

Diversité, Équité et Inclusion (DEI)

De nombreuses études ont démontré que la diversité peut avoir, à bien des égards, une incidence positive sur les entreprises⁴. En dépit des améliorations constatées au fil des ans, l'inégalité entre les hommes et les femmes reste un enjeu de taille sur de nombreux marchés, tout comme la diversité des genres au sein des conseils d'administration. Au niveau mondial, les femmes représentent encore souvent moins de 30 % des membres du conseil d'administration. Ce chiffre varie selon les régions. Aux États-Unis et au Royaume-Uni, nous avons constaté ces dernières années des progrès notables en matière de diversité ethnique et raciale au sein des conseils d'administration et de publication d'informations à ce sujet, à la suite de l'étude Parker au Royaume-Uni et du mouvement « Black Lives Matter ». En plus de la diversité au sein du conseil d'administration, la diversité au sein de l'équipe de direction et des cadres supérieurs est tout aussi importante pour la réussite d'une entreprise⁵. Toutefois, la diversité parmi les grands dirigeants est souvent plus faible qu'au sein du conseil d'administration. Par exemple, au Royaume-Uni, les femmes ne représentent que 33,5 % des membres des comités exécutifs ou de leurs liens hiérarchiques directs, alors que la diversité hommes-femmes au sein des conseils était de 40,2 % en 2022⁶, avec des écarts similaires sur d'autres marchés.

Approche pour initier un dialogue

Nous encourageons les entreprises figurant sur notre Liste prioritaire et fortement exposées aux enjeux de DEI à :

Diversité

- ◆ Renforcer la place de tous les groupes sous-représentés à tous les niveaux de l'entité (conseil d'administration, direction et main-d'œuvre), grâce à des approches appropriées en matière de recrutement, de formation et de promotion.
- ◆ Collecter, publier et assurer un suivi de toutes les données sur la diversité, réparties par ancienneté et par région/pays⁷.
- ◆ Fixer des objectifs temporels pour améliorer les indicateurs de diversité.

Équité et inclusion

- ◆ Prendre des mesures pour que chaque personne, y compris celles des groupes sous-représentés, se sente incluse et respectée. Ces démarches doivent couvrir les différentes phases du processus d'emploi (recrutement, formation, promotion et organisation quotidienne du travail).
- ◆ Mesurer régulièrement l'avancement des initiatives en matière d'équité et d'inclusion et en rendre compte.

Conséquences en matière de vote

Les membres du conseil d'administration doivent posséder des compétences et des expériences appropriées. La diversité sexuelle, raciale, ethnique et sociale des membres font partie des facteurs que nous analysons pour évaluer la composition du conseil d'administration. Nous votons généralement contre la réélection du président du comité de nomination des entreprises quand l'équilibre entre les sexes (généralement la représentation féminine) est insuffisant au sein du conseil d'administration. Au-delà d'une diversité suffisante en son sein, le conseil d'administration doit également veiller à la diversité de l'équipe de direction. Nous pouvons être amenés à voter contre le président ou l'administrateur concerné dans les grandes entreprises des États-Unis, du Royaume-Uni et d'Europe occidentale dont l'équipe de direction ou l'instance équivalente ne comporte aucune femme.

Nous soutenons les résolutions qui exigent des informations plus détaillées sur les sujets sociaux. Il peut s'agir de résolutions réclamant des informations sur les écarts de rémunération entre les hommes et femmes et entre groupes ethniques, dans les pays où cela est possible.

Pour plus de détails, veuillez consulter nos Lignes directrices de vote sur la page « Politiques et informations » de notre site Internet public.

4. Quelques exemples : <https://www.pwc.co.uk/financial-services/assets/pdf/pwc-diversity-is-the-solution.pdf>, <https://30percentclub.org/wp-content/uploads/2023/03/Evidencing-the-Contribution-of-Gender-Balance-to-Board-Effectiveness-Lintstock-and-30-Club.pdf>, Morgan Stanley, HERS Update : « Gender Diversity Continues to Drive Alpha », 2023. Pour lever toute ambiguïté, HSBC AM ne garantit pas la performance des investissements.

5. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters>

6. <https://ftsewomenleaders.com/wp-content/uploads/2023/03/ftse-women-leaders-review-report-2022-v2.pdf>

7. Nous savons que les circonstances de certains pays compliquent la collecte de données. Par conséquent, lors de nos initiatives de dialogue, nous fixons des objectifs appropriés pour chaque émetteur, en fonction de son profil et de sa position.

Cette politique est produite et diffusée par HSBC Asset Management et n'est destinée qu'à des investisseurs professionnels au sens de la directive européenne MIF. L'ensemble des informations contenues dans ce document peut être amené à changer sans avertissement préalable. Toute reproduction ou utilisation (même partielle), sans autorisation, de ce document engagera la responsabilité de l'utilisateur et sera susceptible d'entraîner des poursuites. Ce document ne revêt aucun caractère contractuel et ne constitue en aucun cas ni une sollicitation d'achat ou de vente, ni une recommandation d'achat ou de vente de valeurs mobilières dans toute juridiction dans laquelle une telle offre n'est pas autorisée par la loi. Les commentaires et analyses reflètent l'opinion de HSBC Asset Management sur les marchés et leur évolution, en fonction des informations connues à ce jour. Ils ne sauraient constituer un engagement de HSBC Asset Management.

En cas de besoin, les investisseurs peuvent se référer à la charte de traitement des réclamations disponible dans le bandeau de notre site internet et sur le lien suivant : <https://www.assetmanagement.hsbc.fr/-/media/files/attachments/france/common/traitement-reclamation-amfr-vf.pdf>.

Il est à noter que la commercialisation du produit peut cesser à tout moment sur décision de la société de gestion.

En conséquence, HSBC Asset Management ne saurait être tenue responsable d'une décision d'investissement ou de désinvestissement prise sur la base de ces commentaires et/ou analyses.

Toutes les données sont issues de HSBC Asset Management sauf avis contraire. Les informations fournies par des tiers proviennent de sources que nous pensons fiables mais nous ne pouvons en garantir l'exactitude. Le capital n'est pas garanti.

HSBC Asset Management est la marque commerciale de l'activité de gestion d'actifs du Groupe HSBC, qui comprend les activités d'investissement fournies par nos entités locales réglementées.

HSBC Global Asset Management (France) - 421 345 489 RCS Nanterre. S.A au capital de 8.050.320 euros.

Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'Autorité des Marchés Financiers (n° GP99026)

Adresse postale : 38 avenue Kléber 75116 PARIS

Siège social : Immeuble Coeur Défense | 110, esplanade du Général de Gaulle - La Défense 4 - 92400 Courbevoie - France

www.assetmanagement.hsbc.fr

Document non contractuel, mis à jour en avril 2024.

Copyright : Tous droits réservés © HSBC Global Asset Management (France), 2024.

AMFR_2024_ESG_ESG_0386. Expires: 31/05/2025

