

### 4.4 Diversité, équité et inclusion (DEI)

#### Notre position

Notre stratégie de dialogue en matière de DEI est alignée sur les initiatives internes de HSBC AM visant à promouvoir la DEI au sein de l'entreprise. Dans le cadre de notre programme de DEI, nous avons mis en place plus de dix groupes de travail pour promouvoir toutes les formes de diversité par thème et par fonction - genre, origine ethnique, handicap, LGBTQi+, santé mentale, mobilité sociale, spiritualité et connaissance de soi, parents au travail, activités commerciales et investissements. Notre compréhension des meilleures pratiques et des défis à relever nous aide à définir nos objectifs de dialogue. Nous intervenons auprès des émetteurs pour les aider à relever les défis liés à la diversité, à l'équité et l'inclusion, qu'il s'agisse des recrutements à venir, des approches en lien avec l'équité et les préjugés inconscients ou encore des meilleures pratiques en matière de recrutement équitable et de gestion des talents.

#### Nos initiatives

Garantir la diversité, l'équité et l'inclusion à tous les niveaux de l'entreprise, y compris au niveau du conseil d'administration et de la direction, est indispensable à la réussite à long terme d'une entreprise. De nombreuses études ont démontré une corrélation positive entre la diversité et les performances de l'entreprise<sup>11</sup>. La promotion de la DEI est également importante du point de vue de la justice sociale et les entreprises ont un rôle de premier plan à jouer dans la société en étant le fer de lance de ce sujet majeur.

HSBC AM est membre du 30 % Club UK's Investor Group, du Diversity Project et de l'initiative Hong Kong Board Diversity (qui fait partie du 30 % Club Hong Kong chapter). Au-delà de la DEI, et afin de faire avancer la question de la gestion des ressources humaines, nous continuons à soutenir la Workforce Disclosure Initiative (WDI) de ShareAction et encourageons les entreprises dans lesquelles nous investissons à participer à cette initiative.

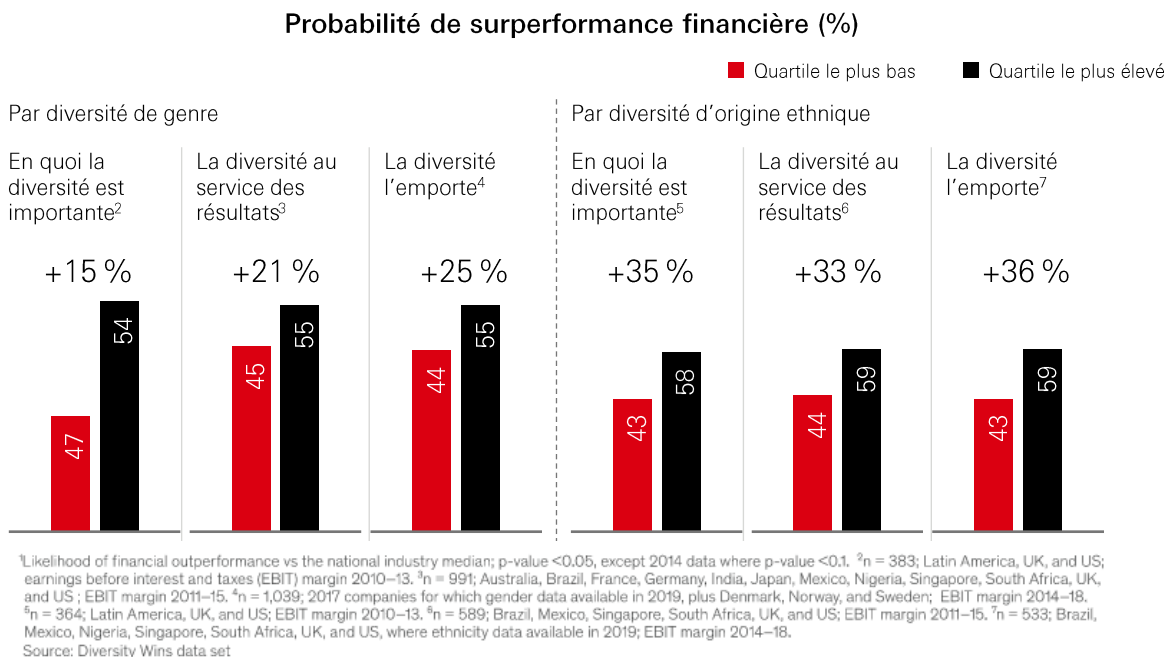
En dépit des améliorations constatées au fil des ans, l'inégalité entre les hommes et les femmes reste un enjeu de taille sur de nombreux marchés, tout comme la diversité des genres au sein des conseils d'administration. Au niveau mondial, les femmes continuent de représenter moins de 30 % des membres du conseil d'administration de nombreux émetteurs. Ce chiffre varie selon les régions. Alors que la moyenne a augmenté pour atteindre 30 à 40 % en Amérique du Nord, au Royaume-Uni et en Europe, le chiffre est inférieur à 20 % dans la plupart des marchés émergents ainsi qu'au Japon. Aux États-Unis et au Royaume-Uni, nous avons constaté ces dernières années des progrès notables en matière de diversité ethnique 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 entreprise<sup>12</sup> (voir à la page suivante).

