

Asset Management

Plan d'engagement mondial 2023

Juin 2023

Document réservé aux clients professionnels



HSBC

Opening up a world of opportunity

| | |
|---|----|
| 1. Engagement : Une vue d'ensemble | 3 |
| 1.1 Valeur ajoutée de l'engagement | 4 |
| 1.2 Intégration de l'engagement dans la prise de décision d'investissement | 5 |
| 2. La manière dont nous exerçons notre engagement actionnarial | 6 |
| 2.1 Notre approche : le rôle des différentes équipes | 6 |
| 2.2 Forum de l'engagement trimestriel et alignement sur les équipes sectorielles virtuelles | 7 |
| 2.3 Notre approche pour les stratégies actives et passives | 8 |
| 2.4 Création d'une liste prioritaire | 9 |
| 2.5 Définition d'objectifs en vue d'un dialogue axé sur les résultats | 10 |
| 2.6 Mesure et suivi des objectifs | 11 |
| 3. Gouvernance de l'engagement | 12 |
| 3.1 Les différents types d'implication | 12 |
| 3.2 Le dialogue avec les régulateurs | 14 |
| 3.3 Un processus gradué d'intervention | 15 |
| 4. Nos principaux thèmes de dialogue | 17 |
| 4.1 Changement climatique | 17 |
| 4.2 Biodiversité et solutions fondées sur la nature | 22 |
| 4.3 Droits de l'homme | 23 |
| 4.4 Diversité, équité et inclusion (DEI) | 27 |
| 4.5 Croissance inclusive et prospérité partagée | 31 |
| 4.6 Santé publique | 34 |
| 4.7 Fiabilité des technologies et des données | 37 |

Ce plan d'engagement actionnarial a été conçu en référence et en conformité avec les dispositions prévues par la version 2020 du *UK Stewardship Code*. Il décrit l'approche retenue par HSBC Asset Management (HSBC AM) pour instaurer un climat de confiance avec ses parties prenantes grâce à une plus grande transparence et au choix d'une stratégie de dialogue axée sur les résultats. Aujourd'hui, nous contribuons, ainsi que plusieurs de nos clients, aux émissions de gaz à effet de serre. C'est pourquoi HSBC Asset Management et d'autres gestionnaires d'actifs ont un rôle important à jouer pour soutenir la transition vers une économie neutre en carbone. Pas à pas, nous développons des stratégies pour réduire nos propres émissions et aider nos clients à faire de même.

HSBC AM a pris le parti de l'investissement socialement responsable dès 2001. Nous avons été l'un des premiers signataires des Principes pour l'investissement responsable (PRI) lors de leur lancement en 2006 et sommes membres historiques de l'International Corporate Governance Network (ICGN), une organisation dirigée par des investisseurs qui entend promouvoir des normes élevées en matière de gouvernance d'entreprise et d'engagement des investisseurs au service de la création de valeur.

L'objectif du Plan d'engagement actionnarial 2023 (« le Plan ») est de présenter notre approche générale de l'engagement et du dialogue à travers nos priorités thématiques, par la création d'objectifs spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et temporellement définis (« SMART »).

1.1 Valeur ajoutée de l'engagement actionnarial

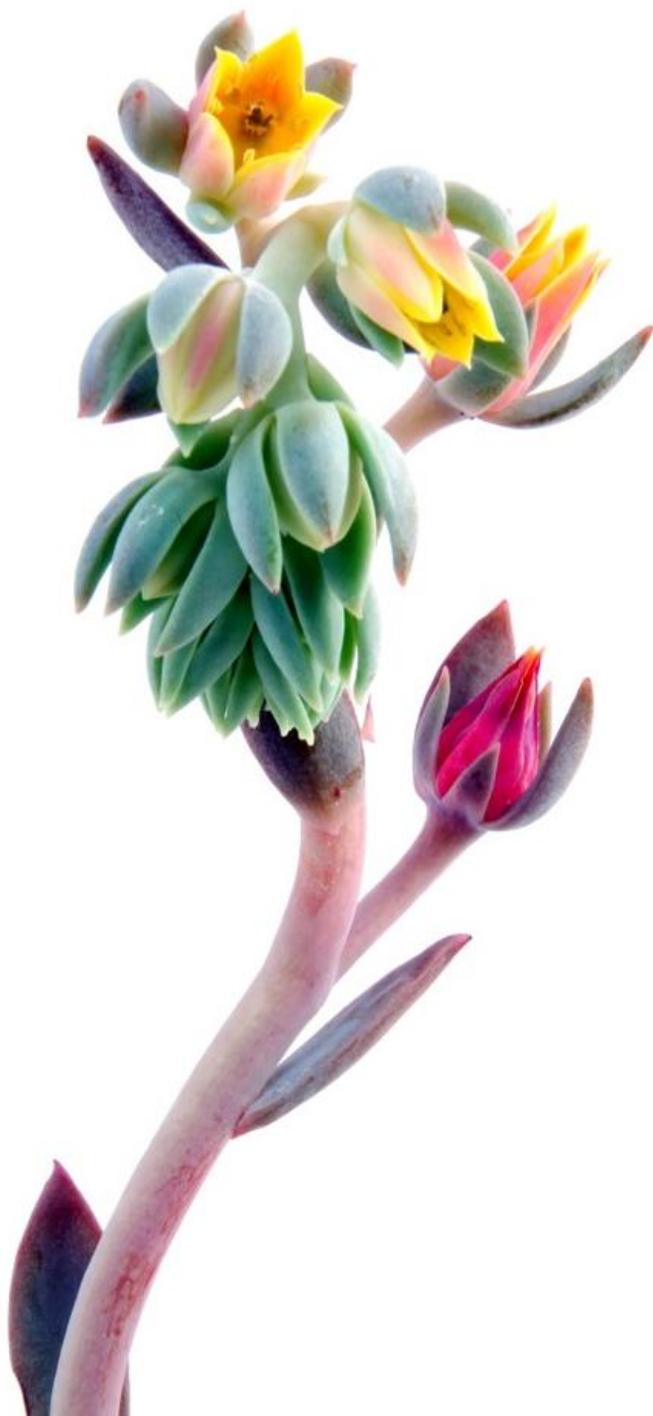
L'engagement peut améliorer les résultats d'investissement de quatre principales façons :

- 1** En stimulant la croissance
L'engagement consiste à agir dans le meilleur intérêt des détenteurs d'actifs. Cela signifie demander aux conseils d'administration des entreprises de rendre compte de la mise en œuvre de stratégies fondées sur le risque et susceptibles d'apporter une valeur durable aux parties prenantes. Cette démarche vient également compléter notre capacité à repérer les thèmes émergents en matière de développement durable et les entreprises visionnaires, sources de nouvelles opportunités. Dans le cadre de notre engagement actionnarial, les sujets évoqués avec les équipes dirigeantes peuvent contribuer à l'élaboration de plans de croissance stratégique en veillant à ce que les défis liés aux parties prenantes soient pris en compte.
- 2** En maîtrisant le degré de matérialité des risques
En les interpellant régulièrement sur leurs pratiques, nous exerçons de saines pressions sur les entreprises pour évaluer leur capacité à s'adapter à l'émergence de nouveaux risques.
- 3** En améliorant la transparence et la publication d'informations
Les investisseurs apprécient les informations précises et exhaustives, car elles réduisent les incertitudes, ce qui se traduit généralement par une baisse du coût du capital et la possibilité de financer des changements positifs. En outre, dans le cadre de leur processus de publication, les entreprises peuvent bénéficier d'éclairages précieux sur leurs activités et ainsi introduire des changements qui stimulent leur croissance et améliorent la gestion de leurs risques.
- 4** En obtenant des résultats positifs sur les plans sociaux et environnementaux
L'engagement peut favoriser une meilleure compréhension par les émetteurs de leur impact environnemental et social. Cette démarche vise à atténuer les externalités négatives et à maximiser les effets positifs, tout en tenant compte des intérêts des parties prenantes.



1.2 Intégration de l'engagement dans la prise de décision d'investissement

Il est de notre responsabilité fiduciaire de nous assurer que nous apportons une valeur durable et pérenne à nos clients et aux émetteurs auprès desquels nous investissons. L'engagement est un outil puissant pour susciter des changements positifs et accroître la valeur des entreprises dans lesquelles nous investissons. Il contribue à atténuer les risques. Le dialogue, qui nous permet de déployer des pratiques d'engagement efficaces, fait donc partie intégrante de notre approche de la prise de décision d'investissement.



2.1 Notre approche : le rôle des différentes équipes

L'engagement suppose une création de valeur à long terme grâce à une meilleure gestion des risques, à l'établissement de rapports ESG, à une atténuation de l'impact et à l'identification d'opportunités d'impact positif. Cela permet une allocation, une gestion et une surveillance responsables du capital. Le dialogue, qu'il s'agisse d'une discussion directe ou d'une initiative collective avec d'autres parties prenantes, est le principal moyen par lequel les investisseurs obtiennent des résultats positifs en matière d'engagement actionnarial.

Pour nouer le dialogue avec un émetteur, HSBC AM adopte généralement une ou plusieurs approches parmi les méthodes suivantes :

L'équipe d'engagement actionnarial, basée à Londres et à Hong Kong, apporte une expertise à la fois sectorielle et thématique dans la conduite du dialogue et dans l'évaluation de la performance en matière de développement durable. Les initiatives d'engagement sont menées par les gérants de portefeuille, les analystes et l'équipe d'engagement actionnarial, dans le cadre d'un dialogue permanent avec les émetteurs. L'approche et les priorités définies dans ce plan servent de guide à la fonction d'investissement de HSBC AM et à définir des objectifs appropriés pour les émetteurs de nos portefeuilles.

1 Dialogue proactif mené par les gérants, les analystes et/ou l'équipe d'engagement actionnarial

2 Dialogue réactif basé sur les controverses identifiées

3 Échanges sur des questions courantes concernant les assemblées d'actionnaires

4 Dialogue collectif et dépôt de résolutions

2.2 Comité d'engagement et alignement sur les équipes sectorielles virtuelles :



Comité d'engagement actionnarial

L'objectif du nouveau comité d'engagement est de permettre à la plateforme d'investissement de répondre efficacement à ses priorités en matière d'engagement grâce à une interaction régulière avec les principales parties prenantes. Il s'agira notamment de superviser la mise en œuvre et l'exécution du plan d'engagement actionnarial, des lignes directrices en matière de vote et des aspects liés à l'engagement de toutes les politiques en rapport avec les questions ESG.



Alignement sur les équipes sectorielles virtuelles

Nos équipes sectorielles virtuelles (« virtual sector team » ou VST) ont été créées pour partager et tirer parti de nos connaissances ESG dans toutes les classes d'actifs et dans toutes les zones géographiques. Le rôle de ces centres d'excellence sectoriels est de définir et d'évaluer les cadres de matérialité ESG qui sont la première étape de notre méthodologie propriétaire de notation ESG.

Les VST sont composées de participants issus de l'ensemble de la fonction d'investissement, ce qui contribue à accroître la granularité de notre processus d'évaluation des risques ESG. Ainsi, nous sommes en mesure d'élaborer un processus d'évaluation ESG plus solide, combinant l'expertise « du terrain » et la rigueur quantitative. Cela permet une analyse plus approfondie des facteurs de risque ESG, un ajustement des pondérations des piliers E, S et G, ainsi que la mise en place de l'approche sectorielle de HSBC.

