capital humain. Une section dédiée sera publiée pour la première fois dans son prochain rapport annuel.

✓ **Conclusion :**

Les réponses obtenues sont satisfaisantes. Nous consulterons les nouveaux éléments concernant la politique de recrutement d'Adyen lors de leurs publications.

✓ **Suivi 2021 :**

Oui.

2.12. AMS

✓ **Fonds concerné(s) :**

Quadrator SRI,
M Climate Solutions,
M Convertibles,
M Global Convertibles.

✓ **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 alerté pour plusieurs raisons qui nous ont conduit à lancer un cas d'engagement auprès du groupe.

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

✓ **Analyse :**

Nous avons donc contacté l'entreprise dans le but d'éclaircir deux principaux éléments. Nous avons tout d'abord relevé un manque de transparence dû à l'absence de publication des rémunérations de ses dirigeants de manière individuelle. De plus, nous souhaitons avoir plus de détails concernant les indicateurs de performance retenus pour la rémunération variable des dirigeants d'Ams et l'éventuelle intégration de critères ESG.

En réponse à nos interrogations, Ams nous a indiqué que son rapport de rémunération était établi dans le cadre juridique et les pratiques de marché en cours pour les entreprises autrichiennes. Il a cependant été précisé que cette décision sera potentiellement réévaluée dans le cadre de la mise en place d'une nouvelle politique de rémunération. Cette politique sera votée lors de sa prochaine Assemblée Générale et apparaîtra dans le rapport annuel 2020 qui sera publié en avril 2021.

Concernant les indicateurs de performance pris en compte pour la rémunération des dirigeants, ils sont exclusivement financiers : le chiffre d'affaires, le résultat d'exploitation ou le levier (endettement) pour en citer quelques-uns. Il n'y a donc à ce stade, pas d'indication sur des objectifs de performance extra-financière dans la rémunération des dirigeants. A noter que cet élément sera de même potentiellement modifié à l'occasion de l'instauration de la nouvelle politique de rémunération.

✓ **Conclusion :**

En attente de la publication de la nouvelle politique de rémunération, nous avons choisi de réitérer le statut « Watchlist » à Ams. Le manque de transparence, ainsi que l'absence de prise en compte de critères ESG dans le calcul de la rémunération variable des dirigeants restent un obstacle. Nous suivons de près les évolutions concernant les pratiques de gouvernance de l'entreprise. Nous consulterons avec attention les prochaines publications d'Ams afin d'évaluer la nouvelle politique de rémunération mise en place par le groupe.

✓ **Suivi 2021 :**

Oui.

2.13. 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. Le groupe 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.

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

✓ **Analyse :**

L'équipe en charge des relations investisseurs de Varta nous a informé que la société ne souhaitait pas, à ce jour, divulguer davantage d'informations concernant la politique de rémunération de ses dirigeants, notamment sur leur rémunération individuelle. D'autre part, nos interlocuteurs n'ont pas souhaité nous donner plus de détails au sujet des indicateurs de performance retenus dans le calcul de la rémunération variable. Ces décisions seront potentiellement réévaluées lors de la prochaine assemblée générale en 2021.

✓ **Conclusion :**

Nous avons décidé de réitérer le statut « Watchlist » à Varta. Ainsi, nous suivons de près les évolutions concernant les pratiques de gouvernance de l'entreprise. Nous consulterons avec attention les prochaines publications de Varta afin d'évaluer la nouvelle politique de rémunération mise en place par le groupe.

✓ **Suivi 2021 :**

Oui.

2.14. Rational

✓ **Fonds concerné(s) :**

Quadrator SRI

✓ **Présentation :**

Avec plus d'un million d'appareils sur le marché, le groupe 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 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 Rational et l'éventuelle intégration de critères extra-financiers.

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

✓ **Analyse :**

L'équipe en charge des relations investisseurs de Rational nous a informé que la société ne souhaitait pas, à ce jour, divulguer davantage d'informations concernant la politique de rémunération de ses dirigeants. Cette décision sera potentiellement réévaluée lors de la prochaine assemblée générale en 2021.

✓ **Conclusion :**

Nous avons décidé de réitérer le statut « Watchlist » à Rational. Ainsi, nous suivons de près les évolutions concernant les pratiques de gouvernance de l'entreprise. Nous consulterons avec attention les prochaines publications du groupe afin d'évaluer la nouvelle politique de rémunération mise en place par le groupe.

