



# RAPPORT D'ENGAGEMENT

Exercice 2023



**Crédit  Mutuel**  
Asset Management

# SOMMAIRE

Contexte	3
Notre démarche	4
Procédure d'escalade	5
Faits marquants de l'année 2023	6
Démarche d'engagement 2023	8
Les sujets clés pour l'exercice à venir	16

*Un acteur engagé depuis  
plus de 15 ans*



Acteur engagé et socialement responsable, Crédit Mutuel Alliance Fédérale déploie sa politique de Responsabilité Sociale et Mutualiste (RSM) dans le cadre d'une stratégie à long terme qui complète le plan de développement des entités du Groupe et contribue à améliorer leurs performances. La démarche RSM est axée autour de cinq ambitions et quinze engagements qui portent les valeurs et les principales orientations sociales, sociétales et environnementales du Groupe.

**Filiale de gestion d'actifs de Crédit Mutuel Alliance Fédérale, Crédit Mutuel Asset Management s'inscrit pleinement dans le cadre de ces cinq ambitions et poursuit depuis plus de quinze ans au sein de sa stratégie d'investissement une politique d'engagement active.**

**L'engagement et le dialogue avec les émetteurs** sont des leviers essentiels pour faire évoluer les bonnes pratiques des entreprises en matière de durabilité dans les modèles économiques, financiers et de gestion (risques et opportunités de la trajectoire climatique, impacts sur l'environnement et la biodiversité mais également social et sociétal, gouvernance et transparence...).

L'engagement actionnarial permet à l'investisseur de prendre position sur les enjeux notamment ESG et d'influencer les entreprises concernées afin qu'elles améliorent leurs pratiques dans la durée. Il participe à construire la performance des investissements dans une perspective de long terme.

# NOTRE DÉMARCHE

**Crédit Mutuel Asset Management formule ses requêtes via une démarche structurée comprenant un dialogue direct avec l'entreprise et un suivi dans le temps.**

L'approche de dialogue actionnarial fort est particulièrement centrée sur les grandes entreprises, leur statut et position jouant un rôle moteur essentiel au sein des secteurs d'appartenance. Néanmoins, des actions spécifiques peuvent être développées auprès des petites capitalisations boursières.

**Crédit Mutuel Asset Management participe à des travaux collaboratifs internationaux et pour l'engagement individuel mène deux types de dialogues :**

- Engagement ponctuel, dans le cadre d'un dialogue direct et suivi de l'équipe Finance Responsable et Durable (FReD), essentiellement avec de grandes sociétés européennes
- Engagement structuré sur la base d'un questionnaire commun ou spécifique pour toutes sociétés ; nous sélectionnons des thématiques diverses à la fois novatrices et différenciantes qui répondent aux attentes actuelles des investisseurs et ciblons les entreprises en lien avec chacune de ces thématiques. Le choix des émetteurs est également basé sur les positions détenues au sein des portefeuilles de Crédit Mutuel Asset Management

## La politique d'exclusion

La politique dite d'exclusion, adoptée par Crédit Mutuel Asset Management sur les controverses des émetteurs, contribue à enrichir l'approche de l'engagement actionnarial en ciblant les demandes et les actions (droits de l'homme, égalité H/F, corruption, pollution, etc.). En lien avec nos politiques sectorielles, des dialogues sont également menés afin d'encourager les émetteurs à planifier et transcrire leur trajectoire climatique. A titre d'exemples, nous avons poursuivi en 2023 nos échanges avec Carrefour pour l'inclusion des magasins franchisés dans le périmètre de la politique carbone du groupe, TotalEnergies dans le cadre de la transition climatique non alignée sur l'Accord de Paris et avec Engie sur sa stratégie de moyen long terme pour un alignement sur 1,5°degré.

# PROCÉDURE D'ESCALADE

L'absence d'améliorations jugées suffisantes ou de résultats concrets ainsi que la rupture du dialogue actionnarial initiée par l'émetteur peut entraîner de notre part le dépôt d'une résolution ou à l'inverse le rejet d'une résolution émanant du Conseil d'administration et par extension se traduire par un refus de nomination ou de renouvellement d'administrateur conformément à la politique de vote de Crédit Mutuel Asset Management. La procédure d'escalade peut aboutir en dernier recours à une opération de désinvestissement et à une dégradation de la notation globale extra-financière, surtout si l'émetteur fait l'objet d'une controverse grave.



# FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE 2023

**Des initiatives réglementaires majeures en Europe (SFDR) et aux États-Unis (mesures de la SEC) ont encouragé la prise en compte des questions de durabilité dans les prises de décision des Conseils d'administration des émetteurs.**



**La sensibilisation croissante des investisseurs aux questions de durabilité a contribué à faire évoluer les structures de gouvernance des entreprises et ainsi les sujets du dialogue actionnarial.**

Selon notre prestataire ISS Gouvernance, les attentes notables des investisseurs ont porté au global sur :

- Une augmentation de la présence de comités de Durabilité au niveau du Conseil d'administration
- Le changement climatique toujours (Say on Climate), les questions sociales (bien-être du salarié) et de parité au sein de l'entreprise et à commencer par les instances dirigeantes
- La diversité raciale et ethnique déclarée au sein des conseils d'administration notamment aux États-Unis
- La justification des rémunérations exceptionnelles, un thème fort notamment en Europe

En effet, la rémunération a de nouveau été un thème important de la saison européenne 2023. Des décisions plus discrétionnaires de la part des conseils d'administration ont été observées sur plusieurs marchés en réponse au contexte mondial (géopolitique, inflation, approvisionnement de la chaîne de valeur...). Les indemnités de départ semblent avoir été à l'origine d'un désaccord notable entre les actionnaires en France, en Italie, aux Pays-Bas, en Allemagne et en Autriche, de nombreux actionnaires s'opposant à l'ampleur de celles-ci.

Enfin, la crise du coût de la vie était un sujet important pour un certain nombre d'investisseurs qui s'attendaient à ce que les entreprises en tiennent compte dans la rémunération de leurs salariés. Dans ce contexte, certaines entreprises ont amélioré la transparence des résultats en matière de rémunération indexée à l'inflation. Cependant, les décisions des entreprises relatives aux augmentations de salaires fixes des dirigeants sont restées souvent mal expliquées. Un certain nombre de rapports de rémunération ont mis en évidence des augmentations de salaire de base supérieures à 30% sans justification.

Par ailleurs, si la thématique climatique demeure en tête des résolutions, les investisseurs exigent maintenant de la transparence sur les plans climat : stratégies détaillées mises en place afin de réduire les émissions opérationnelles et surveillance du Conseil d'administration sur les risques climatiques. Il existe des demandes spécifiques destinées au secteur financier quant à l'élaboration des politiques d'arrêt ou de restriction des investissements dans les combustibles fossiles.





**La diversification des conseils d'administration est abordée de plus en plus souvent. En effet les actionnaires apprécient les avantages de la diversité au sein des conseils d'administration pour la prise de décisions. Selon la recherche, à un niveau élevé, les principaux avantages sont triples :**

- En élargissant leurs réseaux, les entreprises sont en mesure d'attirer beaucoup plus de talents qu'elles ne le feraient autrement.
- Une plus grande diversité au sommet est précieuse lorsque l'entreprise dispose d'une base d'employés diversifiée, d'une clientèle diversifiée et/ou d'une équité sociale dans une communauté diversifiée.
- Les équipes diversifiées prennent de meilleures décisions car elles posent plus de questions (pour éviter «la pensée groupe»).

*Source : Coalition Thirty Percent*



**Alors que le partage de la valeur est au cœur des débats parlementaires français, l'actionnariat salarié confirme son dynamisme en France. Au sein des entreprises du CAC40, la progression est sensible avec une hausse du taux de détention par les salariés de celles-ci à 3,6% (Bouygues reste leader avec plus de 20% de ses actions détenues par les salariés présents et anciens).**