Nous entendons renforcer l'alignement sur le cadre d'application des VST afin de refléter directement les sept thèmes identifiés dans le plan d'engagement actionnarial. Les responsables thématiques de l'équipe d'engagement apportent une orientation supplémentaire sur certaines questions ESG précises, et rapprochent les objectifs poursuivis par les initiatives de dialogue et l'évaluation des risques ESG.

2.3 Notre approche pour les stratégies actives et passives

L'approche de HSBC AM en matière d'engagement couvre les stratégies actions actives, passives et systématiques, conformément à notre promesse de créer une valeur durable.

Pour les participations actives, le dialogue est mené par les équipes de gestion des stratégies, épaulées par l'équipe d'engagement actionnarial. Lorsqu'un émetteur relève de différentes classes d'actifs, l'équipe d'engagement collabore avec les équipes de gestion active et les consulte pour préparer le dialogue.

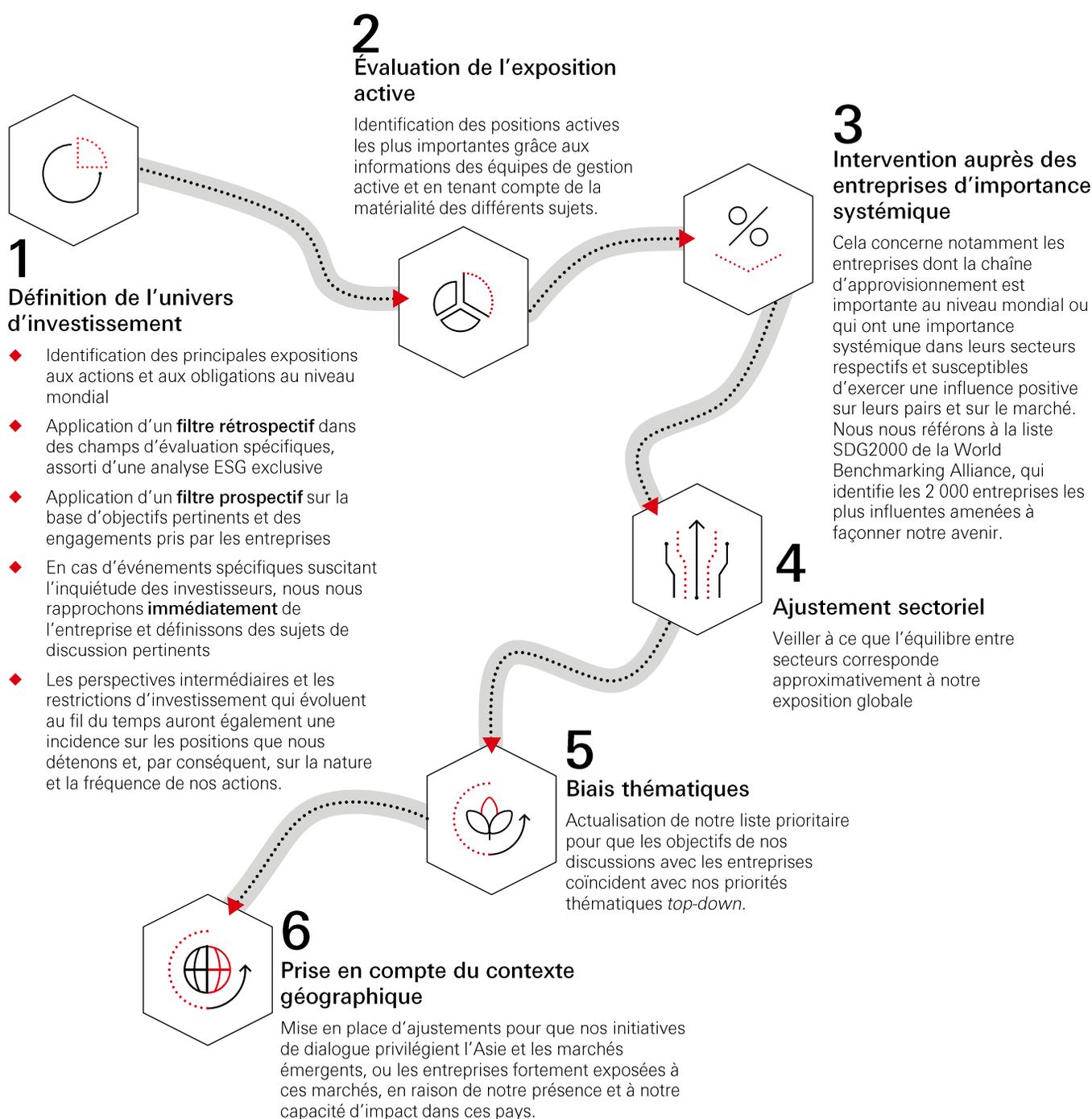
Pour les entreprises faisant partie de nos stratégies actions systématiques passives ou actives, lorsque l'entreprise a été sélectionnée dans notre liste prioritaire annuelle pour être interpellée, les entretiens sont généralement menés par un membre de l'équipe d'engagement actionnarial. Ces participations sont toujours couvertes par nos lignes directrices en matière de vote au niveau mondial. Le processus de création de cette liste prioritaire est défini ci-dessous.



2.4 Création d'une liste prioritaire

HSBC AM identifie les entreprises qui feront l'objet d'un dialogue proactif en dressant une liste prioritaire. Cette liste regroupe un ensemble de sociétés qui seront soumises à une analyse détaillée et à un travail de sensibilisation de la part d'un membre de l'équipe d'engagement actionnarial, en collaboration avec l'analyste responsable de la couverture de cette entreprise.

Cette liste prioritaire couvre un large éventail de secteurs et de zones géographiques et concerne les portefeuilles actions et obligataires, à gestion active et passive. Nous utilisons un processus en six étapes pour créer cette liste prioritaire :



2.5 Définition d'objectifs en vue d'un dialogue axé sur les résultats

Notre approche pour obtenir des engagements concrets de la part des entreprises se compose de six étapes.

- 1 Préoccupations signalées - Faire part à l'émetteur de certaines préoccupations et souligner la nécessité d'une action positive pour traiter ces questions ou y remédier
- 2 Craintes avérées - L'émetteur reconnaît la validité de nos craintes.
- 3 Contribution de HSBC au changement - HSBC AM propose des exemples et des recommandations pour contribuer au changement chez l'émetteur
- 4 Élaboration d'un plan crédible - L'émetteur met en place un plan de changement avec des ressources dédiées
- 5 Changement accompli - le changement a été mené à bien et les résultats en découlant sont consignés
- 6 Étude de cas finalisée - Les faits sont vérifiés par l'émetteur et peuvent être partagés de manière anonyme avec les clients et un public plus large.

Nous attribuons un statut d'intensité à chaque entreprise cible figurant dans la liste prioritaire, en fonction :

- 1 de la fréquence prévue du dialogue
- 2 du niveau hiérarchique contacté et/ou de la qualité de l'accès à l'entreprise et l'urgence des mesures à prendre

Le statut d'intensité attribué à l'intervention influe sur les moyens à mettre en œuvre pour remédier à la situation, décrits plus en détail ci-dessous.

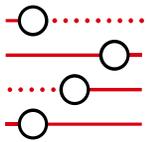
En plus de faire part de nos préoccupations ou de souligner la nécessité d'une action positive, nous engageons un dialogue régulier avec les émetteurs au sujet de leur respect des cadres de développement durable et des informations à fournir dans leurs secteurs respectifs, parmi d'autres domaines thématiques décrits dans le présent document.

Nous interviendrons également auprès des entreprises en cas d'événement imprévu, tel qu'un problème de sécurité des travailleurs ou un incident lié au non-respect de la réglementation. Dans ce cas, nous demanderons à l'entreprise de s'engager à apporter des améliorations et nous lui ferons part de nos commentaires sur ses plans pour remédier à la situation.



2.6 Mesure et suivi des objectifs

Lorsque nous nous impliquons auprès d'entreprises et d'autres parties prenantes, nous identifions des objectifs SMART pour atteindre les résultats souhaités, et nous suivons les progrès et les étapes au fil du temps.



Si les progrès ou la dynamique constatés ne nous semblent pas suffisants, nous appliquons notre processus gradué d'intervention de manière stratégique ou tactique. Que le dialogue soit fructueux ou non, il nous renseigne sur la culture et la qualité du processus décisionnel des entreprises et nous aide à comprendre les signes d'amélioration ou de régression, ce qui peut contribuer à des décisions d'achat ou de vente et de sur/sous-pondération.



À l'inverse, lorsque nos stratégies d'interpellation échouent, cela peut indiquer un manque de rigueur de la part de la direction ou un refus de s'attaquer aux problèmes importants, ce qui conforte les décisions de désinvestissement. Lorsque nous procédons à l'analyse des situations de blocage (progrès insuffisants) et du risque de ne pas atteindre nos objectifs, nous prenons en compte les spécificités du marché et de la région, telles que les attentes culturelles, les difficultés géopolitiques, les réglementations et les pratiques locales. Le processus gradué d'intervention peut être initié par un membre de l'équipe d'engagement ou de l'équipe de gestion, en concertation avec le gérant responsable du portefeuille.



La stratégie d'engagement *top-down* est proposée par l'équipe d'engagement et approuvée par le Forum sur le développement durable, dont font notamment partie notre directeur général et d'autres hauts responsables. Cette stratégie est revue au moins une fois par an. Notre approche du vote est décrite dans nos lignes directrices en matière de vote, qui accordent une attention particulière aux questions de gouvernance d'entreprise et aux questions ESG.

Des statistiques pertinentes sont disponibles dans notre tableau de bord STAR (*Stewardship Tool for Analytics and Reporting*), développé par nos équipes internes.

Concernant les conflits d'intérêts, nous vous invitons à consulter [notre politique dédiée à ce sujet](#), disponible sur Internet.

3.1 Les différents types d'implication

3.1.1 Dialogue proactif mené par les gérants de portefeuille, les analystes et l'équipe d'engagement actionnarial

Nous engageons un dialogue proactif avec les entreprises figurant sur la liste prioritaire, qui est revue chaque année conformément aux procédures et aux méthodes décrites dans les sections 1 et 2 du présent plan.

3.1.2 Dialogue réactif fondé sur des controverses identifiées

Si une controverse survient au cours de l'année, nous interviendrons auprès de l'entreprise pour traiter le problème, suggérer des plans de remédiation et de gestion de l'incident ou de la controverse. Cette initiative sera menée par l'analyste qui couvre l'entreprise, avec l'aide, le cas échéant, d'un membre de l'équipe d'engagement actionnarial.

Selon les préoccupations soulevées et l'importance de la controverse identifiée, nous appliquerons notre processus gradué d'intervention et/ou envisagerons une action de suivi appropriée conformément au processus gradué d'intervention décrit à la section 3.3 du présent plan d'engagement actionnarial.

3.1.3 Échanges sur des questions courantes concernant les assemblées d'actionnaires

Pour les entreprises figurant sur notre liste prioritaire, nous nous pencherons sur les éventuelles questions ESG ou les risques préoccupants avant leurs assemblées générales annuelles (AGA), en discutant avec les analystes et/ou les gérants de portefeuille concernés. Nous examinerons également les documents nécessaires et prendrons contact avec l'entreprise pour lui faire part de nos attentes, notamment en abordant les détails de toute proposition soumise par un actionnaire ou par la direction de l'entreprise qui aurait été portée à notre attention.

Ce faisant, nous entendons faire part de nos attentes, nous assurer que notre politique de vote est mise en œuvre de manière efficace et amener les conseils d'administration à rendre des comptes sur la gestion des questions ESG lors des assemblées générales annuelles.