✓ **Suivi 2021 :**

Oui.

2.15. Deutsche Post

✓ **Fonds concerné(s) :**

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

✓ **Présentation :**

Le groupe 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, le groupe 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, le groupe transporte 1,3 milliard de colis chaque année.

✓ **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 Deutsche Post et l'éventuelle intégration de critères extra-financiers.

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

✓ **Analyse :**

Lors de nos échanges, l'équipe Relations Investisseurs nous a affirmé son objectif de renforcer la pondération des critères de performance ESG dans le calcul de la rémunération variable de ses dirigeants. A ce jour, une partie de la rémunération variable du management repose sur un indicateur lié à l'engagement des salariés (Pilier Social). Ce critère est appréhendé dans le cadre de l'enquête sur l'opinion des salariés que le Groupe conduit annuellement, basée sur une approche à trois niveaux (employeur, fournisseur et investisseur de choix). Enfin, l'équipe nous précise que le pilier Environnemental n'est pas systématiquement pris en compte dans la rémunération variable des dirigeants, mais peut potentiellement être intégré dans les objectifs personnels.

✓ **Conclusion :**

Nous avons jugé ces échanges satisfaisants. Nous mettons à jour notre analyse sur la politique de rémunération de la société avec les nouvelles informations dont nous disposons. Nous consulterons avec attention les prochaines publications de Deutsche Post afin de développer davantage notre analyse sur la politique de rémunération de la société.

✓ **Suivi 2021 :**

Oui.

2.16. 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 2019, nous nous étions intéressés à Teamviewer dans le cadre de nos travaux préliminaires sur l'ISR pour notre fonds Best Business Models SRI. Depuis, cette valeur a également rejoint les portefeuilles de Quadrator SRI et d'un fonds dédié.

L'an dernier, nous avons initié un cas d'engagement afin d'obtenir de plus amples 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 les améliorations apportées dans le nouveau rapport annuel.

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

✓ **Analyse :**

La nouvelle section ESG du rapport annuel de Teamviewer est plus complète que l'an passé, ce qui nous a permis de mettre à jour et de mieux documenter notre analyse. Néanmoins, d'autres améliorations pourraient être envisagées, notamment concernant la transparence dans le calcul de la rémunération variables des dirigeants (indicateurs de performance utilisés, proportions, limites, ...).

✓ **Conclusion :**

Nous n'avons pas recontacté l'entreprise en 2020 mais continuerons à suivre les évolutions dans ses pratiques et différentes communications ESG. Si celles-ci s'avéraient décevantes, nous recontacterions alors directement les équipes de Teamviewer.

✓ **Suivi 2021 :**

Oui.

2.17. Solaria

✓ **Fonds concerné(s) :**

M Climate Solutions,
Quadrator SRI,
Advanced Small Caps Euro,
M Prime Europe Stocks.

✓ **Présentation :**

Solaria Energia y Medio Ambiente SA (Solaria) est une entreprise espagnole qui opère, avec ses filiales, dans le secteur des énergies renouvelables. Les activités de la société comprennent notamment la conception et l'installation de parcs solaires photovoltaïques.

✓ **Objet :**

En 2019, nous avons rencontré D. José Arturo Diaz-Tejeiro Larranaga, CEO de Solaria, et David Guengant, Head of Investor Relations.

Cette rencontre avait été déterminante dans l'élaboration de notre thèse d'investissement, elle nous avait notamment permis de mieux comprendre la structure actionnariale de cette entreprise familiale et d'obtenir des précisions sur la rémunération des dirigeants.

Nous avons également évoqué des améliorations à venir sur la communication extra-financière dans les prochains rapports de l'entreprise. Nous avons donc souhaité procéder à un suivi en 2020.

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

✓ **Analyse :**

En 2020, Solaria a franchi une nouvelle étape dans sa communication extra-financière. La section ESG de son rapport annuel est beaucoup plus complète et l'entreprise a également ajouté une rubrique « Sustainable Commitments » lors de la refonte de son site internet.

✓ **Conclusion :**

L'entreprise est beaucoup plus transparente sur ses pratiques ESG. Nous jugeons ces résultats satisfaisants.