# DÉMARCHE D'ENGAGEMENT 2023

**En 2023, Crédit Mutuel Asset Management a poursuivi ses travaux auprès des émetteurs autour de 4 thèmes principaux :**

- La transition vers une économie bas carbone : secteurs à forts impacts climatiques
- La préservation de la biodiversité ou capital naturel : économie circulaire, matière recyclable et recyclée (secteur automobile et de la distribution)
- Le bien-être du salarié et cohésion sociale : parité Homme/Femme au Comité de Direction (secteur des services et solutions informatiques)
- La solidité de la gouvernance, levier pour agir efficacement sur les sujets environnementaux et sociaux : composition du Conseil d'administration (taille, taux de renouvellement...) et qualité de ses administrateurs (secteurs de l'industrie et des services)



## Engagement collaboratif

Crédit Mutuel Asset Management participe à un certain nombre d'initiatives internationales en fonction de la pertinence des thématiques ESG et de l'impact possible sur les émetteurs concernés :



Source : Crédit Mutuel Asset Management

### L'engagement prend plusieurs dimensions :

- Actions dans le cadre d'initiatives de Place :
  1. Crédit Mutuel Asset Management participe aux échanges thématiques du FIR et au prix de recherche scientifique du FIR PRI - REWARD
  2. depuis 2020, Crédit Mutuel Asset Management participe aux campagnes « CDP Science Based Target » appelant plus de 1 800 entreprises à définir des objectifs climatiques basés sur la science, en ligne avec l'ambition internationale de limiter le réchauffement planétaire à 1,5°C
  3. Co-signataire en 2023 de la Tribune Say on Climate portée par le Forum pour l'investissement Responsable (FIR) au côté de 46 signataires européens
  4. Signataire de la lettre auprès du ministre français de l'Economie et de la Finance sur la thématique « Appel à une amélioration du cadre réglementaire et législatif du dialogue actionnarial sur les enjeux climat »
  5. Crédit Mutuel Asset Management soutient par ailleurs les PRI dans certains projets d'engagement
  6. et enfin a rejoint depuis 3 ans le 30% Club France Investor Group (voir ci-dessous)
- Coalitions avec d'autres investisseurs dans le cadre de projets de dépôt de résolutions en assemblées générales (absence de dépôt en 2023).
- Travaux au sein du Comité du Gouvernement d'Entreprise de l'AFG (recommandations, consultations...)

## Exemple du 30% Club France Investor Group

**Le 30% Club France Investor Group compte à ce jour 16 acteurs de la gestion d'actifs européenne. Dans sa déclaration d'intention, il est mentionné :**

- 1.** Le groupe ne vise pas la mise en place de quotas obligatoires, mais soutient une approche volontaire visant à réaliser un changement significatif et durable au sein des entreprises avec l'objectif de 30% de femmes dans les directoires des sociétés du SBF 120
- 2.** Le groupe incite les émetteurs à émettre des *reportings* complets sur l'égalité homme-femme dans les instances de direction
- 3.** Les membres échangent avec les directeurs et les ressources humaines. Les membres peuvent choisir de voter contre la réélection du président du Conseil ou du Comité de nomination, en particulier lorsqu'il n'y a toujours aucune preuve de diversité au niveau de la direction générale, et que l'engagement avec l'entreprise n'a abouti à aucun résultat satisfaisant
- 4.** Le groupe publie un rapport annuel
- 5.** Le groupe donne des exemples de bonnes pratiques
- 6.** Le groupe publie de la documentation sur l'égalité homme - femme
- 7.** Enfin, le groupe d'investisseurs doit se conformer aux objectifs légaux qui sont plus stricts que ceux initialement fixés par le Groupe Investor.

Les meilleures pratiques abordées en 2023 spécifiquement sous l'initiative du Crédit Mutuel Asset Management sont sur les émetteurs suivants :

### **Sopra Steria Group**

**Interlocuteurs : Directeur des Ressources Humaines,  
Directeur des Relations Investisseurs**

La direction du groupe joue un rôle majeur dans la stratégie d'égalité entre les hommes et les femmes. Près de 500 cadres sont sensibilisés sur le sujet avec des attentes précises (liées à leurs primes de rémunération). Les collaborateurs sont conscients que la mixité des genres et des profils permet d'obtenir de meilleurs résultats. Il y a vraiment un sentiment de nécessité de performance qui est en place depuis plusieurs années, ce qui évite une certaine frustration de la part de la gente masculine. Sopra Steria a un taux de recrutement de femmes de 34%. L'entreprise doit veiller à ce que ce ratio continue de croître. Par ailleurs, la part des femmes promues et/ou en contrat à durée déterminée est équivalente à celle des hommes. Enfin les écarts de rémunérations sont très faibles tout en veillant au respect de salaire égal pour un travail égal...

