

# Plan d'engagement actionnarial 2025

Aujourd'hui, nous contribuons, ainsi que plusieurs de nos clients, aux émissions de gaz à effet de serre. Nous avons mis en place une stratégie visant à réduire nos propres émissions et à concevoir des solutions qui aident nos clients à investir de manière durable. Pour plus d'informations, consultez le lien <https://www.assetmanagement.hsbc.com/about-us/net-zero>



**HSBC** Asset Management

Dans cette section, nous présentons les thèmes que nous abordons dans le cadre de notre engagement actionnarial et les principales actions qui, selon nous, permettent d'atténuer les risques et/ou d'accroître la valeur. Ainsi, nous encourageons les entreprises dans lesquelles nous investissons à travailler sur ces thèmes.

Ces actions consistent notamment à proposer des conseils sur les bonnes pratiques. Nous sommes conscients du fait que les émetteurs en sont à des stades de progression différents. Dans la pratique, nous adaptons notre approche en fonction des circonstances, de la maturité et de l'exposition au risque de chaque organisation. Notre approche consiste à fixer des objectifs d'engagement clairs, réalisables et adaptés aux capacités et au contexte des émetteurs avec lesquels nous travaillons. Nous accordons une grande importance au contexte régional, en particulier pour les marchés émergents et les économies en développement, afin de trouver le juste équilibre entre un changement significatif et les nuances propres à chaque région

Les principales actions que nous mettons en avant ne constituent pas une liste exhaustive, et nous reconnaissons que nombre de nos thèmes sont interconnectés, chacun pouvant influencer les autres et être influencé par eux.

### Présentation des thèmes

Thème	Principaux sujets de dialogue	
Gouvernance d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>Efficacité du conseil d'administration</li> <li>Responsabilité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Standards de marché</li> <li>Communication d'informations</li> </ul>
Changement climatique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stratégie</li> <li>Risques et reporting</li> <li>Adaptation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Transition juste</li> <li>Gouvernance</li> </ul>
Bioéconomie et capital naturel	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stratégie</li> <li>Risques et reporting</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gouvernance</li> <li>Sujets de dialogue</li> </ul>
Droits de l'Homme	<ul style="list-style-type: none"> <li>Politiques</li> <li>Supervision du conseil d'administration</li> <li><i>Due diligence</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mécanismes de réclamation et mesures de remédiation</li> <li>Surveillance en continu</li> <li>Communication d'informations</li> </ul>
Talents et opportunités	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conditions de travail</li> <li>Juste rémunération</li> <li>Inclusion et appartenance</li> </ul>	
Fiabilité des technologies et des données	<ul style="list-style-type: none"> <li>Risques liés aux technologies et aux données</li> <li>Sécurité et protection</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vie privée et droits numériques</li> <li>Solutions technologiques et de données</li> </ul>

## Talents et opportunités



### Pourquoi nous engageons avec les émetteurs

L'inclusion économique croissante des sociétés, qui se traduit par une augmentation du nombre de personnes disposant de revenus et de richesses plus élevés à dépenser et à investir, peut offrir d'importantes opportunités d'investissement. Dans nos propres portefeuilles, nous avons observé, grâce à notre mobilisation, que les entreprises offrant de bonnes conditions de travail et des rémunérations équitables rapportaient que leurs employés étaient plus dévoués et productifs. Ces entreprises sont ainsi en mesure de progresser grâce à la fidélité, à l'innovation et à l'excellence du service proposé à leur clientèle. Des recherches universitaires ont établi un lien entre le niveau de satisfaction des employés et la valeur de l'entreprise dans les pays où le marché du travail est flexible, les entreprises figurant sur la liste des « Meilleures entreprises pour lesquelles travailler » affichant des performances boursières supérieures à celles de leurs pairs.<sup>22</sup> Les recherches ont également montré que la relation positive entre la satisfaction des employés et la surperformance est particulièrement forte en période de marché baissier, ce qui peut être bénéfique pour les investisseurs, les employés et la société en général.<sup>23</sup>

Bien que les résultats d'une politique de diversité puissent varier en fonction de multiples facteurs, tels que la culture et la gouvernance de l'entreprise, la diversité des expériences, des compétences, des points de vue et des parcours est de plus en plus reconnue par les investisseurs et les autres parties prenantes comme un moyen d'élargir les perspectives de prise de décision et d'améliorer la capacité à relever des défis complexes. La diversité des genres a été associée de manière positive à la performance des entreprises,<sup>24</sup> bien que le contexte social plus large reste important pour déterminer la force de cette relation.<sup>25</sup>

### Les questions relatives à ce thème portent notamment sur :

Accès et accessibilité financière	Implication des employés
Relations de travail	Inclusion et appartenance
Santé et sécurité	Opportunités d'inclusion sociale

22. Edmans, A., Pu, D., Zhang, C., & Li, L. (2023). *Employee satisfaction, labor market flexibility, and stock returns around the world*. (Satisfaction des employés, flexibilité du marché du travail et performances boursières dans le monde.) *Management Science*. Forthcoming. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2461234>.