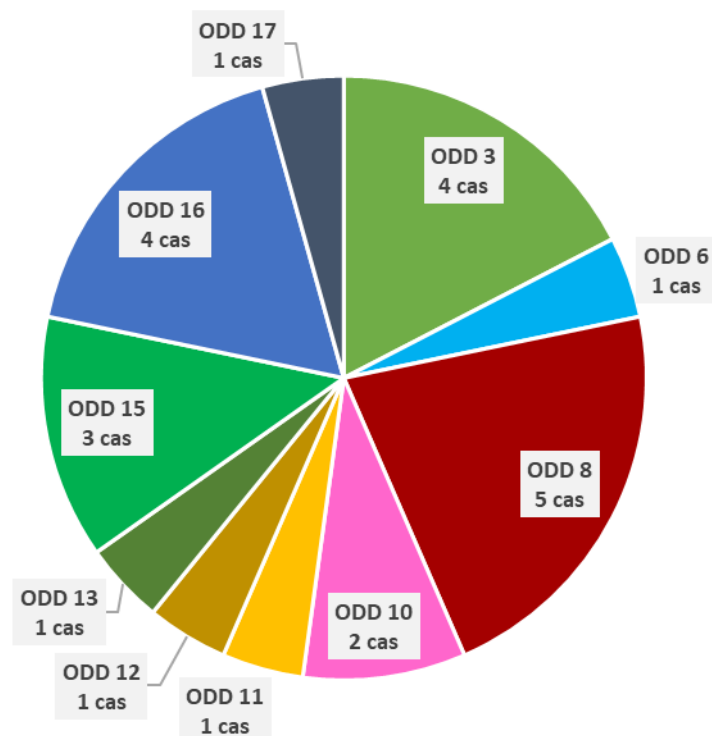
✓ **Suivi 2021 :**



Non.

3. Actions collectives d'engagement

En 2020, par l'intermédiaire de notre partenaire ISS Ethix, nous avons participé à 11 actions significatives d'engagement collectif.

ISS propose une classification par Objectifs de Développement Durable pour chaque cas d'engagement collectif. Ainsi, nos engagements collectifs en 2020 ont concerné les objectifs suivants :



	Objectif 3 : Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge		Objectif 12 : Établir des modes de consommation et de production durables
	Objectif 6 : Garantir l'accès de tous à des services d'alimentation en eau et d'assainissement gérés de façon durable		Objectif 13 : Prendre d'urgence des mesures pour lutter contre les changements climatiques et leurs répercussions
	Objectif 8 : Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous		Objectif 15 : Préserver et restaurer les écosystèmes terrestres, en veillant à les exploiter de façon durable
	Objectif 10 : Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre		Objectif 16 : Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice
	Objectif 11 : Faire en sorte que les villes et les établissements humains soient ouverts à tous, sûrs, résilients et durables		Objectif 17 : Renforcer les moyens de mettre en œuvre le Partenariat mondial pour le développement et le revitaliser.

Ces cas d'engagement collectif sont les suivants :

3.1. Alphabet

✓ **Fonds concerné(s) :**

Fonds dédiés.

✓ **Présentation :**

Alphabet, géant américain de la tech dont la capitalisation boursière dépasse le milliard de dollars, est la maison-mère de Google. Aujourd'hui, Google est l'une des entreprises numériques les plus influentes du monde et regroupe une majorité d'activités mobiles et en ligne comme YouTube, Android, Gmail, ... La holding regroupe également un ensemble d'entreprises dont la société de voitures autonomes Waymo (anciennement Google Car), le service de drones Wing, le projet Google Fiber, les branches consacrées aux biotechnologies Calico et Verily Life Science, ou encore l'entreprise DeepMing Technologies, un pôle dédié à la recherche en intelligence artificielle.

✓ **Objet :**

Google, filiale d'Alphabet, est impliquée dans différentes controverses :

- Allégations de non-respect du droit du travail aux États-Unis
- Comportements anticoncurrentiels
- Non-respect des droits de l'enfant et du droit à la vie privée des utilisateurs au sein de la plateforme YouTube.

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

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance durable

✓ **Analyse :**

ISS ESG a demandé à Google davantage d'informations au sujet de plusieurs controverses dans lesquelles la société est impliquée : accord de conformité en cours entre YouTube et la Commission

Fédérale américaine du Commerce (FTC) concernant la violation de la loi américaine sur la protection des enfants sur internet (COPPA), conditions de travail des employés américains et mesures mises en place pour prévenir les comportements anticoncurrentiels.