11. Source : PWC - « The Diversity Project: Diversity is the solution, not a problem to solve », juin 2018

12. Source : McKinsey & Company : « Diversity wins: How inclusion matters », mai 2020

### Les arguments en faveur de la diversité dans les équipes dirigeantes sont toujours aussi convaincants



Toutefois, la diversité parmi les cadres supérieurs tend à être plus faible qu'au sein du conseil d'administration. Par exemple, au Royaume-Uni, les femmes ne représentent que 25,8 % des cadres supérieurs, alors que la diversité des genres au sein des conseils est de 37,8 %<sup>13</sup> et l'on observe une différence similaire sur d'autres marchés. Accroître la diversité parmi les cadres supérieurs peut s'avérer plus difficile, en particulier dans certains secteurs où les femmes ne représentent qu'une petite partie de la main-d'œuvre totale. Les entreprises doivent investir davantage pour constituer un vivier de talents pour les femmes et les autres groupes sous-représentés, et il faudra peut-être plusieurs années avant d'obtenir une amélioration significative de la diversité parmi les cadres supérieurs.

Bien que l'accent ait jusqu'à présent davantage été mis sur la diversité de genre et d'origine ethnique, nous accordons une grande importance à d'autres types de diversité, y compris, mais sans s'y limiter, la diversité LGBTQ+, la mobilité sociale, la neurodiversité et le handicap. Dans la mesure où les données relatives à ces domaines sont rares et hétérogènes, le dialogue joue un rôle important de sensibilisation.

Afin d'améliorer la diversité, en particulier aux échelons supérieurs, il est essentiel que les groupes sous-représentés aient la possibilité de réussir et de progresser. Cet élément d'« équité » est indispensable pour que la culture d'entreprise soit réellement diversifiée et équitable, et il existe un certain nombre de moyens par lesquels les entreprises peuvent y parvenir lors des différentes étapes de la vie professionnelle, qu'il s'agisse de l'embauche, de la formation, de la promotion ou de l'organisation du travail au quotidien. Les entreprises doivent également veiller à ce que chacun, y compris les groupes sous-représentés, se sente intégré et respecté, et évaluer périodiquement les progrès accomplis.

Puisque d'une entreprise à l'autre, la structure de l'équipe de direction et la définition des cadres supérieurs varient, les données sur la diversité sont souvent disparates. C'est pourquoi nous évaluons le niveau approprié de diversité au sein de la direction générale, entreprise par entreprise. Nous collaborons avec les émetteurs sur la manière d'améliorer la DEI parmi les cadres supérieurs et le personnel dans son ensemble grâce à des processus appropriés de recrutement, de formation et de promotion. Nous encourageons également les entreprises à collecter des données précises dans les domaines concernés et à se fixer des objectifs d'amélioration.

13. [Postes à responsabilités occupés par des femmes au 6 janvier 2023 \(source EIGF\)](#)

### Notre approche

Les données disponibles sur la diversité dans des domaines autres que le genre sont également peu nombreuses, en partie en raison d'un manque de sensibilisation à l'importance de ces questions, et d'autre part, parce que la collecte de données peut s'avérer difficile en raison des circonstances propres au marché. 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. Nous avons élaboré un cadre de travail basé sur nos recherches et sur la consultation des groupes de travail concernés.

Pour atteindre les objectifs de DEI, nous pouvons collaborer avec d'autres parties prenantes afin de permettre un changement systémique, notamment avec les places boursières, qui dictent certaines règles de gouvernance aux entreprises cotées, et avec les recruteurs, dont les pratiques peuvent influencer les résultats en matière de recrutement.



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](http://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