Dans la mesure du possible, nos lignes directrices en matière de vote, qui décrivent notre approche pour obtenir des conseils d'administration qu'ils répondent de leurs actes, sont communiquées aux entreprises figurant sur notre liste prioritaire avant la tenue d'une assemblée.

3.1.4 Dialogue collectif et dépôt de résolution d'actionnaire

Le recours à une approche collective peut permettre de fédérer les compétences et d'amplifier les résultats obtenus auprès de certains émetteurs. Les objectifs et les résultats attendus font le plus souvent l'objet de discussions et sont convenus avec les autres investisseurs avant la tenue des assemblées. Ils concernent normalement une plus grande transparence en matière d'ESG ou l'obtention de résultats sociaux ou environnementaux positifs qui sont profitables aux parties prenantes. Ces objectifs doivent être conformes aux normes ou cadres sectoriels convenus, le cas échéant. HSBC AM peut initier ces discussions directement par le biais d'une association sur les questions ESG, ou être invitée à participer à une telle action collective.

S'agissant de ses décisions d'investissement, HSBC AM agit en toute indépendance. Nous ne coordonnons pas nos décisions d'investissement avec les membres de groupes de travail collaboratifs, tels que Climate Action 100+. Les discussions relatives au co-dépôt de propositions d'actionnaires avec d'autres investisseurs sont limitées aux cas où nous exprimons explicitement nos intentions de vote en tant que promoteurs d'une proposition d'actionnaire.

Nous prenons part à un dialogue collectif lorsque nous pensons qu'il existe une plateforme ou une initiative appropriée susceptible d'amplifier notre impact. Lorsque nous prenons part à une initiative collective :

- ◆ Nous ne partageons pas notre notation interne (en amélioration, stable, en aggravation) avec les membres du groupe de travail après l'initiative ;
- ◆ Nous n'expliquons pas l'impact que cette initiative peut avoir sur les décisions d'investissement pour un émetteur donné (à l'exception des exemples de cas divulgués dans les appels d'offres ou dans les rapports réglementaires) ;
- ◆ Nous n'évoquons pas les décisions de vote avant qu'elles ne soient rendues publiques, à moins que nous n'ayons co-déposé une résolution d'actionnaire, dans la mesure où notre intention est alors évidente
- ◆ Lorsqu'une société cotée continue d'afficher des performances médiocres et qu'elle ne réagit pas à nos sollicitations, nous pouvons envisager de déposer une proposition d'actionnaire, conformément à notre processus gradué d'intervention décrit ci-dessous

Si nous décidons de prendre une position publique pour aborder un problème spécifique posé par une entreprise, notamment en publiant une déclaration publique, en déposant ou en co-déposant une proposition d'actionnaire, les arguments en faveur de cette procédure seront débattus lors du Forum sur le développement durable et cette position sera examinée par les services juridiques, de conformité et de gestion des risques.

HSBC AM participe à un certain nombre d'initiatives collectives visant à susciter un changement positif dans les comportements des émetteurs et des autres parties prenantes. Il s'agit notamment des initiatives suivantes : 30 % Club UK, Climate Action 100+, Emerging Markets Investors Alliance (EMIA), FAIRR Initiative, PRI Advance, ShareAction Workforce Disclosure Initiative (WDI) et World Benchmarking Alliance (WBA), pour n'en citer que quelques-unes.



3.2 Dialogue avec les régulateurs

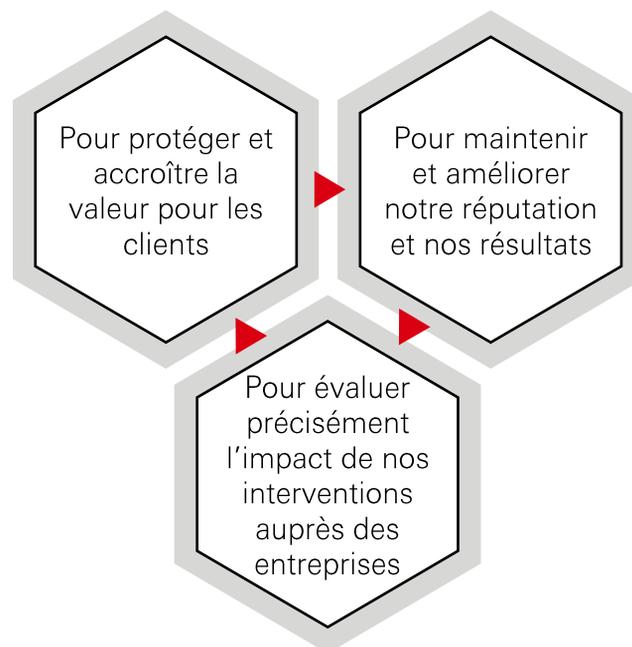
Nous identifions de manière proactive les opportunités de dialoguer directement avec les régulateurs, les gouvernements ou les autorités monétaires afin d'apporter notre point de vue sur l'élaboration de mesures réglementaires. Pour ce faire, nous pouvons également adhérer à des associations sectorielles ou à des associations dédiées à la finance verte.



3.3 Un processus gradué d'intervention

Dans le cadre de notre processus gradué d'engagement actionnarial, nous privilégions le dialogue à la cession des titres. En effet, si nous cédonos nos participations, nous ne pourrons plus exercer notre influence et atteindre des résultats bénéfiques. Toutefois, dans le cas des fonds actifs, nous pouvons nous défaire de nos titres en dernier recours si nous estimons que notre implication n'a pas porté ses fruits et qu'aucun changement n'a été mis en œuvre dans un délai raisonnable.

Pourquoi un processus gradué est-il nécessaire ?



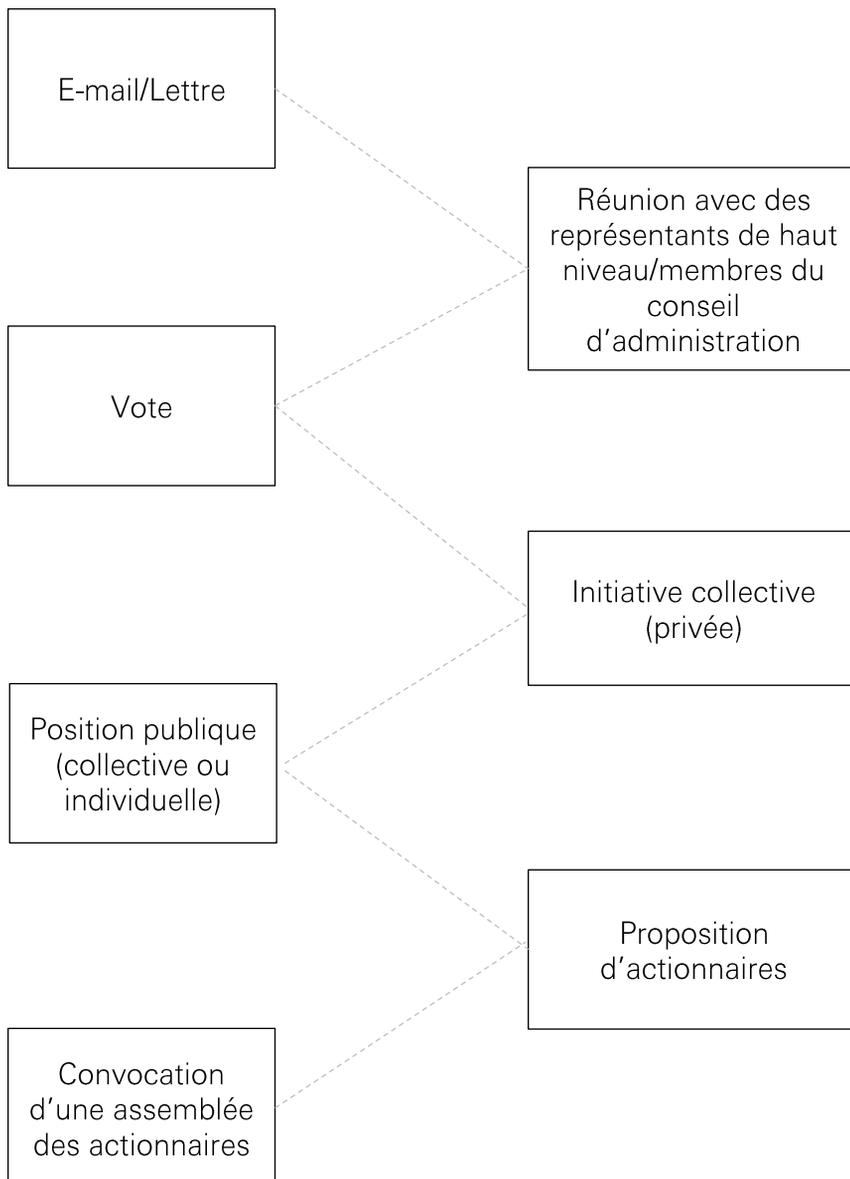
Plusieurs facteurs peuvent nous inciter à renforcer nos initiatives. Cela peut se produire, par exemple, lorsqu'un émetteur ne répond pas à nos sollicitations ou lorsqu'un dialogue collectif n'aboutit pas à un changement ou ne remédie pas à des effets particulièrement néfastes susceptibles d'avoir une incidence sur la valeur actionnariale.

Il faut envisager les possibilités de renforcer notre intervention dès le début de chaque mission, en définissant des attentes claires afin d'éviter une telle escalade lorsqu'elle peut être évitée. Nous formulons de manière très claire les informations que nous recherchons ainsi que les raisons pour lesquelles nous proposons des plans d'intervention spécifiques, afin d'éviter toute divergence dans les attentes et une mauvaise interprétation de la part de chacune des parties.

Nous envisageons de recourir à notre processus gradué d'intervention dans les cas suivants, sans toutefois nous y limiter :

- L'émetteur ou son conseil d'administration ont-ils ignoré nos tentatives répétées de faire le point sur les améliorations à apporter ou sur les informations à fournir ?
- L'entreprise, les dirigeants ou le conseil d'administration sont-ils devenus si peu réceptifs que notre intervention n'a pas permis d'améliorer la situation ?
- Notre point de vue est-il partagé par d'autres investisseurs et parties prenantes sur le marché ?
- Avons-nous respecté nos propres lignes directrices ou celles de nos clients ?

Liste d'interventions graduelles possibles pour interpeller les entreprises



Nous pouvons utiliser certaines ou la totalité des méthodes décrites dans l'illustration ci-contre, voire modifier leur ordre au cas par cas.

Chaque nouvelle initiative doit être évaluée en fonction de ses risques et de ses mérites. L'affectation des ressources à ce processus dépendra de la méthode utilisée.

Pour que ces initiatives soient productives, notre dispositif de reporting doit nous permettre d'assurer un suivi de nos actions et d'évaluer la réactivité des entreprises.

Suivi des interventions graduelles éventuelles

Lorsque la situation l'exige, le nouveau comité d'engagement en assure le suivi et la surveillance et, le cas échéant, le Forum sur le développement durable en est saisi.

4.1 Changement climatique

Le changement climatique continue de remodeler notre monde, avec des conséquences systémiques de grande ampleur. Le coût de l'inaction est de plus en plus évident. Ces risques suscitent une attention croissante, des réglementations de plus en plus strictes en matière de déclaration des émissions, une gestion des risques renforcée et la recherche de nouvelles opportunités dans le cadre de la transition vers un avenir plus durable. Cette section décrit la manière dont nous nous impliquons auprès des entreprises pour parvenir à une économie sobre en carbone et à une transition juste.