La société n'a pas souhaité fournir de réponse spécifique ni détaillée à ces sujets ; elle s'est contentée de rediriger ISS ESG vers différentes ressources disponibles sur son site internet : son rapport de transparence, son rapport d'engagement et sa politique en matière de harcèlement, de discrimination, de normes de conduite et de préoccupations sur le lieu de travail.

✓ **Conclusion :**

ISS ESG juge la réponse du Groupe insuffisante.

✓ **Suivi 2021 :**

ISS ESG suspend temporairement son cas d'engagement en attendant d'autres développements au sujet de ces controverses.

3.2. Deutsche Telekom

✓ **Fonds concerné(s) :**

BBM V-Flex,
Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Deutsche Telekom est l'un des leaders mondiaux des télécommunications intégrées, avec plus de 240 millions de clients mobiles. L'entreprise fournit à ses clients des produits et services de réseaux fixe et haut débit, de communications mobiles, d'Internet et d'IPTV, ainsi que des solutions IT pour les entreprises. Deutsche Telekom est présent dans plus de 50 pays et emploie plus de 225 000 collaborateurs.

✓ **Objet :**

T-Mobile fait face à des accusations de longue date au sujet de pratiques antisyndicale aux États-Unis.

En 2011, la Confédération Syndicale Internationale a lancé une campagne appelant le propriétaire de T-Mobile, Deutsche Telekom, à permettre aux salariés de T-Mobile d'organiser un syndicat. En 2013, le National Labor Relations Board (NLRB) des États-Unis a accepté de poursuivre T-Mobile USA pour pratiques présumées déloyales de travail.

L'organisation syndicale a affirmé que l'entreprise avait congédié un employé et imposé des mesures disciplinaires contre un autre, prétendument pour avoir exprimé son appui aux efforts de syndicalisation.

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance durable

✓ **Analyse :**

ISS a reçu en 2020 une réponse de Silke Thomas, membre de l'équipe RSE de Deutsche Telekom. La politique sur les Relations entre les Employés du Groupe (GPER) est mise en place chez T-Mobile US depuis mai 2012. Comme toutes les autres politiques Deutsche Telekom, elle est mise à la disposition de tous les employés sur une plateforme dédiée. En outre, Deutsche Telekom a mis en place une procédure de réclamation concernant sa politique GPER. Enfin, dans son rapport Droits de l'Homme & Performance Sociale, Deutsche Telekom suit chaque année la bonne application de sa politique GPER.

En 2018, la Société a mis en place une formation sur les droits des salariés à l'échelle du groupe. Cette formation comprend des sujets tels que la discrimination, la diversité, ... et la bonne application de sa politique GPER. Un outil numérique permet à chaque employé de pouvoir suivre cette formation.

T-Mobile US respecte le libre choix de ses employés d'être représentés ou non par les syndicats dans le cadre de sa politique GPER. Actuellement, 14 travailleurs new-yorkais sont représentés par un syndicat.

✓ **Conclusion :**

ISS ESG a bien accueilli la mise en œuvre et le suivi de la politique GPER de Deutsche Telekom au sein de sa filiale T-Mobile US.

✓ **Suivi 2021 :**

ISS ESG continuera à suivre l'évolution de la situation aux États-Unis.

3.3. ENGIE

✓ **Fonds concerné(s) :**

BBM V-Flex,
Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Engie est un groupe mondial de référence dans l'énergie bas carbone et les services. Avec plus de 170 000 collaborateurs, Engie s'engage chaque jour pour accélérer la transition vers un monde décarboné, grâce à des solutions plus sobres en énergie et plus respectueuses de l'environnement. Engie veut concilier performance économique et impact positif sur les personnes et la planète en s'appuyant sur son cœur de métier (gaz, énergies renouvelables, services) pour proposer des solutions compétitives à ses clients internationaux.

✓ **Objet :**

Engie opère au Brésil le barrage de Jirau, sur le rio Madeira au Sud-ouest de l'Amazonie brésilienne et à proximité de la Bolivie. Ce « mégabarrage » de 50 turbines a fait l'objet de nombreuses controverses pendant sa construction : déforestation, déclin de la biodiversité (et notamment des populations de poisson ciblées par la pêche locale), déplacement de tribus indigènes et conditions de travail difficiles sur le chantier. Jirau a en effet connu deux émeutes ouvrières de grande ampleur, et des sous-traitants d'Engie ont été condamnés par la justice brésilienne pour travail forcé. Le processus d'autorisation du barrage avait également été marqué par de nombreuses irrégularités et manœuvres politiques.