23. Boustanifar, H., & Kang, Y. D. (2021). *Employee satisfaction and long-run stock returns, 1984-2020*. (Satisfaction des employés et performance boursière à long terme, 1984-2020.) *Financial Analysts Journal*, 78(3), 129-151. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3933687>.

24. Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2021). *Board gender diversity and firm performance: The UK evidence*. (Diversité des genres au sein du conseil d'administration et performance de l'entreprise : l'exemple du Royaume-Uni.) *International Journal of Finance and Economics*, 26(4), 5704-5719. <https://doi.org/10.1002/ijfe.2089>.

25. Zhang, L. (2020). *An institutional approach to gender diversity and firm performance*. (Une approche institutionnelle de la diversité des genres et de la performance des entreprises.) *Organization Science*, 31(2). <https://doi.org/10.1287/orsc.2019.1297>.

## Talents et opportunités

### Approche pour initier un dialogue

Nous mettons en avant les bonnes pratiques ci-dessous et encourageons les entreprises prioritaires, pour lesquelles les talents et les opportunités sont des enjeux pertinents, à s'y conformer.

<p>Conditions de travail</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Prendre des mesures efficaces pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs.</li> <li>◆ Élaborer des programmes de formation adaptés pour les employés et leur offrir des opportunités de carrière.</li> <li>◆ Proposer une plateforme officielle permettant aux travailleurs de faire part de leurs commentaires à la direction et des mécanismes fiables et sûrs permettant au personnel de faire part de ses préoccupations éthiques.</li> <li>◆ Dévoiler, par le biais de rapports publics, des informations et des témoignages de qualité sur les conditions de travail, les perspectives de carrière et l'opinion des travailleurs, afin de permettre aux investisseurs de comprendre comment les entreprises valorisent et gèrent les talents.</li> </ul>
<p>Juste rémunération</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Offrir au personnel des salaires décents,<sup>26</sup> des horaires de travail flexibles et prévisibles, ainsi que d'autres avantages significatifs tels que des plans d'actionnariat salarié pour le plus grand nombre.</li> <li>◆ Révéler et réduire les écarts de rémunération conformément aux exigences légales et réglementaires applicables.</li> <li>◆ Veiller à ce que la rémunération des cadres soit raisonnable dans le contexte de l'entreprise et de la société</li> </ul>
<p>Inclusion et appartenance</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Améliorer la diversité, notamment d'origines, de compétences, d'expériences et de points de vue, à tous les niveaux, y compris au sein du conseil d'administration, de la direction et de l'ensemble du personnel, grâce à des processus de recrutement, de formation et de promotion appropriés.</li> <li>◆ Collecter, publier et assurer un suivi de toutes les données sur la diversité, réparties par ancienneté et par région/pays<sup>27</sup>.</li> <li>◆ Fixer des objectifs assortis de délais pour améliorer les indicateurs de diversité lorsque la législation en vigueur le permet.</li> <li>◆ Prendre des mesures pour que chacun se sente inclus et respecté. Ces démarches doivent couvrir les différentes phases du processus d'emploi (recrutement, formation, promotion et organisation quotidienne du travail).</li> <li>◆ Mesurer régulièrement l'avancement des initiatives en matière d'inclusion et en rendre compte.</li> </ul>

26. Défini par la Global Living Wage Coalition comme : « La rémunération perçue pour une semaine de travail ordinaire par un travailleur dans un lieu donné, suffisante pour assurer à lui et à sa famille un niveau de vie décent. » Pour plus d'informations, veuillez consulter le lien suivant : <https://www.globallivingwage.org/about/what-is-a-living-wage/>.

27. Nous sommes conscients qu'il existe des circonstances propres à certains marchés qui rendent la collecte de données difficile, et nous adaptons nos interventions en conséquence.

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](http://www.assetmanagement.hsbc.fr)

Document non contractuel, mis à jour en mars 2025.

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

AMFR\_2025\_INSTIT\_ESG\_0249. Expires: 30/04/2026