Notre position

HSBC AM est membre de la Net Zero Asset Managers Initiative¹. Dans ce contexte, nous nous sommes engagés à soutenir l'objectif d'émissions nettes de gaz à effet de serre (GES) nulles d'ici 2050, conformément aux efforts mondiaux visant à limiter le réchauffement de la planète à 1,5 ° C (« émissions nettes nulles d'ici 2050 ou plus tôt »). Nous avons également pris l'engagement de procéder à des investissements conformes à l'objectif d'émissions nettes nulles d'ici à 2050 ou avant. Nos initiatives de dialogue concordent avec ces objectifs stratégiques primordiaux et y contribuent.

En septembre 2022, nous avons publié une politique décrivant notre engagement à supprimer progressivement tout investissement actif dans le charbon thermique. Dans le cadre de cette politique, nous continuerons à dialoguer avec les émetteurs, en privilégiant ceux auxquels nous sommes le plus exposés. D'ici fin 2023, nous engagerons un dialogue avec tous les émetteurs cotés de nos portefeuilles gérés activement dont le chiffre d'affaires est exposé au charbon thermique à hauteur de plus de 10 %. Les initiatives de dialogue concernant les participations actives seront pilotées par les équipes de gestion avec l'appui de spécialistes de l'engagement actionnarial. D'ici 2025, nous donnerons la priorité aux initiatives relatives à nos portefeuilles gérés passivement, en fonction de la taille de la participation, dans le but de nous impliquer auprès de tous les émetteurs dont le chiffre d'affaires est exposé au charbon dans une proportion supérieure à 10 %.

Les entreprises dépassant ce seuil doivent fournir des rapports appropriés alignés sur la TCFD ou équivalents. La pertinence de ces informations sera d'abord déterminée en fonction des scores correspondants de la Transition Pathway Initiative (« TPI ») et en référence au Climate Tracker de Bloomberg. Les informations conformes aux recommandations de la TCFD seront prises en compte dans nos décisions de vote, et nous voterons contre les propositions faites par les dirigeants d'entreprises dont les scores et les plans de transition restent insuffisants à l'issue de notre implication.

1. Pour plus d'informations, veuillez consulter le site web de la [Net Zero Asset Managers initiative](#)

4.1 Changement climatique

Le changement climatique continue de remodeler notre monde, avec des conséquences systémiques de grande ampleur. Le coût de l'inaction est de plus en plus évident. Ces risques suscitent une attention croissante, des réglementations de plus en plus strictes en matière de déclaration des émissions, une gestion des risques renforcée et la recherche de nouvelles opportunités dans le cadre de la transition vers un avenir plus durable. Cette section décrit la manière dont nous nous impliquons auprès des entreprises pour parvenir à une économie sobre en carbone et à une transition juste.



Nos initiatives

Lorsque nous nous engageons auprès d'entreprises, nous travaillons avec elles pour fixer des objectifs intermédiaires réalistes mais ambitieux afin d'identifier des pistes de décarbonation, sur la base d'hypothèses claires employées dans l'analyse de scénarios. Les stratégies de transition climatique doivent suffisamment détailler la manière dont ces objectifs seront atteints, et être accompagnées des plans d'allocation de capital correspondants et des stratégies pour accéder au capital nécessaire à la transition.

Nous participons à des actions collectives et dialoguons avec les émetteurs par l'intermédiaire de divers groupes de travail ESG, tant au niveau international que local.

Notre approche

La stratégie et la politique climatiques des entreprises doivent aborder concrètement les risques, les impacts et les opportunités liés au changement climatique. Nous encourageons les entreprises à définir des objectifs en accord avec la science du climat, en utilisant des conseils tels que ceux fournis par la Science Based Targets Initiative. Nous encourageons également la publication de rapports sur le climat comparables et adaptés au secteur et nous dialoguons avec les entreprises pour qu'elles présentent des rapports exhaustifs quant à leur champ d'application et à leurs limites.

En établissant des rapports cohérents, les entreprises renforcent leur propre prise de conscience interne tout en fournissant un point de référence pour évaluer les progrès accomplis. Nous encourageons vivement les entreprises à s'aligner sur les recommandations de la TCFD et à rendre compte conformément aux normes reconnues de comptabilisation des émissions, telles que celles du Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF) ou du Greenhouse Gas Reporting Protocol. Nous participons activement aux discussions avec l'International Financial Reporting Standards (IFRS) Foundation et l'International Sustainability Standards Board (ISSB) sur les normes en matière d'information financière et de développement durable, dans le but de promouvoir une information cohérente sur le développement durable et le changement climatique.

Nous collaborons également avec les régulateurs pour l'élaboration de cadres et de lignes directrices. Nous encourageons l'adoption de normes d'information cohérentes pour la divulgation des risques climatiques, des stratégies et des informations sur les émissions.

Nos attentes

Les entreprises doivent adopter des stratégies de décarbonation sectorielles lorsque cela est possible et approprié, et prendre activement part aux initiatives des pouvoirs publics qui permettent à l'ensemble du secteur de progresser sur la voie de la décarbonation. Les entreprises doivent également décrypter et mesurer l'impact du changement climatique sur leurs opérations, leur stratégie et leur planification financière.

Nous engagerons le dialogue avec les entreprises dans les quatre grands domaines suivants, parmi d'autres sujets spécifiques à l'entreprise :



1. Les engagements de neutralité carbone



2. Les stratégies climatiques et la gestion des risques



3. Les rapports sur les émissions



4. Une transition juste

1. Les engagements de neutralité carbone

- ◆ Leur engagement public à atteindre la neutralité carbone et à opérer une transition juste ;
- ◆ La fixation d'objectifs intermédiaires fondés sur la science du climat ;
- ◆ L'adhésion aux recommandations en matière de fixation d'objectifs, lorsqu'elles sont disponibles ;
- ◆ La portée et les limites d'un tel engagement, reflétant fidèlement l'influence et l'impact d'un émetteur

2. Les stratégies climatiques et la gestion des risques

Nous attendons des entreprises qu'elles fournissent des indicateurs clés de performance (KPI) climatique ou se fixent des objectifs coïncidant avec les meilleures pratiques internationales en matière de publication et de reporting, concernant notamment, mais sans s'y limiter :

- ◆ Le rôle du conseil d'administration/de la direction (comité de durabilité ou autre instance similaire) ;
- ◆ La manière dont elles contrôlent et publient leur procédure de gestion des risques climatiques ;
- ◆ Les indicateurs utilisés pour évaluer les risques climatiques ;
- ◆ Le planning de contrôle des risques ;
- ◆ La limitation des émissions mondiales réelles ;
- ◆ Une méthodologie et une approche explicites de la comptabilisation du carbone, y compris du recours aux compensations ;
- ◆ Le recours à la capture du carbone, et à son stockage ou son utilisation ;
- ◆ Des stratégies pour renforcer la résilience climatique ;
- ◆ Une stratégie de lobbying climatique pour veiller à la transparence et à l'appartenance aux associations pertinentes ; et
- ◆ Des stratégies et des dépenses d'investissement pour atténuer l'impact du changement climatique ainsi que pour s'adapter et développer la résilience au risque climatique physique

3. Les rapports sur les émissions

- ◆ L'exhaustivité des informations communiquées et des rapports sur les émissions, qui tiennent compte des principales sphères d'impact d'une organisation, y compris de ses émissions de scope 3 ;
- ◆ L'alignement sur les meilleures pratiques internationales et, le cas échéant, sur les réglementations et normes locales en matière de reporting ; et
- ◆ Le soutien au développement d'une plateforme mondiale coordonnée et transparente pour le marché et l'échange des droits d'émission de carbone.

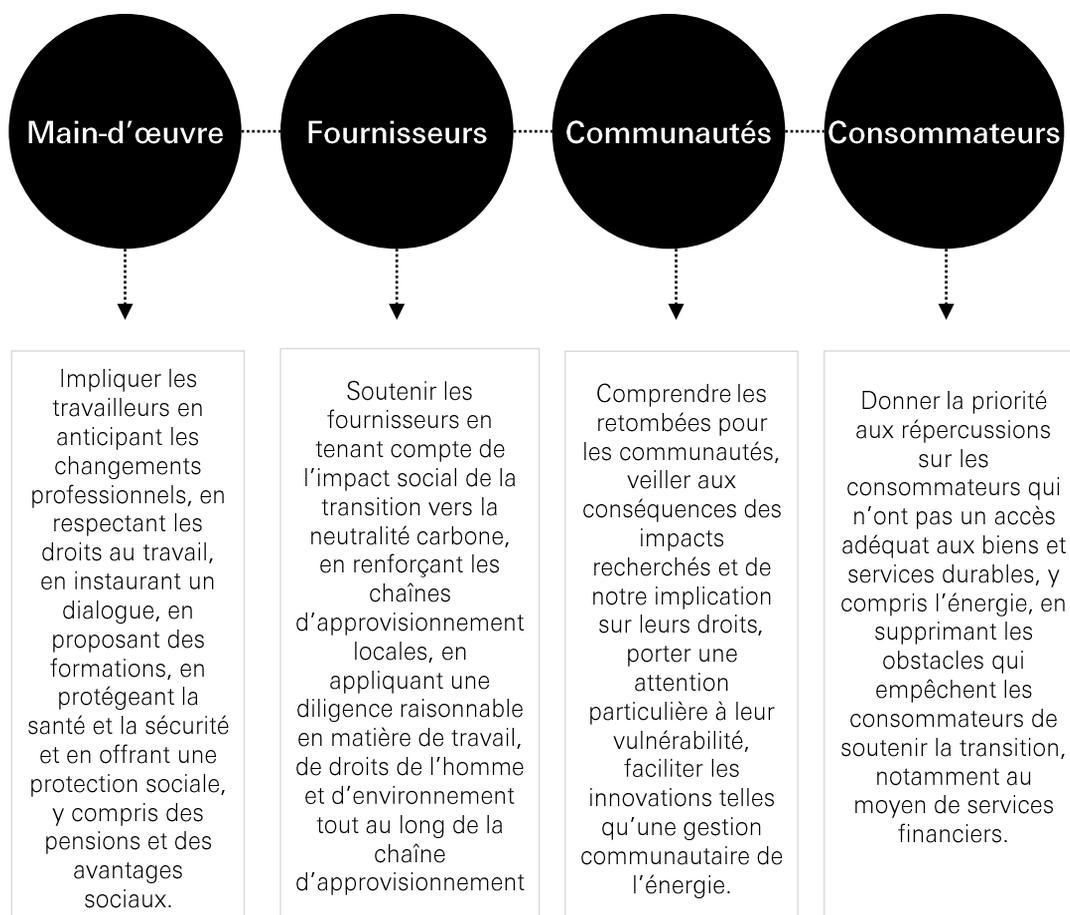
4. Une transition juste

Nous avons souscrit à la Déclaration d'engagement des investisseurs en faveur d'une transition juste en matière de changement climatique et nous nous engageons à prendre des mesures pour soutenir la transition en intégrant des considérations sociales et de travail dans les pratiques relatives au climat. Cette déclaration de 2018 a été signée par 49 investisseurs représentant 3 700 milliards de dollars d'actifs².

Pour que la transition énergétique soit efficace, elle doit rester inclusive. Au cœur de cette transition se trouvent certaines populations dont les moyens de subsistance vont être affectés par ce phénomène mondial, qu'il s'agisse des travailleurs du secteur du charbon confrontés à des licenciements, des consommateurs pénalisés par l'envolée des prix de l'énergie ou des communautés autochtones qui dépendent depuis des années des avantages socio-économiques de l'extraction pétrolière.