Objectif de Développement Durable 11 : Villes et communautés durables

Objectif de Développement Durable 15 : Travail décent et croissance durable

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

✓ **Analyse :**

Engie a mis à jour sa politique environnementale en juin 2020, et son département RSE s'appuie désormais sur un réseau de correspondants environnementaux présents dans chaque unité commerciale pour assurer sa mise en œuvre. Le risque de violations des droits de l'Homme est également considéré comme un risque majeur pour Engie, et la politique de l'entreprise en matière de droits de l'Homme vise à assurer le respect de ses engagements dans toutes ses activités, en mettant en œuvre une approche de « vigilance mondiale ».

✓ **Conclusion :**

ISS ESG apprécie qu'Engie ait mis en œuvre des mesures pour résoudre les problèmes et les allégations soulevés au sujet du barrage de Jirau, et continue de surveiller si ses efforts permettront d'assainir adéquatement les préoccupations persistantes des communautés locales, y compris les impacts négatifs concernant la biodiversité dans la rivière Madeira.

✓ **Suivi 2021 :**

ISS ESG suspend temporairement son cas d'engagement en attendant d'autres développements, toutes autres allégations, ou la formulation d'un nouveau plan environnemental, notamment sur le soutien des communautés autochtones. Sans nouveaux éléments, ISS ESG prévoit de revoir cet engagement vers le deuxième trimestre 2021.

3.4. Fresenius SE

✓ **Fonds concerné(s) :**

BBM V-Flex,
M Convertibles,
M Global Convertibles,
Fonds dédiés.

✓ **Présentation :**

Fresenius SE est un groupe mondial de soins de santé, basé en Allemagne, qui opère sur plusieurs secteurs d'activités via ses filiales. Parmi elles, on retrouve notamment Fresenius Medical Care (FMC) qui gère un réseau mondial de cliniques de dialyse pour les patients souffrant d'insuffisance rénale chronique. FMC propose également des dialyses, des machines de dialyse et des produits pharmaceutiques rénaux.

✓ **Objet :**

Fresenius Medical Care, filiale de Fresenius Se, est accusée d'avoir versé des pots-de-vin à des fonctionnaires du secteur de la santé et à des médecins, dans plusieurs pays d'Afrique, notamment le Bénin, le Burkina Faso, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, le Niger, le Gabon, le Tchad et le Sénégal, pour gagner ou conserver des marchés. FMC omettrait délibérément de conserver des enregistrements des transactions dans les pays concernés. Ces pots-de-vin auraient été versés par une combinaison de paiements directs et de paiements indirects, effectués par des tiers. Ces pratiques auraient permis à la société de réaliser des profits de plus de 140 millions de dollars dans 13 pays.

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

✓ **Analyse :**

ISS a obtenu une réponse de Fresenius en août 2020. L'entreprise, qui évolue dans le domaine médical, s'est engagée non seulement à coopérer à l'enquête, mais aussi à améliorer son programme de conformité et à recourir à un contrôleur indépendant de la conformité (nommé en juillet 2019) pendant au moins deux ans.

L'entreprise dit avoir amélioré son programme de lutte contre la corruption, désormais appliqué dans toutes ses filiales. En outre, Fresenius a confirmé qu'elle étendait ses publications sur ses indicateurs de performance extra-financières et notamment les progrès accomplis en matière de corruption.

✓ **Conclusion :**

ISS a encouragé Fresenius dans ses efforts de transparence et sur ses mesures d'amélioration dans la lutte contre la corruption. A ce titre, ISS suspend également le cas d'engagement jusqu'à ce que d'autres détails sur les progrès du groupe soient partagés.

✓ **Suivi 2021 :**

Oui.

3.5. Johnson & Johnson

✓ **Fonds concerné(s) :**

Mondial Valor,
Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Johnson & Johnson (J&J) est un groupe pharmaceutique américain fondé en 1886. Il figure parmi les premiers fabricants de produits pharmaceutiques, d'équipements médicaux, des produits de grande consommation et fournit également des services connexes aux consommateurs ainsi qu'aux professionnels. L'entreprise, qui possède 250 filiales, est présente dans 60 pays à travers le monde. Ses produits sont commercialisés dans plus de 175 pays.

