

4.5 CROISSANCE INCLUSIVE ET PROSPÉRITÉ PARTAGÉE

Thèmes

1. Rémunération des dirigeants et inégalités
2. Développement de compétences du personnel
3. Crise du coût de la vie
4. Allocation du capital et « économie de mission »

Définitions

Nous définissons la croissance inclusive comme une activité économique durable qui favorise une prédistribution des revenus, et qui permet à un plus grand nombre de personnes de partager les bénéfices de la croissance parce qu'elles sont reconnues à leur juste valeur pour le rôle qu'elles ont joué dans la création de celle-ci. La croissance inclusive est d'une importance cruciale tant sur les marchés développés que sur les marchés émergents, et le concept de transition juste en est une forme.

La prospérité partagée renvoie à la nécessité explicite de réduire les inégalités au niveau des entreprises, des chaînes d'approvisionnement, des pays et des régions. Notre définition met l'accent sur la nécessité d'une amélioration rapide du traitement des travailleurs et de la réduction de la pauvreté.

La raison d'être de la croissance inclusive et de la prospérité partagée

Nous sommes préoccupés par les niveaux élevés d'inégalité économique observés dans certaines régions du monde. À terme, nous pensons que des inégalités trop fortes peuvent créer des risques systémiques, comme des ruptures de la cohésion sociale, une instabilité politique et des turbulences excessives dans le système financier.

Nous sommes convaincus que la croissance sera plus durable dès lors qu'une plus grande partie de la population disposera d'un revenu décent et pourra se permettre de consacrer du temps et des ressources à l'entrepreneuriat. Par conséquent, la transition vers une économie plus inclusive, où un plus grand nombre de personnes disposeront d'une certaine sécurité financière et de la capacité d'innover, contribuera à créer la prochaine génération d'opportunités d'investissement.

Pour parvenir à une croissance inclusive, les systèmes qui régissent la manière dont les fruits de la croissance sont créés et distribués doivent être plus équitables. Hélas, dans certains cas, nous estimons que les structures économiques ne le sont pas suffisamment. Par exemple, dans certaines économies développées, depuis les années 1980, la rémunération des directeurs généraux a augmenté bien plus rapidement que les salaires des travailleurs qui, au fil du temps, ont vu leur pouvoir d'achat s'éroder. De ce fait, la résilience financière de la population est aujourd'hui menacée, et à titre d'exemple, près d'un quart des citoyens britanniques ne seraient plus en mesure de faire face à une baisse de 50 livres sterling de leurs revenus mensuels¹⁴.

14. La FCA a constaté que la pandémie de COVID-19 a laissé plus d'un quart des adultes britanniques avec une faible résilience financière. FCA - Une faible résilience financière signifie qu'une personne ne pourrait pas pouvoir faire face à une baisse de 50 livres sterling de son revenu mensuel ou à la perte de sa principale source de revenus pendant une semaine.

Nos initiatives



Rémunération élevée des dirigeants

En plus de créer des inégalités, les rémunérations élevées des dirigeants d'entreprise sont parfois un fardeau pour les investisseurs. Ainsi, nous avons calculé qu'aux États-Unis, la rémunération élevée de certains dirigeants pouvait équivaloir à ce que les actionnaires cèdent 3 % du flux de trésorerie disponible généré par l'entreprise aux équipes dirigeantes. Il s'agit là d'un obstacle de taille à l'obtention de performances composées satisfaisantes pour les investisseurs, et des recherches suggèrent également que, dans l'ensemble, les entreprises dont les directeurs généraux sont les mieux rémunérés affichent des performances boursières inférieures à celles des entreprises dont les directeurs généraux sont les moins bien rémunérés^{15, 16}.

Pour 2023, nous nous sommes appuyés sur les grilles de rémunération des directeurs généraux américains et britanniques de 2022 et avons appliqué des grilles similaires pour l'Europe continentale, l'Amérique du Nord et le Japon. Ces grilles prévoient des niveaux de rémunération plus élevés pour les entreprises plus importantes et plus complexes, et reposent sur les multiples correspondant à la rémunération totale du directeur général par rapport au revenu médian du pays dans lequel l'entreprise est implantée.