Nous encourageons les entreprises à envisager des mesures proactives pour rester inclusives, en tirant parti des opportunités liées à la transition, tout en atténuant les risques et les impacts négatifs sur leurs parties prenantes.

Mesures à prendre à l'égard des parties prenantes touchées par la transition climatique³



2. [Statement of Investor Commitment to Support a Just Transition on Climate Change](#), 26 octobre 2018

3. Robins N, Muller S, Tickell S et Szwarc K (2021) « *Just Zero : 2021 Report of the UK Financing a Just Transition Alliance* ». Londres : Grantham Research Institute on Climate Change and the Environment, London School of Economics and Political Science.

Pour ce qui est plus particulièrement du principe d'une transition juste, nous nous adresserons aux entreprises dans les domaines décrits ci-dessous, en mettant l'accent sur les secteurs de l'énergie et de l'extraction, en référence aux propositions des Principes pour l'investissement responsable relatives à la publication d'informations sur la transition juste en Chine, et aux indicateurs bêta de Climate Action 100+ sur la transition juste. Nous nous inspirerons également de notre approche et de nos attentes dans d'autres grands thèmes de dialogue, notamment les droits de l'homme, la DEI et la croissance inclusive et la prospérité partagée.

a. Engagements publics

Connaissance des risques et des opportunités liés à une transition juste, et nécessité d'un engagement public de la part des dirigeants de l'entreprise en faveur d'une transition juste.

b. Implication auprès des parties prenantes

La manière dont l'entreprise intervient auprès de ses parties prenantes, notamment les travailleurs, les fournisseurs et les communautés, pour identifier les impacts liés à la transition énergétique dans le cadre de sa stratégie climatique. Nous préconisons que ces initiatives prennent en compte les spécificités de genre et ethniques afin d'identifier les préoccupations et les opportunités propres à ces communautés. Ces échanges doivent également prévoir des dispositions pour une médiation proactive et préventive afin de résoudre les problèmes qui pourraient survenir entre les parties prenantes.

c. Stratégie et évaluation

Après s'être entretenue avec ses parties prenantes, l'entreprise doit mettre au point une approche appropriée pour répondre aux considérations relatives à une transition juste. Cette approche doit faire suite à l'identification et à l'évaluation par l'entreprise de son impact social.

d. Intégration des objectifs d'une transition juste dans les plans de transition

Les stratégies de décarbonation doivent être mises en œuvre conformément aux principes d'une transition juste. Celles-ci devront inclure des mesures ou des objectifs spécifiques concernant, entre autres, la formation et le développement des employés, la création d'emplois verts, la protection des droits des travailleurs, le soutien aux communautés lésées, le dialogue social, etc.

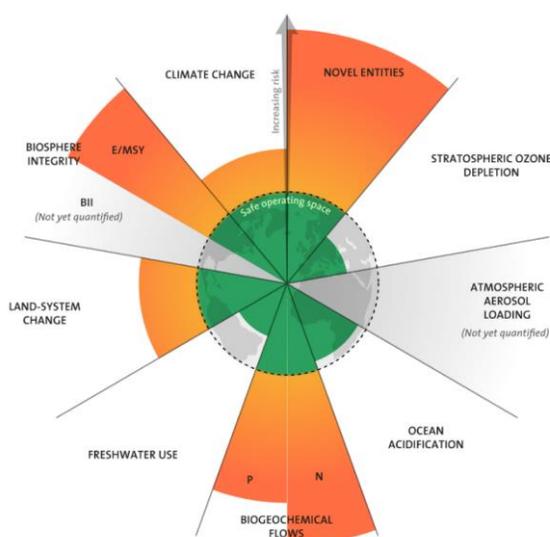
4.2 Biodiversité et solutions fondées sur la nature

Nos objectifs et notre approche en matière de biodiversité et de solutions fondées sur la nature sont conformes à notre politique relative à la biodiversité, disponible sur Internet.

Notre position

La biodiversité couvre l'ensemble des organismes vivants, c'est-à-dire la diversité au sein des espèces, entre les espèces et dans les écosystèmes⁴. En d'autres termes, la biodiversité englobe tous les êtres vivants sur terre. Elle est à la base de tout ce dont nous avons besoin pour survivre et nous épanouir. Elle nous fournit l'eau et la nourriture indispensables et joue un rôle majeur dans la lutte contre le changement climatique. Elle nous procure également des avantages économiques qui contribuent au développement humain. Mais la biodiversité est en danger. Selon le Stockholm Resilience Centre, qui a élaboré le cadre des limites planétaires⁵, les piliers de l'intégrité de la biosphère de la planète que sont la biodiversité et la nature sont déjà bien au-delà de ce qui est considéré comme un niveau de sécurité⁶, plus encore que dans le cas du changement climatique, ce qui souligne l'urgence de s'attaquer à ce problème (voir ci-dessous) :

Limites planétaires pour la nature⁷



4. Convention des Nations unies sur la diversité biologique 1992

5. Les limites planétaires définissent un espace de fonctionnement sûr pour l'humanité, basé sur les processus biophysiques intrinsèques qui régulent la stabilité du système terrestre.

6. Selon ce cadre, « la transgression d'une ou de plusieurs limites planétaires peut être délétère, voire catastrophique, en raison du risque de franchissement de seuils qui déclencheront des changements environnementaux non linéaires et abrupts dans des systèmes à l'échelle continentale ou planétaire ».

7. Azote for Stockholm Resilience Centre, based on analysis in Wang-Erlandsson et al 2022 (<https://www.stockholmresilience.org/>)

La lutte contre la perte de la biodiversité nécessite un effort collectif de la part de l'ensemble de la société, et l'importance de cet impératif est de plus en plus reconnue par la communauté financière et les entreprises, qui ont toutes un rôle essentiel à jouer pour contribuer à enrayer et à inverser la perte de la biodiversité et pour soutenir la transition vers un avenir respectueux de la nature. Les investisseurs et les consommateurs sont de plus en plus en quête d'entreprises dont le modèle économique contribue à restaurer la biodiversité plutôt qu'à la dégrader, tandis que les gouvernements et les autorités de réglementation continueront eux aussi d'exiger davantage d'actions. C'est la raison pour laquelle la communauté financière et les entreprises doivent agir maintenant. Ceux qui ne le feront pas seront confrontés à des risques croissants. Ainsi HSBC AM considère la biodiversité comme une priorité et a mené un certain nombre d'initiatives dans ce domaine, parmi lesquelles on peut citer :

- ◆ Le fait d'être l'un des premiers signataires de la Finance for Biodiversity Pledge, et participer à de nombreux groupes de travail ;
- ◆ Une participation active aux consultations de la Task Force for Nature Related Financial Disclosures (TNFD) et à des programmes pilotes ;
- ◆ La création d'une société de gestion dédiée aux actifs réels en lien avec le capital naturel – Climate Asset Management
- ◆ Le lancement d'une solution d'investissement passive axée sur la biodiversité ; et
- ◆ Le fait d'assister à la COP15 pour participer à de nombreuses tables rondes et contribuer à asseoir la position de négociateur de la Finance for Biodiversity



Nos initiatives

La perte de la biodiversité est un problème vaste et complexe. Nous intervenons auprès des entreprises pour qu'elles atténuent et inversent leurs impacts négatifs sur la biodiversité en nous concentrant sur des sujets majeurs, parmi lesquels, mais sans s'y limiter, la déforestation (sur des matières premières majeures comme le bétail, l'huile de palme, le soja, les produits en bois), l'agriculture régénératrice (dont la santé des sols et les intrants chimiques), l'élevage responsable (notamment en adoptant l'approche « une seule santé » face à la résistance aux antimicrobiens), le bien-être animal, la gestion de l'eau, la pollution plastique et autre, ainsi que la circularité dès la conception.

Nous continuons à travailler pour comprendre l'impact des entreprises et leur dépendance vis-à-vis de la biodiversité - aussi bien la nôtre que celle de nos participations. Pour ce faire, nous collaborons avec des fournisseurs de données sur la biodiversité afin de comprendre quels sont les entreprises et les secteurs les plus exposés, et comment nous pouvons favoriser un changement positif.

Notre approche

Nous avons dressé une liste d'entreprises sur lesquelles nos initiatives au niveau mondial devraient se concentrer à court et à moyen terme, compte tenu de leur impact élevé et de leur dépendance à l'égard de la biodiversité. Les données utilisées pour cette sélection proviennent de nombreuses sources internes et externes, parmi lesquelles FAIRR, MSCI, Iceberg Data Labs, World Benchmarking Alliance, Forest 500, CDP, ainsi qu'InfluenceMap. Par ailleurs, nous intervenons également lorsque nous détenons une participation significative, lorsque nous pensons que notre action a de bonnes chances de réussir et lorsque l'entreprise est détenue dans un fonds dont les attentes en matière de développement durable sont plus élevées, comme notre gamme d'ETF durables par exemple. Certaines entreprises feront l'objet d'échanges continus, tandis que d'autres seront associées à des campagnes de mobilisation axées sur des thèmes clés. Nous participons également à des actions collectives qui nous permettent de mieux nous faire entendre ou qui facilitent le dialogue avec des entreprises auprès desquelles nous ne nous sommes pas encore impliqués. En interne, nous cherchons à apporter notre soutien aux différentes équipes de gestion qui ont besoin de mieux comprendre la biodiversité et comment orienter les décisions d'investissement dans le sens d'un avenir respectueux de la nature.



Nos attentes

Nous attendons des entreprises fortement exposées aux risques de déforestation qu'elles se dotent d'une politique en la matière et, à terme, d'une politique plus globale en matière de biodiversité. Les entreprises doivent être conscientes de l'importance de la perte de biodiversité et du fait que, bien que celle-ci soit intrinsèquement liée au changement climatique et qu'elle joue un rôle clé dans son atténuation et l'adaptation à ce dernier, elle soulève également des défis distincts auxquels il convient de faire face. Les entreprises fortement exposées aux risques liés à la biodiversité doivent donc chercher à présenter un plan qui les inscrit dans un futur favorable à la nature et qui permettra ainsi à la biodiversité de se rétablir d'ici à 2030. Cette démarche est indispensable pour atteindre la vision 2050 de la Convention sur la diversité biologique : vivre en harmonie avec la nature.

Pour les entreprises fortement exposées aux risques liés à la biodiversité, nous considérons que leur politique en matière de biodiversité doit notamment chercher à évaluer leurs impacts sur la biodiversité et leur dépendance à l'égard de celle-ci, ainsi que les éventuels risques et opportunités qui y sont associés. L'entreprise doit décrire comment elle prévoit d'atténuer puis d'inverser les impacts néfastes de ses activités et de ses chaînes d'approvisionnement sur la biodiversité, tout en tenant compte des principes d'une transition juste. De plus, l'entreprise doit préciser comment le conseil d'administration et les dirigeants assurent une surveillance afin de garantir un niveau suffisant de transparence et de responsabilité.

Afin de passer de la politique à la pratique, il convient que l'entreprise fixe des objectifs basés sur la science et définis dans le temps pour atteindre ses objectifs d'atténuation, puis d'inversion, de ses impacts négatifs sur la biodiversité. Les entreprises doivent donner la priorité aux actions basées sur leurs activités qui peuvent contribuer le plus positivement à la biodiversité et, dans ce cadre, nous les encourageons à collaborer avec leurs chaînes d'approvisionnement ainsi qu'avec les populations autochtones et les communautés locales dans les zones où l'entreprise opère et s'approvisionne. Nous attendons également des entreprises qu'elles impulsent un changement systémique en participant à des associations sectorielles et à l'élaboration de politiques publiques relatives à la biodiversité.