✓ **Objet :**

Le groupe J&J a été condamné en août 2019 à payer 572 millions de dollars de dommages et intérêts pour sa responsabilité dans la crise de opioïdes aux États-Unis.

En décembre 2018, Actelion Pharmaceuticals US, filiale du groupe depuis 2017, a accepté de régler au département de justice américain (DOJ) une amende de 360 millions de dollars afin d'éviter un procès pour corruption pour des faits soupçonnés datant de 2014-2015.

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

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

✓ **Analyse :**

ISS ESG souhaite obtenir davantage d'informations quant aux mesures prises par J&J pour faire face à la crise des opioïdes aux États-Unis. A ce titre, ISS souhaiterait que le groupe partage son évaluation des risques relative à l'abus et aux mauvais usages des opioïdes.

D'autre part, ISS souhaite savoir si l'affaire de corruption dont sa filiale Actelion a fait l'objet a amené J&J à mettre en place de nouvelles procédures en matière de lutte anti-corruption dans le cadre des activités du groupe et de ses filiales.

Sollicitée en février et octobre 2020, J&J refuse de participer à l'engagement proposé par ISS, déclarant préférer répondre aux demandes des investisseurs individuels qui souhaiteraient programmer un engagement direct avec eux.

✓ **Conclusion :**

Compte tenu du refus réitéré de J&J quant à la transmission de ces informations, ISS ESG a décidé de mettre fin à cet engagement.

✓ **Suivi 2021 :**

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

3.6. Korian

✓ **Fonds concerné(s) :**

M Prime Europe Stocks,
M Convertibles,
M Global Convertibles,
Mondial Valor,
Fonds dédiés.

✓ **Présentation :**

Korian est une société française qui gère à travers 6 pays européens des maisons de retraite médicalisées (EHPAD), des cliniques spécialisées (SSR), des résidences de services et de soins et des services d'hospitalisation à domicile. La société gère près de 900 établissements avec 87 000 lits et emploie 56 000 collaborateurs.

✓ **Objet :**

En avril 2020, une autorité régionale de santé publique a ouvert une enquête concernant l'absence présumée de plans opérationnels relatifs à la gestion des infections de COVID-19, entraînant ainsi des décès au sein des maisons de retraite gérées par Korian. Les plaintes portaient notamment sur l'absence de tests COVID-19 parmi le personnel et les patients de la maison de retraite.

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

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

✓ **Analyse :**

Le groupe Korian s'est engagé à échanger avec ISS ESG afin de clarifier leur gestion de la situation. ISS ESG se félicite de la transparence de Korian concernant ses actions relatives à l'atténuation des impacts de la COVID-19 au sein de ses établissements en France. Parmi les mesures citées, ISS note l'audit mené par Bureau Veritas sur la mise en œuvre de son plan Vigilance Epidémie ainsi que les ajustements des politiques du personnel. En ce qui concerne la gestion des plaintes déposées par les familles de résidents, Korian indique espérer le rejet de ces dernières.

✓ **Conclusion :**

ISS ESG continuera à suivre de près les progrès des efforts de Korian pour assurer la sécurité et la santé de ses résidents.

✓ **Suivi 2021 :**

Oui.

3.7. Lyft

✓ **Fonds concerné(s) :**

M Global Convertibles,
Fonds dédié.

✓ **Présentation :**

Lyft, société américaine basée en Californie, développe, commercialise et exploite une application mobile consacrée aux services de VTC (Véhicules de tourisme avec chauffeur). Lyft dispose également d'un réseau de vélos et de scooters partagés dans différentes villes pour répondre aux besoins des cyclistes optant pour des trajets plus courts. L'application est accessible par environ 95 % de la population américaine ainsi qu'à certaines villes du Canada. Lyft emploie près de 5 000 personnes, principalement aux États-Unis.

✓ **Objet :**

Lyft fait l'objet d'allégations de non-respect du droit du travail aux États-Unis.

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance durable

Objectif de Développement Durable 10 : Inégalités réduites

✓ **Analyse :**

ISS ESG souhaite s'assurer que Lyft respecte les législations américaines et internationales en matière de droits du travail, notamment la nouvelle réglementation de la « New York City Taxi and Limousine Commission » qui introduit une protection et des avantages accrus pour les travailleurs des plateformes de covoiturage.