### **Pernod Ricard Group**

**Interlocuteurs : Directeur Diversité et Inclusion,  
Vice-Président Exécutif Ressources Humaines**

Portée par le CEO depuis 2016, la stratégie visant à atteindre un équilibre Homme/Femme à tous les niveaux de l'entreprise est déjà bien engagée. Pernod-Ricard est l'une des entreprises françaises cotées les plus performantes en matière de mixité, avec 45% de femmes au COMEX, 58% au Conseil d'administration et un très bon niveau d'égalité salariale (0,9% d'écart). Son succès repose sur l'engagement du CEO lui-même et l'angle sous lequel il a choisi de présenter ce rééquilibrage nécessaire : l'amélioration de la performance du Groupe et le fait que la composition des équipes doit refléter celle des consommateurs en termes de genre. Un budget sans doute important a été engagé tant sur le plan financier pour rééquilibrer les salaires que sur le plan des ressources humaines. Lorsque cela s'avère nécessaire, l'entreprise n'hésite pas à faire appel à un cabinet extérieur pour comprendre l'origine des discriminations. Le groupe travaille également sur des questions culturelles locales spécifiques afin de réduire les préjugés culturels à l'égard des femmes.



## Engagement individuel

### Engagement pour des Say on Climate suffisamment ambitieux

**Crédit Mutuel Asset Management, après le dépôt d'une résolution climat en 2020 à l'initiative de plusieurs investisseurs (1ère résolution climat déposée en France par 11 actionnaires dont CM AM), a poursuivi un dialogue actionnarial avec le groupe TotalEnergies qui en 2021 avait exprimé ses nouvelles ambitions pour 2030 au travers d'un Say on Climate.**

Notre dialogue en 2023 s'est concentré sur :

- L'absence de renforcement de l'objectif du scope 3 Monde pour 2030,
- L'absence d'explications sur la baisse du scope 3 Monde entre 2030 et 2050,
- Et enfin la poursuite de la hausse de la production d'hydrocarbures.

Crédit Mutuel Asset Management aura voté contre la résolution Say on Climate de TotalEnergies en 2023 comme en 2022 et souhaite poursuivre le dialogue sur les engagements du groupe dans un contexte climatique soucieux auquel s'ajoute un environnement géopolitique exigeant étant donné que :

- Le conseil d'administration se dit non responsable du scope 3 (stable jusqu'en 2030),
- le critère de baisse du scope 3 en Europe sur 2022-24 dans le LTIP du CEO a été abandonné,
- le LTIP 2023 ne contient plus d'objectif de réduction du scope 3 et ceci en dépit de l'apparition d'un objectif de réduction des émissions de méthane qu'il convient de noter.

## Engagement sur la stratégie et le développement de l'activité d'économie circulaire

**Crédit Mutuel Asset Management a poursuivi son dialogue avec le groupe automobile Renault sur la part des matières recyclées.**

En 2022, le groupe a dépassé l'objectif de réduction des déchets non recyclés par véhicule qu'il s'était fixé pour 2023. L'objectif est d'atteindre 33% de matériaux recyclés en 2030 dans les nouveaux véhicules produits (tout matériaux en masse). Pour rappel, les véhicules automobiles sont composés à plus de 85% de métaux et plastiques recyclables et par ailleurs la part des déchets métalliques représente 70% du total des déchets de production. A ce jour, une voiture neuve ne contient que 15 à 20% de matières recyclées. Notre dialogue va se poursuivre sur le recyclage des batteries et le sourcing des données des fournisseurs sur la recyclabilité.