Enfin, les entreprises doivent rendre compte de manière exhaustive de leurs progrès dans la réalisation de leurs objectifs liés à la biodiversité au moyen des cadres de reporting existants (comme celui de la GRI ou du CDP), tout en se tenant informées des cadres en cours d'élaboration (comme celui de la TNFD).

Dans la mesure où il s'agit d'un sujet complexe et en constante évolution, la lutte contre la perte de la biodiversité ne peut que tirer profit de la mise en place de collaborations et de partenariats efficaces, notamment avec des ONG par exemple. Nous chercherons également, dans le cadre de nos initiatives de dialogue, à apprendre en permanence et à partager les meilleures pratiques.

4.3 Droits de l'homme

Nous alignons nos objectifs et notre approche des questions relatives aux droits de l'homme sur la déclaration en faveur des droits de l'homme du Groupe HSBC.

Notre position

Depuis dix ans, les conséquences des activités des entreprises et de leurs chaînes d'approvisionnement sur les droits de l'homme suscitent de plus en plus d'attention. Les entreprises sont tenues d'identifier les violations des droits de l'homme commises par leurs filiales et par les entreprises avec lesquelles elles entretiennent des relations commerciales, notamment par le biais de la chaîne d'approvisionnement. À défaut de détecter ces problèmes, les entreprises s'exposent à des risques juridiques et à des atteintes à leur réputation.

Pour remplir notre devoir fiduciaire envers nos clients et en tant qu'entreprise citoyenne responsable, nous nous sommes engagés à promouvoir le respect des droits de l'homme au sein des entreprises dans lesquelles nous investissons. Nous sommes guidés par des normes et des principes internationaux et nous attendons des entreprises de notre portefeuille qu'elles adhèrent à ces normes. Il s'agit notamment des normes suivantes :

- ◆ la Déclaration universelle des droits de l'homme de Nations unies ;
- ◆ les normes de l'Organisation internationale du travail (OIT) ;
- ◆ les Principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme ;
- ◆ les principes du Pacte mondial des Nations unies ;
- ◆ les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales

Nous avons adhéré à Advance, une initiative d'engagement lancée par les PRI pour que les investisseurs se mobilisent en faveur des droits de l'homme et des questions sociales, et nous y participerons en tant qu'investisseurs-chefs de file.

4.3 Droits de l'homme

Nous alignons nos objectifs et notre approche des questions relatives aux droits de l'homme sur la déclaration en faveur des droits de l'homme du Groupe HSBC.

Nos initiatives

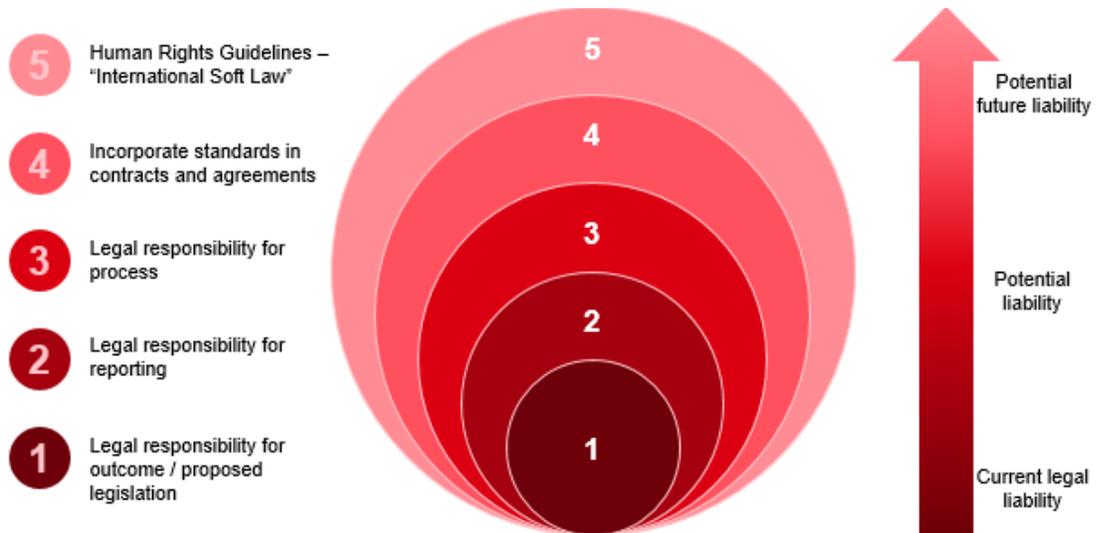
Nous avons adhéré à Advance, une initiative d'engagement lancée par les PRI pour que les investisseurs se mobilisent en faveur des droits de l'homme et des questions sociales, et nous y participerons en tant qu'investisseurs-chefs de file.

Nous sommes conscients du fait que les questions relatives aux droits de l'homme sont complexes et de plus en plus soumises à des enjeux politiques. Les violations présumées de ces droits dans l'activité et/ou la chaîne d'approvisionnement d'une entreprise font peser des risques tant sur les investissements de nos clients que sur la réputation de HSBC AM.

Nous cherchons à appliquer une approche indépendante et factuelle tenant compte de l'importance des questions relatives aux droits de l'homme. Nos échanges avec les entreprises tiennent compte non seulement des « lois contraignantes », telles que le devoir de vigilance en France, la loi britannique sur l'esclavage moderne, le projet de loi sur l'esclavage moderne à Hong Kong et la loi californienne sur la transparence de la chaîne d'approvisionnement, mais aussi des principes mondialement reconnus, tels que le Pacte mondial des Nations unies et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ainsi que des attentes susceptibles d'engager la responsabilité future des entreprises⁸.

8. Diggs, Regan et Parance (2019) *Business and Human Rights as a Galaxy of Norms*, Georgetown Journal of International Law, Vol. 50, N° 2, 309.

Les entreprises et les droits de l'homme : une galaxie de normes⁹



Notre approche

Nous travaillons avec les équipes de gestion pour engager le dialogue avec les entreprises du portefeuille lorsque notre processus d'intégration ESG révèle des cas de non-respect du Pacte mondial des Nations Unies ou des controverses liées aux droits de l'homme. Par ailleurs, nous nous appuyons sur la « Feuille de route pour la décennie à venir des entreprises et des droits de l'homme »¹⁰, publiée par le groupe de travail des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme en novembre 2021. Ce document attire l'attention sur le rôle majeur d'autres intervenants influençant les pratiques des entreprises, au-delà des régulateurs et des investisseurs : des avocats d'affaires aux autres prestataires de services de conseil aux entreprises - y compris les cabinets comptables, les auditeurs, les prestataires d'audit social, les cabinets de conseil en management, les compagnies d'assurance et les sociétés de relations publiques. Il nous arrive de prendre contact avec ces parties prenantes si nous estimons qu'elles peuvent aider les entreprises à améliorer leurs pratiques relatives aux droits de l'homme.

Nous participons également à des initiatives collectives par le biais d'associations sectorielles ou de groupes de travail afin de mieux nous faire entendre, de relayer nos préoccupations ou d'accéder plus facilement à la direction de l'entreprise.

9. Diggs, Regan et Parance (2019) *Business and Human Rights as a Galaxy of Norms*, Georgetown Journal of International Law, Vol. 50, N° 2, 309.

10. [Groupe de travail des Nations unies sur les entreprises et les droits de l'homme : UNGPs 10+ : Une feuille de route pour la décennie à venir des entreprises et des droits de l'homme, novembre 2021](#)

Nos attentes

Lorsque nous nous impliquons auprès des entreprises en portefeuille, nous cherchons à leur apporter des conseils efficaces sur les mesures à prendre pour respecter les droits de l'homme dans le cadre de leurs activités, de leurs produits et services et de la gestion de leur chaîne de valeur, et nous les encourageons à communiquer sur leur impact.

Conformément aux recommandations de la « Galaxie des normes », nous commençons par le respect par les entreprises des lois contraignantes, telles que les lois sur l'esclavage moderne, et nous leur faisons part de nos attentes en matière de publication d'informations, comme l'identification des risques liés aux droits de l'homme dans le cadre de leurs activités et de leurs chaînes de valeur, et la prise en compte des droits de l'homme en tant que question centrale dans la gestion des risques de l'entreprise et dans sa planification stratégique. Nous attendons également des entreprises qu'elles réagissent de manière appropriée et qu'elles prennent les mesures qui s'imposent dans les meilleurs délais en cas d'allégations et de controverses.

En ce qui concerne le reporting et la publication d'informations, les entreprises sont invitées à formuler une déclaration publique de politique générale par laquelle elles s'engagent à respecter les droits de l'homme, et à présenter une évaluation des risques liés aux droits de l'homme ou une évaluation de l'impact de leurs principaux produits et services sur les droits de l'homme. À terme, nous attendons également des entreprises qu'elles publient des données sur les études de cas relatives aux plaintes et aux solutions qui y ont été apportées.

Au-delà de la « Galaxie des normes », les entreprises doivent mettre en place un processus solide de diligence raisonnable en matière de droits de l'homme afin d'identifier, d'évaluer, d'intégrer, de répondre, de suivre et de faire connaître les incidences négatives sur les droits de l'homme de leurs activités, de leurs produits/services et de leur chaîne d'approvisionnement. Ce processus doit se fonder sur un ensemble de définitions claires des principaux problèmes en matière de droits de l'homme liés au secteur d'activité et aux opérations de l'entreprise, en fonction de son rayonnement géographique. À plus long terme, les entreprises doivent envisager d'établir une cartographie prospective des risques en matière de droits de l'homme, qui servirait d'outil d'évaluation des risques et d'établissement des priorités, mettant en évidence les aspects à haut risque concernant les produits/services, les opérations, la chaîne d'approvisionnement, etc.

Pour nous assurer que les entreprises du portefeuille restent dans une démarche proactive et prospective, nous attendons d'elles qu'elles définissent une stratégie en matière de droits de l'homme, qu'elles identifient les moyens de contribuer aux trois grands piliers du Pacte mondial des Nations unies et qu'elles fassent progresser les pratiques du secteur par le biais d'initiatives et de normes sectorielles pertinentes. Nous attendons également des preuves d'une surveillance efficace par le conseil d'administration d'un programme de gestion des droits de l'homme complet et prospectif.

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'entreprise¹¹. 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.