La société a refusé de répondre aux questions d'ISS ESG, estimant que ces sujets ne sont plus d'actualité au vu des derniers événements. Lyft fait ici référence à l'adoption de la Proposition 22 en Californie, fin 2020, qui lui permet de continuer à reconnaître les conducteurs comme des entrepreneurs indépendants et non comme des employés.

✓ **Conclusion :**

La société a ignoré la plupart des questions ; ISS ESG juge ces éléments de réponse insuffisants.

✓ **Suivi 2021 :**

Oui.

3.8. Nike

✓ **Fonds concerné(s) :**

M Sports & Lifestyle

✓ **Présentation :**

Nike est une société américaine engagée dans la conception, le développement, le marketing et la vente de chaussures, vêtements, équipements, accessoires et services d'athlétisme. Leader mondial du marché de la chaussure de sport, Nike emploie plus de 70 000 collaborateurs.

✓ **Objet :**

Nike est accusée d'évasion fiscale par la Commission Européenne. Selon les révélations des Paradise Papers publiées en 2017, l'équipementier sportif américain Nike profite d'une "zone grise" dans la législation néerlandaise pour réduire à seulement 2% son taux d'imposition en Europe. En effet, depuis 2005, Nike a utilisé une série de montages aux Pays-Bas afin d'échapper au paiement de plusieurs milliards d'euros d'impôts en Europe.

Objectif de Développement Durable 17 : Partenariats pour la réalisation des objectifs

✓ **Analyse :**

Nike maintient sa position selon laquelle cette enquête est sans fondement. La stratégie et les principes fiscaux de Nike stipulent que la société est fiscalement conforme dans toutes les juridictions où elle opère, en se référant spécifiquement à ses transactions interentreprises menées conformément à "la norme de pleine concurrence telle que requise par l'OCDE et d'autres agences fiscales intergouvernementales".

✓ **Conclusion :**

ISS ESG a suspendu le cas d'engagement jusqu'à ce que d'autres détails sur l'évolution de cette affaire et des procédures judiciaires soient partagés.

✓ **Suivi 2021 :**

Oui.

3.9. RWE

✓ **Fonds concerné(s) :**

Fonds dédié

✓ **Présentation :**

RWE produit et fournit de l'électricité à partir de sources renouvelables et conventionnelles, principalement en Europe et aux États-Unis. A travers ses 4 filiales (Renewables, Generation, Power et Supply & Trading), le Groupe allemand emploie près de 20 000 collaborateurs. RWE dérive 30% de sa production d'électricité des énergies fossiles. Ses principales centrales, situées en Rhénanie, fournissent une puissance électrique totale de 10.790 MW et sont approvisionnées en lignite (hydrocarbure).

✓ **Objet :**

La mine de Hambach, située dans la forêt éponyme près de Cologne, produit environ 40 millions de tonnes de lignite chaque année. Cette forêt, achetée il y a plusieurs dizaines d'années par RWE, cristallise les débats allemands autour de l'exploitation du lignite.

En septembre 2018, RWE a été critiquée pour son projet d'extension de la mine de Hambach, qui, selon une partie de l'opinion publique, n'était pas cohérent avec le plan de l'Allemagne pour lutter contre le changement climatique.

En janvier 2019, la commission chargée d'étudier les scénarios possibles de sortie allemande du charbon a recommandé de préserver définitivement la forêt de Hambach. Cette « Commission charbon » a aussi précisé une échéance importante : l'Allemagne aura jusqu'en 2038 pour fermer l'ensemble de ses centrales à charbon, qui alimentent encore plus d'un tiers de la population en électricité.

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

Objectif de Développement Durable 15 : Vie terrestre

✓ **Analyse :**

Lors d'un dialogue avec ISS ESG en mai 2020, RWE a confirmé que, dans le cadre d'un projet de loi allemand sur la sortie du charbon du pays, la société a conclu un accord avec le gouvernement allemand pour préserver la forêt de Hambach.

En outre, le groupe communique régulièrement sur sa transition du charbon vers des sources d'énergies plus propres. Aussi, fin 2020, RWE a informé ISS ESG avoir adopté une politique de sortie du charbon afin d'atteindre la neutralité carbone d'ici 2040. Le Groupe s'est également fixé un objectif d'émissions de CO2 validé par l'initiative Science Based Targets,

ISS ESG apprécie les mesures annoncées par RWE, les jugeant crédibles. Ces dernières couvrent trois des quatre objectifs d'engagement initiaux.

