

RAPPORT D'ENGAGEMENT ACTIONNARIAL 2021

Décembre 2022



TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	3
I. Stratégie climat de TotalEnergies	4
II. Politique de diversité Hommes/Femmes de 6 entreprises	5

PRÉAMBULE

Sienna Gestion (anciennement Malakoff Humanis Gestion d'Actifs) est une société de gestion issue du partenariat entre Sienna Investment Managers, acteur européen spécialisé en gestion d'actifs non cotés (capital investissement, dettes privées, immobilier), et Malakoff Humanis, acteur de référence de la protection sociale et paritaire.

Sienna Gestion est un acteur historique de la gestion de l'épargne de long terme. En tant que gestionnaires aguerris, nous avons une certitude : afin d'anticiper au mieux les enjeux de l'épargne longue, il est impératif d'intégrer à notre analyse des critères extra-financiers. Nous sommes en effet convaincus que la prise en compte dans nos fonds des enjeux ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance) auxquels font face les émetteurs permet de réduire les risques à performance égale.

L'Investissement Socialement Responsable (ISR) est une part essentielle du positionnement stratégique et de la gestion de Sienna Gestion depuis 2002. En tant qu'investisseur responsable, nous considérons que l'engagement auprès des entreprises dans lesquelles nous investissons est essentiel. Pilier de notre démarche d'investisseur responsable, cet engagement a pour objectif d'influencer et d'améliorer les pratiques des entreprises dans la prise en compte des enjeux ESG. Il peut se pratiquer en raison de l'émergence d'une controverse dans laquelle une entreprise serait impliquée ou face à une faiblesse d'une entreprise dans sa prise en compte d'enjeux ESG.

Notre politique d'engagement assure ainsi une cohérence globale de notre approche ISR. Ce rapport présente les actions d'engagements menées par Sienna Gestion en 2021.

I. Stratégie climat de TotalEnergies

L'engagement de Sienna Gestion auprès de TotalEnergies s'est matérialisé en 2021 au travers de deux actions, toutes deux ayant pour objectif d'interpeller le groupe pétrolier sur sa stratégie climatique.

La première action a été de **prendre part à l'engagement collectif mené dans le cadre de l'initiative Climate Action 100+**. Lancée en 2017, cette initiative a pour objectif initial d'inciter les 100 plus importants émetteurs de la planète à améliorer leur stratégie climat. En juin 2022, plus de 700 investisseurs, représentant 68 billion de dollars l'ont rejoint. Plus de 160 entreprises sont aujourd'hui ciblées par les actions d'engagement, entreprises responsables de plus de 80% des émissions mondiales de GES (gaz à effet de serre).

La seconde action a été de co-déposer, toujours dans le cadre d'une action collective, **une lettre auprès de TotalEnergies sur sa stratégie climat présentée en 2020**. Cette lettre avait pour objectif **d'obtenir davantage de transparence de la part de TotalEnergies sur sa stratégie climat**. Les faiblesses identifiées portaient notamment sur :

- Les objectifs à court et moyen terme de réduction de son intensité carbone,
- La transparence sur ses dépenses d'investissement,
- La stratégie de décarbonisation.

Le groupe pétrolier a apporté des réponses mais l'appréciation de cette volonté se fera lors de la prochaine présentation de sa stratégie climat. **Les points de vigilance soulevés dans la lettre devront donner lieu à une amélioration de la stratégie climat de TotalEnergies en 2022.**

II. Politique de diversité Hommes/Femmes de 6 entreprises

La féminisation des instances

En 2011, le vote de la loi Copé-Zimmerman avait pour intention **d'agir sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes aux Conseils d'administration et de surveillance à travers une politique de quotas**. En neuf ans, la part des femmes au Conseil d'administration a presque triplé, pour se mettre en conformité avec les dispositions de la loi. Toutefois, le ruissellement attendu vers les autres organes de direction, les Comités de direction et exécutif, ou plus largement la population de cadres dirigeants n'a pas eu lieu. **A ce rythme, la juste représentation dans ces instances serait atteinte seulement en 2090¹.**

Cette thématique d'engagement s'inscrit dans l'Objectif de développement Durable 5 : « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ». Celui-ci est décliné en plusieurs cibles dont **la lutte contre les discriminations, la participation et l'accès aux postes de direction et l'adoption de dispositions législatives en faveur de l'égalité des sexes**. L'accession des femmes à des postes de direction dépend de nombreux facteurs et peut être facilitée par des mesures émanant des équipes dirigeantes mais également par des actions à chaque niveau hiérarchique. Plusieurs études ont également montré les **liens entre diversité et création de valeur économique**.