## Engagement pour l'amélioration des standards de gouvernement d'entreprise

**Crédit Mutuel Asset Management a engagé avec la société Wavestone en amont de son assemblée générale, afin de discuter des axes d'amélioration identifiés en matière de gouvernance.**

Le dialogue s'est concentré sur deux aspects :

- Rémunération des dirigeants : en tant qu'actionnaire, au vu du niveau d'information communiquée, il est impossible d'avoir un vote éclairé sur la politique et le rapport de rémunération. Les informations sur les objectifs du plan de rémunération variable, les poids des critères de performance et les résultats sont trop parcellaires. Crédit Mutuel Asset Management reconnaît que les montants versés sont raisonnables mais attend néanmoins davantage de transparence en 2024.
- Administrateur référent : les rôles de DG et de Président du conseil étant combinés, la présence d'un administrateur référent indépendant est indispensable. La société dispose bien d'un administrateur référent indépendant mais qui atteindra 11 ans d'ancienneté à l'AG 2024 et perdrait donc son indépendance en 2025. Son mandat arrivant à échéance en 2024, Crédit Mutuel Asset Management souhaite qu'un nouvel administrateur référent indépendant soit proposé à la prochaine AG.

De façon positive, le groupe s'est engagé à répondre à ces demandes. Le rapport de rémunération qui sera publié en 2024 devrait inclure les objectifs du plan de rémunération variable annuel et les résultats afférents. De plus, un nouvel administrateur référent devrait être nommé. Crédit Mutuel Asset Management suivra ces deux points avec attention.

Le tableau ci-dessous illustre la démarche d'engagement de Crédit Mutuel Asset Management ; celui-ci présente les dialogues effectués lors de l'exercice 2023 avec des sociétés sélectionnées pour leur action ou l'inaction en matière de durabilité et de gouvernance. Notre univers des émetteurs ESG est variable en fonction de nos investissements et d'une ouverture au dialogue de la part de l'entreprise.