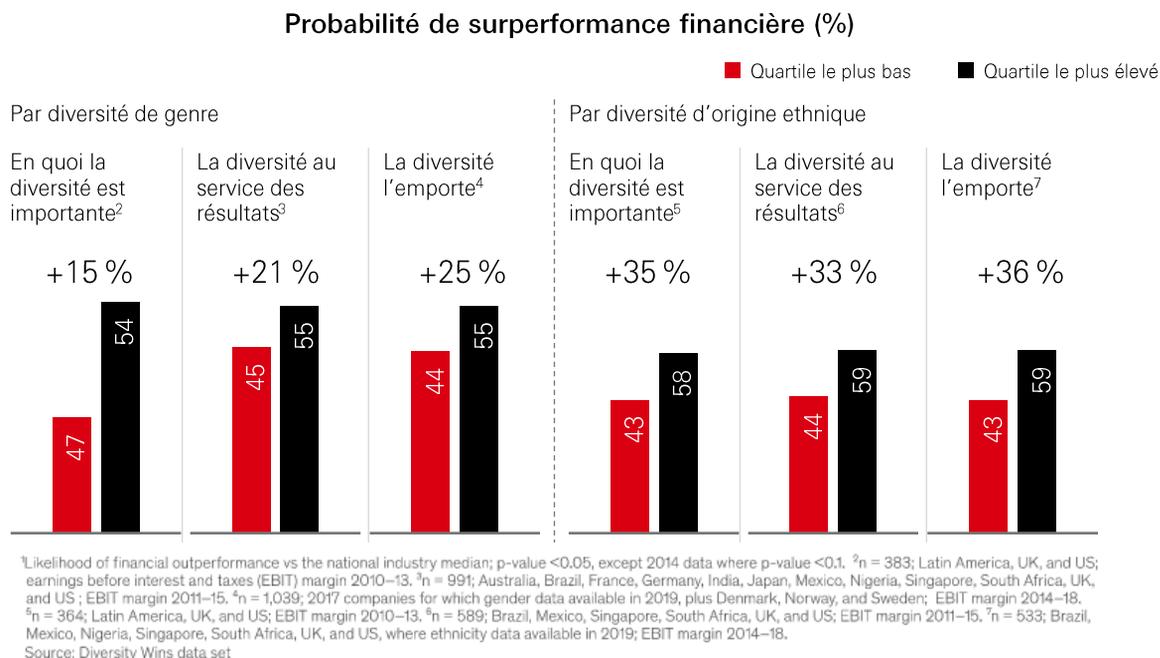
En dépit des améliorations constatées au fil des ans, l'inégalité entre les hommes et les femmes reste un enjeu de taille sur de nombreux marchés, tout comme la diversité des genres au sein des conseils d'administration. Au niveau mondial, les femmes continuent de représenter moins de 30 % des membres 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 entreprise¹² (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 %¹³ 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.



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](https://www.goodworkcoalition.org/)

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.

4.6 SANTÉ PUBLIQUE

I La santé durable est un thème central pour nous. Nous avons d'ailleurs créé un fonds thématique et d'impact dédié qui témoigne de notre engagement fort et de notre expertise dans ce domaine. Nous intervenons également auprès des entreprises sur des sujets plus généraux liés aux soins de santé.



Notre position

L'accès aux soins de santé est un droit fondamental et l'un des objectifs de développement durable des Nations unies (ODD n°3). Dans les pays les plus pauvres du monde, de nombreuses personnes n'ont pas accès aux soins de santé vitaux. La pandémie de COVID-19 a mis en évidence l'ampleur de cette crise. Les écarts en matière d'accès, de qualité et d'accessibilité financière des soins médicaux doivent être comblés, et les investisseurs ont un rôle à jouer dans la réduction de ces écarts.

Nous attendons des entreprises dont les activités sont en lien avec la santé publique qu'elles mettent en place des stratégies permettant de s'assurer systématiquement que leurs projets de recherche et développement soient associés à des plans permettant d'accroître l'accès aux soins dans les pays les plus pauvres, qu'elles aient des pratiques promotionnelles responsables et qu'elles disposent de politiques de lutte contre le risque de corruption, relatives à la sécurité des produits et à la gestion des chaînes d'approvisionnement.

Par ailleurs, d'autres questions importantes doivent être abordées dans le cadre d'une approche plus large des soins de santé, notamment celle de la résistance aux antimicrobiens et des régimes alimentaires sains.

La résistance aux antimicrobiens survient lorsque les microbes acquièrent une résistance aux médicaments mis au point pour les combattre. De ce fait, même les infections simples deviennent plus difficiles à traiter, ce qui accroît le risque de maladie grave, de décès et de propagation des maladies. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) a désigné la résistance aux antimicrobiens comme l'une des dix principales menaces mondiales pour la santé publique auxquelles l'humanité est confrontée, et nous considérons essentiel de s'attaquer à ce problème.

Nos initiatives

Nous sommes membres de l'initiative collective sur l'accès aux médicaments des PRI des Nations unies et soutenons l'ODD n°3. Nous sommes également membres de l'Access to Medicine Foundation. Il ne peut y avoir de bonne santé sans accès à des médicaments et à des soins médicaux abordables. Nous intervenons auprès de grands groupes pharmaceutiques, fabricants de médicaments génériques, fabricants de vaccins, sociétés de diagnostic et hôpitaux privés, en exploitant les données et les recherches de l'Access to Medicine Foundation¹⁸ et nos analyses internes. Nous encourageons les entreprises à utiliser la taxonomie de la Sustainable Development Investment Asset Owner Platform¹⁹ lorsqu'elles analysent leurs contributions aux ODD dans le domaine de la santé abordable.

La résistance aux antimicrobiens est un enjeu majeur, c'est pourquoi nous collaborons avec l'initiative Investor Action on AMR afin de faire jouer l'influence des investisseurs dans la lutte contre les superbactéries résistantes aux médicaments. Dans ce cadre, nous collaborons avec les entreprises en portefeuille, soit de manière bilatérale, soit dans le cadre d'initiatives collectives. L'un des sujets sur lesquels nous nous sommes engagés concerne les entreprises du secteur alimentaire et leurs engagements en faveur de politiques régissant l'utilisation d'antibiotiques dans leurs chaînes d'approvisionnement, puisqu'il s'agit là d'un domaine susceptible de favoriser la résistance aux antimicrobiens.

Notre approche

Ces objectifs poursuivis ne sont donnés qu'à titre d'exemple et peuvent varier d'une entreprise à l'autre.

Dans le cadre de notre stratégie Global Equity Sustainable Healthcare,

- ◆ nous évaluons la contribution d'une entreprise à des soins de santé durables en fonction de l'amélioration du rapport qualité-prix de ses produits/services et de sa capacité d'innovation,
- ◆ nous évaluons également la dimension sociale en prenant en compte l'impact de la production et des opérations, y compris la chaîne d'approvisionnement, et en tenant compte des principes du Pacte mondial des Nations unies.



18. De plus amples informations sont disponibles sur le site Internet de l'[Access to Medicine Foundation](#)

19. De plus amples informations sont disponibles sur le site Internet de la [SDI Asset Owner Platform](#)

4.7 FIABILITÉ DES TECHNOLOGIES ET DES DONNÉES

L'accès à l'information est un droit humain fondamental qui a joué un rôle majeur pour le développement durable dans des domaines tels que la santé, l'environnement, la réduction de la pauvreté et la lutte contre la corruption. Compte tenu des énormes quantités de données et d'informations transmises et/ou stockées quotidiennement, les entreprises doivent prendre des engagements durables concernant l'ODD n°16. Plus les données sont fiables, plus elles permettent de prendre des décisions avisées, lesquelles sont cruciales pour contribuer à un avenir durable. Les entreprises doivent donc veiller à ce que la collecte, le stockage, l'extraction et la diffusion des données soient effectués de manière responsable et sécurisée. La sécurité de l'information est au cœur de cette problématique.

Les entreprises sont confrontées à des cybermenaces qui évoluent en permanence et qui entraînent des coûts supplémentaires liés aux aspects juridiques, réglementaires et techniques, à la perte de l'image de marque, à la perte de clientèle et à la baisse de la productivité des employés.

Les répercussions d'une cyberattaque peuvent être très préjudiciables. Les entreprises encourent des amendes et doivent gérer de coûteuses procédures de notification de violation. Qui plus est, ces attaques entraînent souvent des interruptions d'activité et une publicité négative. Renforcer la sécurité des informations est une étape nécessaire et logique pour suivre le rythme effréné de la dématérialisation engagée par les entreprises au cours de la dernière décennie.

Cette progression rapide de la numérisation mondiale a amélioré l'efficacité et l'efficience de nos vies, tant personnelles que professionnelles, mais nous devons également être davantage conscients et mieux comprendre les dangers, involontaires ou intentionnels, qu'elle engendre. Comment pouvons-nous atténuer les risques technologiques et prévoir les éventuelles menaces ? Il faut trouver un juste équilibre pour ne pas freiner l'innovation et mettre en place une surveillance suffisante. Un certain degré de collaboration entre les secteurs public et privé peut aider à atteindre les objectifs d'une technologie fiable. Certains craignent que quelques entreprises n'exercent une influence et un contrôle excessifs sur la technologie et la sphère de l'information. Les conséquences réelles et éventuelles de cette situation soulèvent de vastes questions sur le plan ESG. L'impartialité de l'intelligence artificielle (IA) et des algorithmes peut-elle être garantie ? Qui décide de ce qui est juste et de ce qui est interdit ? En fin de compte, quand devrions-nous NE PAS faire confiance à la technologie ou aux données et donc à l'organisme qui les a produites ?

20. De plus amples informations sont disponibles sur le site Internet de [Cisco](#)

4.7 FIABILITÉ DES TECHNOLOGIES ET DES DONNÉES

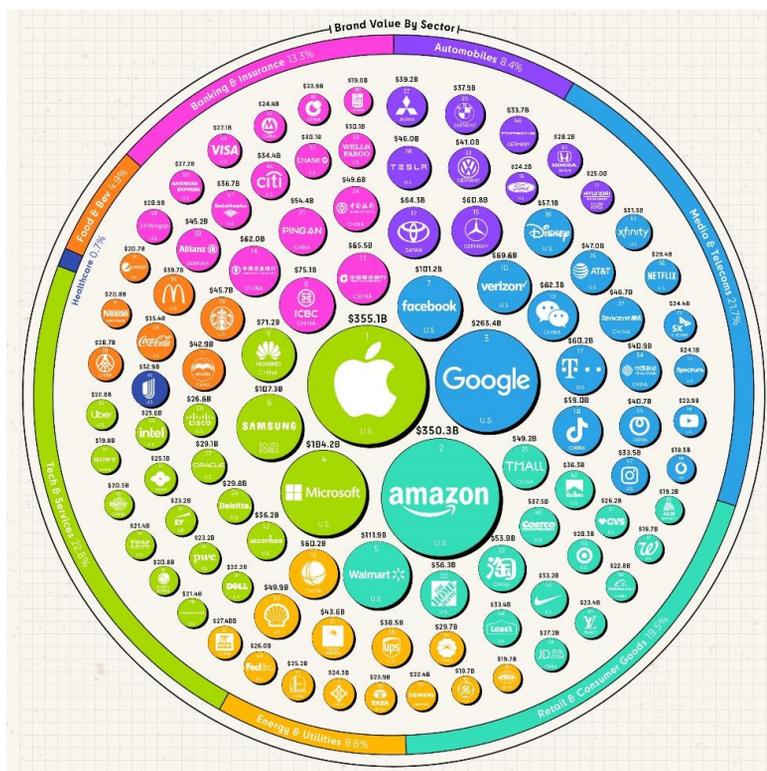
Les entreprises adoptent de plus en plus l'IA et l'apprentissage automatique dans leur processus décisionnel, ce qui implique un accès aux données et à leur analyse ainsi qu'une meilleure compréhension de ces dernières. Cela peut améliorer la qualité de la prise de décision, mais de nouvelles cyberstratégies devront être élaborées, qui mettront davantage l'accent sur la protection de l'identité numérique des entreprises et des particuliers et sur la prévention de la fraude. Ce sont des domaines qui peuvent être renforcés et favorisés par l'adoption croissante de l'IA et de l'apprentissage automatique.