✓ **Conclusion :**

ISS ESG estime que la controverse est résolue, dans la mesure où la forêt de Hambach est désormais protégée et RWE s'est engagée à réduire ses émissions de CO2. ISS a donc mis fin à cet engagement.

✓ **Suivi 2021 :**

Non.

3.10. Total

✓ **Fonds concerné(s) :**

M Global Convertibles,
BBM V-Flex,
MFD Patrimoine,
Fonds dédiés.

✓ **Présentation :**

Total est une entreprise pétrolière et gazière française. Les activités du groupe interviennent sur l'ensemble de la chaîne de production pétrolière : en amont (exploration, développement et production de gaz naturel) et en aval (raffinage, distribution, transport de produits pétroliers). Total est le 6ème groupe pétrolier coté dans le monde et opère dans plus de 130 pays en s'appuyant sur près de 100 000 collaborateurs. Le groupe détient également des participations dans des secteurs comme la production d'électricité, le charbon, le nucléaire et accompagne la croissance des énergies renouvelables.

✓ **Objet :**

Total opère au Nigéria dans une logique d'exploration et de production d'hydrocarbures, de liquéfaction de gaz naturel et de commercialisation de produits pétroliers et de services associés. Cette présence au Nigéria a fait l'objet de nombreuses controverses environnementales (e.g. marée noire) et sociales (non-respect du droit du travail).

Objectif de Développement Durable 6 : Eau propre et assainissement

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance économique

Objectif de Développement Durable 12 : Consommation et production durables

Objectif de Développement Durable 15 : Vie terrestre

✓ **Analyse :**

Des investisseurs et ISS ESG ont participé à une conférence avec Total, représentée par le responsable du reporting RSE Bertrand Janus et Nathalie Komatitsch, directrice des Droits Humains.

ISS ESG salue la participation de Total à ce dialogue, estimant que le Groupe a entrepris des efforts en matière de droit du travail et sur la question environnementale. Toutefois, ISS souhaiterait obtenir des informations supplémentaires au sujet de sa joint-venture Shell Petroleum Development Company of Nigeria (SPDC) afin de confirmer ou d'infirmer son alignement avec les objectifs annoncés ainsi qu'avec les normes internationales en matière de développement durable.

✓ **Conclusion :**

Satisfaisant. Total a su démontrer sa volonté de participer activement à la résolution des problématiques de pollution des sols et de déversement de pétrole au Nigéria.

✓ **Suivi 2021 :**

ISS ESG continuera à suivre de près les efforts de Total en matière environnementale en s'appuyant sur les mises à jour des différents rapports fournis par la société.

3.11. Uber

✓ **Fonds concerné(s) :**

M Global Convertibles,
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). Uber dispose de 65% des parts du marché VTC en Europe, en Amérique du Nord, ainsi qu'en Amérique Latine. Ses services de VTC sont disponibles à travers 10 000 villes du monde, 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 non-respect de la sécurité de ses clients.

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

Objectif de Développement Durable 8 : Travail décent et croissance durable

Objectif de Développement Durable 10 : Inégalités réduites

✓ **Analyse :**

En ce qui concerne les droits du travail, ISS ESG reconnaît qu'Uber encourage la mise en place d'une "troisième voie" de contrats de travail pour ses chauffeurs, avec des avantages, certes limités, tels que le salaire minimum et l'accès à l'assurance maladie.

En outre, ISS ESG reconnaît les efforts d'Uber en ce qui concerne l'amélioration de la sécurité de ses utilisateurs. La société indique collaborer avec différentes organisations afin de développer un référentiel et d'autres approches de sécurité.

✓ **Conclusion :**

Satisfaisant.

✓ **Suivi 2021 :**

ISS ESG continuera à suivre attentivement la progression des procédures judiciaires, y compris la décision de la Cour suprême du Royaume-Uni concernant la classification des "travailleurs" et l'évolution de la Proposition 22 en Californie. Enfin, ISS ESG attend la publication du prochain rapport de sécurité d'Uber afin d'évaluer l'efficacité des nouvelles mesures de sécurité annoncées.