¹ Terra Nova, Pour un quota de femmes dans les instances de direction des entreprises, mars 2021

Notamment, une étude de Crédit Suisse a pointé une surperformance boursière des entreprises dont la féminisation du comité exécutif ou de direction est supérieure à la moyenne, ainsi qu'une prime sur la marge d'EBITDA et sur le ratio Price-to-Earnings².

Résultats de la campagne

Cette action d'engagement collectif s'est faite au travers d'Ethifinance (filiale de Qivalio), agence d'analyse et de conseil extra-financiers. Sienna Gestion a identifié et sélectionné les entreprises avec lesquelles elle souhaitait dialoguer sur l'enjeu de féminisation des instances dirigeantes et d'égalité professionnelle.

La campagne d'engagement visait à encourager les entreprises vers l'amélioration de leurs pratiques et la transparence sur cet enjeu à l'égard de leurs parties prenantes. Six entreprises ont été sélectionnées.

Parmi elles, trois ont répondu favorablement aux sollicitations : Bouygues, Dassault Aviation, Ipsen.

Bouygues : Les échanges avec le Groupe Bouygues ont concerné la mise en place d'objectifs et les mesures pour les atteindre. La diversité de métiers et donc d'enjeux liés à l'égalité professionnelle femmes-hommes au sein du Groupe nécessite des plans d'action spécifiques par filière. Leur élaboration a été rendue possible par le suivi de nombreux indicateurs de ressources humaines et de qualité de vie au travail selon un prisme femmes-hommes. Ainsi, le Groupe a mis en place des objectifs de féminisation de ses effectifs, au niveau du Groupe et par métier d'ici 2023 et a détaillé sa trajectoire pour y parvenir. Les mesures établies concernent l'ensemble du parcours professionnel en entreprise : le recrutement, la formation, la promotion interne et le mentorat.

Dassault Aviation : Le dialogue avec Dassault Aviation s'est focalisé sur les objectifs et mesures prises en faveur de la féminisation du top management. Le Groupe reste en effet limité par son secteur d'activité, fortement masculinisé, et le faible taux de turnover des salariés conduisant à une forte culture de promotion interne et limitant de fait la féminisation des postes à responsabilité. Toutefois, le Groupe a mené un état des lieux de l'égalité professionnelle femmes-hommes et a établi un plan d'actions avec des objectifs de féminisation volontaristes. Le Groupe porte de plus une attention particulière à la formation et au déroulement des carrières des femmes. La fixation d'objectifs au niveau du Comité de direction permettrait d'affirmer davantage la démarche du groupe en matière de représentation des femmes dans les postes à haute responsabilité.

Ipsen : Les échanges avec Ipsen ont porté principalement sur les moyens mis en œuvre par le Groupe dans l'atteinte des objectifs fixés en matière de féminisation des instances dirigeantes (Comité exécutif et Global Leadership Team). Le plan d'action détaillé intègre des éléments ayant trait à la totalité du parcours professionnel des salariés : recrutement, formation, promotion interne, mentorat, etc. Ces actions s'appuient sur des indicateurs chiffrés en matière d'égalité femmes-hommes, permettant également de suivre la progression du groupe.

La campagne s'est intéressée à la **transparence** des entreprises sur la thématique, c'est-à-dire la **communication d'indicateurs et d'objectifs liés à la féminisation des instances dirigeantes**. Bien que l'enjeu soit en partie sectoriel, un certain nombre de **leviers sont à la main des entreprises afin de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

La gestion de ces sujets doit permettre aux entreprises de contribuer positivement à des enjeux sociaux, tout en ayant des effets opérationnels positifs. Le dialogue avec les entreprises a permis d'approfondir notre compréhension des stratégies des entreprises en matière de féminisation des instances dirigeantes. Les entreprises ont pu préciser les objectifs qu'elles se fixent et les moyens pour les atteindre.

² Credit Suisse, The CS Gender 3000 in 2019: The changing face of companies, octobre 2019



SIENNA GESTION

Membre du groupe Sienna Investment Managers | Société anonyme à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 9 728 000 € | RCS : 320 921 828 Paris | N° Agrément AMF : GP 97020 en date du 13 mars 1997 | N° TVA intracommunautaire : FR 47 320 921 828 | Code APE : 6430Z
Siège social : 18 rue de Courcelles 75008 Paris | www.sienna-gestion.com