Développement de compétences du personnel

Selon nous, le personnel est un atout essentiel pour une entreprise et est indispensable à la réalisation d'une croissance inclusive et d'une prospérité partagée. C'est pourquoi HSBC AM est un membre historique de la Workforce Disclosure Initiative, une coalition d'investisseurs représentant plus de 10 500 milliards de dollars qui œuvre à l'amélioration de la transparence des entreprises sur les questions relatives à la main-d'œuvre. Au fil du temps, les participants à la WDI ont considérablement amélioré leurs connaissances sur ce sujet et leur reporting en matière de main-d'œuvre. Chaque année, nous encourageons plus de 20 entreprises cibles à participer à la WDI.

HSBC milite également en faveur de salaires décents, c'est-à-dire des salaires qui assurent aux travailleurs un niveau de vie décent, et continuera d'encourager les entreprises à obtenir l'accréditation « salaire décent », dans le cadre de sa collaboration avec la Good Work Coalition¹⁷.

15. MSCI 2016 : *Inégalités de revenus et écarts de rémunération au sein des entreprises*

16. MSCI 2016 : *Les directeurs généraux américains sont-ils rémunérés en fonction de leurs performances ?*

17. De plus amples informations sont disponibles sur le site Internet de [Good Work Coalition](#)

Responsabilité fiscale

Les régimes fiscaux des entreprises suscitent de plus en plus d'attention. Cela s'explique par la nécessité accrue de disposer de finances publiques pérennes, après les dépenses considérables engagées par les États pour protéger leurs concitoyens lors de la pandémie de COVID-19. Le taux d'imposition des entreprises est, selon nous, un indicateur efficace pour révéler la manière dont une entreprise prend en compte ses responsabilités au sens large. En 2021, 136 pays sont parvenus à un accord sur un taux d'imposition minimum de 15 % pour les grandes entreprises. Le cas échéant, nous contactons les émetteurs figurant sur notre liste prioritaire qui paient moins que ce taux minimum de 15 %.

Crise du coût de la vie

Nous sommes conscients des risques qui pèsent sur la prospérité en raison de la conjonction de facteurs tels que l'augmentation du coût des intrants, la hausse des taux d'intérêt et les effets physiques du changement climatique, qui sont présents dans de nombreuses économies. Ces problèmes pourraient entraîner une récession et inciter les entreprises à réduire leurs effectifs en procédant à des licenciements. À la suite de la pandémie de 2020, nous avons constaté que les entreprises qui avaient investi dans leurs effectifs pendant la crise avaient enregistré de solides performances financières. Elles se sont alors retrouvées en position de force au moment où les marchés se sont redressés. En tant qu'actionnaires loyaux et de long terme, nous nous efforcerons d'encourager de tels comportements lorsque cela s'avérera nécessaire.

Allocation du capital et « économie de mission »

À plus long terme, nous pensons que la croissance ne pourra être inclusive que si elle est motivée par une mission, à savoir la résolution de problèmes majeurs. C'est la raison pour laquelle nous considérons qu'il existe une forte synergie entre notre travail sur la croissance inclusive et la prospérité partagée, et le sujet de l'allocation du capital dans le domaine de la gouvernance. Nous considérons que les entreprises qui procèdent à une allocation du capital cohérente, bien expliquée et axée sur des objectifs précis ont plus de chances de représenter de bons investissements pour nos clients. Les objectifs de développement durable des Nations unies constituent un cadre approprié auquel les entreprises peuvent se référer lorsqu'elles prennent des décisions en matière d'allocation du capital dans le but de créer un impact positif.

Cette politique est produite et diffusée par HSBC Asset Management et est destinée aux investisseurs non-professionnels et professionnels au sens de la directive européenne MIF. L'ensemble des informations contenu 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 juin 2023

Copyright : Tous droits réservés © HSBC Global Asset Management (France), 2023

AMFR_2023_ESG_ESG_0900. Expiration: 06/2024