Une infrastructure résiliente est indispensable pour garantir la fiabilité des données, car la sécurité ne peut être sacrifiée au profit de l'efficacité et de l'efficience. Les entreprises doivent également explorer des alternatives fiables aux modèles économiques actuels, en accordant la priorité aux facteurs humains et sociaux, tout en mettant en œuvre des indicateurs de performance technique pertinents. Les réseaux « zero trust »²⁰ (où l'accès au réseau fait l'objet d'une authentification permanente pour garantir la sécurité des données) sont appelés à devenir la norme pour se conformer à une réglementation plus stricte. La sécurité des points d'accès peut englober les appareils mobiles et des solutions biométriques pour compenser l'augmentation des attaques liées au travail à distance. La vigilance doit s'étendre à la cyberchaîne d'approvisionnement, comme le Cloud et les plateformes SaaS.

On assiste aujourd'hui à une accélération des technologies numériques et à une explosion du volume de données, ce qui permet une croissance socio-économique inédite. Cependant, malgré toutes les opportunités que cela offre, nous ne devons pas négliger les problèmes ESG que cela engendre sur les plans économique, social et éthique, et qui, tous, augmentent les risques auxquels est exposée une entreprise. En 2022, plusieurs grandes entreprises technologiques bien connues ont fait l'objet de propositions d'actionnaires lors de leurs assemblées générales, et nous pensons que ce thème va prendre de l'ampleur. Cela obligera les entreprises à se montrer plus responsables et à mieux gérer les questions connexes, ce qui devrait amener HSBC AM à affiner son approche et ses attentes.

Il n'est pas surprenant de constater que bon nombre des marques les plus appréciées au monde (voir page suivante) sont fortement liées ou doivent une grande partie de leur succès aux progrès de la technologie et à la capacité du monde à accéder à l'information.

20. De plus amples informations sont disponibles sur le site Internet de [Cisco](#)



Source : visualcapitalist.com

Selon Lobbyfacts.EU, le nouvel entrant le plus important dans le top 50 des lobbies d'entreprise les plus dépensiers en 2022 est l'industrie technologique. Lobbyfacts.EU a également révélé que les entreprises technologiques occupaient une place prépondérante dans le top 10 des entreprises les plus dépensières en 2022²¹.

Notre position

Dans la mesure où le fait de disposer de technologies et de données fiables constitue le fondement des environnements numériques, y compris le métavers, les entreprises technologiques investissent massivement dans leur développement et dans la promotion de leur adoption dans le but d'affirmer leur domination et éventuellement de créer des positions de leader sur le marché du matériel, des logiciels, des médias sociaux, des cryptoactifs et des données.

Nous devons reconnaître et accepter que la technologie et les données ont et continueront d'avoir un impact positif sur la société à l'échelle mondiale. Comme on a pu le constater au cours des 36 derniers mois, d'abord en raison de la pandémie de COVID-19, la médecine, la science et l'éducation ont toutes bénéficié des progrès, de l'intégration et de l'utilisation de ces technologies. Pour autant, les risques liés à la collecte abusive de données, à la surveillance omniprésente et à une modération insuffisante sont plus importants que jamais. Une fois qu'elles sont collectées, les utilisateurs ne peuvent pas faire grand-chose pour atténuer les préjudices causés par les fuites de données ou leur monétisation par des tiers. Les appareils collecteront également d'énormes quantités de données sur nos habitations et nos espaces privés, ce qui permettra aux gouvernements, aux entreprises et aux forces de l'ordre d'accéder à nos vies sans notre consentement, et donc de multiplier les intrusions dans la vie privée.

21. LobbyFacts offre aux journalistes, activistes et chercheurs la possibilité de rechercher, trier, filtrer et analyser les données du registre de transparence officiel de l'UE, afin de suivre les activités des lobbyistes et leur influence au niveau de l'UE au fil du temps. De plus amples informations sont disponibles sur leur [site Internet](https://www.lobbyfacts.eu/).

Avec l'introduction ou la révision de la législation relative au numérique au Royaume-Uni, aux États-Unis et en Europe, ainsi que la reconnaissance officielle par les Nations unies que l'espace numérique doit également respecter les droits de l'homme, les entreprises les plus proactives vont devoir commencer à formuler et à mettre en œuvre des politiques spécifiques pour faire face à ce défi. Notre engagement sur ce thème nous a amenés à jouer un rôle de premier plan au sein de la World Benchmarking Association, notamment à propos de l'inclusion numérique et de l'intelligence artificielle éthique (« IA »).

Avoir accès à Internet, au métavers et à des applications nécessite une technologie fiable ; la fourniture de ces équipements peut favoriser l'inclusion, mais le fabricant/fournisseur de ce type d'appareils a-t-il un devoir légal de vigilance vis-à-vis de l'utilisateur direct et même des tierces parties qui interagissent avec l'utilisateur direct ? Et si oui, dans quelle mesure ?

Nos initiatives

Dans le cadre de nos interventions auprès des entreprises, nous rechercherons et évaluerons les mesures positives qu'elles ont prises en matière de technologies et de données fiables et qui contribuent à l'adoption de pratiques environnementales et sociales responsables. Nos échanges tendront à encourager les entreprises à limiter les coûts potentiels en s'attaquant aux risques et en améliorant leur approche globale de ce thème.

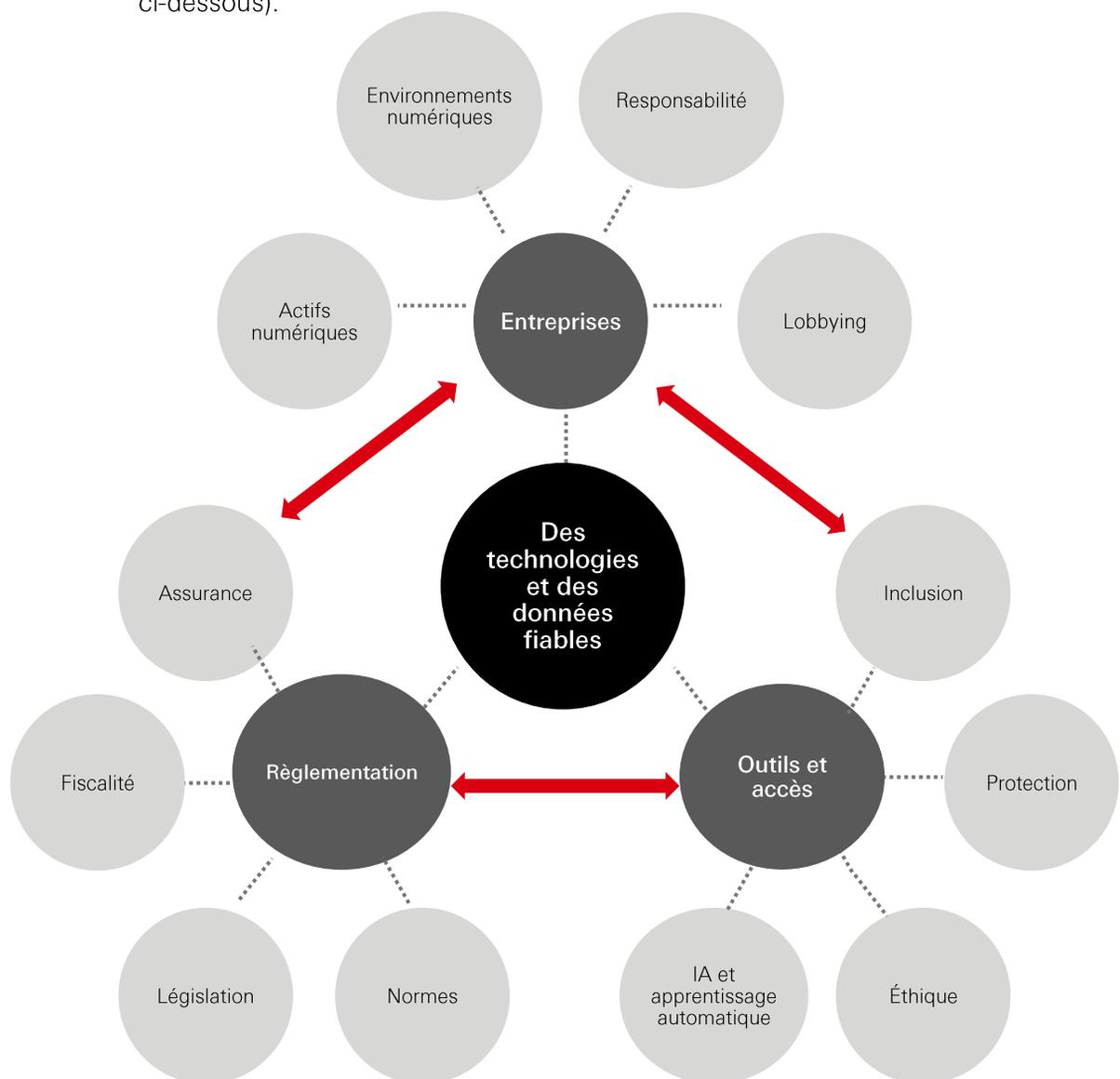
Nous examinerons si des stratégies efficaces de protection, de sécurité et de prévention ont été intégrées dans les politiques de protection de l'information. Cette question fait partie des principales responsabilités du conseil d'administration en matière de surveillance des risques. À l'échelle mondiale, les conseils d'administration devront rendre des comptes pour tout impact négatif dû à leur incapacité présumée à mettre en place des instances de gouvernance appropriées pour se protéger contre les cyberrisques.

Le fait de savoir si la responsabilité des entreprises en matière de respect des droits de l'homme s'étend aux questions liées à l'environnement numérique et les aborde est une question cruciale. Est-ce que l'entreprise prend des mesures constructives et proactives pour défendre, protéger et respecter les droits de l'homme pour le bien-être général de ses utilisateurs dans un environnement numérique ? Les entreprises sont confrontées à un défi : elles doivent à la fois s'efforcer de ne pas faire obstacle au respect des droits de l'homme, tout en veillant à garantir une protection contre tout préjudice implicite ou réel. L'existence d'un comité totalement indépendant et dirigé par des experts, chargé de veiller au respect et à la défense des droits de l'homme dans l'environnement numérique, serait idéale. Dans la mesure du possible, la question de la transparence et de la responsabilité en matière de contenu doit être prise en compte. Il convient de sensibiliser les employés et les utilisateurs à la collecte, au stockage, au traitement et à la diffusion des données, tout en garantissant la protection des données et du droit à la vie privée des utilisateurs.

Notre approche

Nous cherchons à identifier et à encourager un meilleur alignement des politiques et des pratiques des entreprises sur les normes et les obligations énoncées par les principes directeurs des Nations unies. Les entreprises doivent s'efforcer de faire preuve d'une plus grande vigilance à l'égard de leurs modèles d'entreprise ou de leurs activités qui risquent de porter atteinte aux droits de l'homme.

Lorsque nous nous impliquons auprès d'une entreprise, nous utilisons Ranking Digital Rights²² et le Digital Inclusion Benchmark²³ de la World Benchmarking Alliance (WBA) comme références lors de notre évaluation. Les investisseurs sont de plus en plus nombreux à s'intéresser aux formidables opportunités qu'offre l'univers du numérique. Nous pouvons donc nous attendre à une offre plus large de produits associés au numérique, alimentés par l'augmentation des dépenses d'investissement des entreprises. Bénéfices et protection doivent être les deux faces d'une même pièce (voir ci-dessous).



22. Ranking Digital Rights vise à promouvoir la responsabilité des entreprises en matière de droits de l'homme à l'ère numérique. De plus amples informations sont disponibles sur leur [site Internet](#).

23. Le Digital Inclusion Benchmark suit la manière dont les entreprises contribuent à faire progresser une économie et une société numériques plus inclusives. De plus amples informations sont disponibles sur leur [site Internet](#).

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