Emetteur	Orientation de l'engagement	En cours	Objectif atteint	Etat du dossier
Ahold Delhaize	Approche Environnementale et Sociale : la transition vers des fluides frigorigènes naturels et l'impact social de la mise en franchise des 128 magasins belges encore détenus en propre.	x		Absence d'engagements chiffrés sur le 1er point et notamment aux Etats-Unis. Justification de la cession des 128 magasins par le souci d'être plus agile et flexible : sujet à suivre, notamment sur son impact social.
Atos	Approche de la gouvernance au travers de l'AG avec un axe particulier sur la composition du CA et du COMEX compte tenu de la crise traversée par le Groupe. Approche de la gouvernance au travers de l'AG avec un axe particulier sur la composition du CA et l'incidence de la surestimation du Chiffre d'affaires en période d'inflation dans le calcul de la rémunération des dirigeants.	x		Une gouvernance toujours fragile en dépit de l'arrivée de nouveaux d'administrateurs. Des résultats ont été obtenus sur le plan de la rémunération.
AXA	Approche de la gouvernance au travers de l'AG avec un axe particulier sur la composition du CA et l'incidence de la surestimation du Chiffre d'affaires en période d'inflation dans le calcul de la rémunération des dirigeants.	x		Amélioration du niveau d'information concernant les critères de performance individuelle de la prime; comparaison peer group favorable.
BAYER	Controverses sur le glyphosate et les OGM : point sur la situation et exposition de nos attentes.	x		Amélioration de la transparence et de la communication ces dernières années sur les sujets ESG, développement d'activités (biomolécules, outils digitaux) et produits/services (herbicide) plus responsables mais contribution encore minime et prendra du temps. Ligne stratégique qui reste la même, c'est à dire, défendre la sécurité et l'impact modéré de leurs produits. Exclusion de l'émetteur au sein des portefeuilles suite à la décision du Comité des Controverses (controverse grave).
Carrefour	Inclusion des magasins franchisés dans le périmètre de la politique carbone du groupe.	x		Enjeu reconnu par Carrefour mais aucun engagement ferme pris par le groupe sur le sujet et pas d'avancées concrètes attendues à court terme donc engagement à poursuivre.
Carrefour	Echanges sur les pratiques de rémunération et les axes d'amélioration identifiés (notamment indexation sur l'inflation versus les volumes du CA), en amont de l'AG 2023.	x		Quelques éléments apportés par Carrefour mais insuffisants pour modifier le sens de nos votes à l'AG 2023 donc engagement à poursuivre.
Delta Plus Group	Alignement des standards de gouvernance avec les meilleurs pratiques de Place.	x		Pratiques de gouvernance perfectibles et qui ne semblent pas être amenés à évoluer à l'avenir. Thématiques sociales et environnementales bien appréhendées dans l'ensemble par le groupe : bonne transparence concernant les données chiffrées et les méthodologies de calcul utilisées mais peu d'ambition sur la stratégie climat.
Edenred	Approche de la gouvernance au travers de l'AG avec un axe particulier sur l'incidence de la surestimation du Chiffre d'affaires en période d'inflation dans le calcul de la rémunération des dirigeants versus salariés.		x	Amélioration du niveau d'information concernant les critères d'indexation salariale sur les niveaux d'inflation selon les pays et zones géographiques (ex Brésil 10%); alignement des taux d'indexation dans l'intérêt de toutes les parties prenantes (direction et salariés).
Engie	Approche environnementale.	x		Echanges dans le cadre du FIR avec le management d'Engie y compris un call avec le président du conseil d'administration : poursuite des discussions sur les points abordés dans la lettre adressée au management en 12/22 sur la stratégie à court terme (charbon, méthane, lobbying) et à moyen-long terme (alignement sur 1,5°, biométhane, biodiversité, transition juste). La société a refusé de soumettre au vote un SOC annuel à l'AG 2023. Mais le management s'est engagé à consulter les actionnaires tous les 3 ans sur la stratégie climat et présenter un bilan annuel.
Franco Nevada	Approche Environnementale et Sociale.	x		Absence de données sur les mines en portefeuille (contrats de royalties) : mix de consommation d'énergie, taux de recyclage de l'eau et des déchets. Stratégie de maintien, de développement ou de réduction de l'exposition aux énergies fossiles non-conventionnelles. Demande d'inclure dans la communication un rapport sur les lanceurs d'alerte pour les mines en portefeuille.
Groupe LDLC	Alignement des standards de gouvernance avec les meilleures pratiques de Place.	x		Objectif partiellement atteint : évolution du conseil de surveillance prévue pour le T4 2023 pour un meilleur alignement avec les attentes des investisseurs mais maintien des droits de vote double. Nouvelle composition du conseil à surveiller et engagement à poursuivre.
Groupe Okwind	Alignement des standards de gouvernance avec les meilleurs pratiques de Place.	x		Précisions obtenues sur la chaîne d'approvisionnement du groupe : localisation des fournisseurs de panneaux photovoltaïques en Asie. Pas d'évolution prévue du Conseil d'administration à C/MT.
Grupo Rotoplas	Partage de nos attentes en matière de gouvernement d'entreprise et collecte d'information pour finaliser le profil ESG du groupe.	x		Le dialogue avec Rotoplas met en lumière l'imbrication étroite entre financier et extra-financier au sein du groupe. Nos attentes en matière de rémunération exécutive ont été remontées et devront donc faire l'objet d'un suivi ultérieur.
Ipsos	Echanges sur les pratiques sociales et sur les objectifs carbone définis par le groupe.	x		Le groupe souhaite définir prochainement de nouveaux objectifs ESG qui intégreraient l'ensemble du périmètre du groupe et élargiraient le calcul du scope 3 aux achats fournisseurs (data centers compris). Peu d'engagements fermes concernant le pilier social : aucune précision sur la part des travailleurs temporaires dans les effectifs du groupe, pas de communication sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes.
Pernod Ricard	Approche Sociale: stratégie Diversité/ Parité et Engagement des dirigeants.		x	Le Comité Exécutif de 9 personnes remanié le 30 août 2023 réunit 45% de femmes vs 35% dans l'ancienne version (16 membres). Qualité de l'approche. Problématique métier : à la demande du client qui doit accepter de payer plus cher pour la pièce. La plupart des produit peuvent être produits avec 20% de produits recyclés, tests en cours pour monter à 50%. Beaucoup de concurrence pour avoir des sources de matières à recycler de qualité car encore peu de lieu de transformation
PLASTIC OMNIUM	Recyclable/recyclé engagement initiatives FReD.	x		
Renault	Approche de la gouvernance au travers de l'AG avec un axe particulier sur la stratégie et la rémunération.		x	Suivi de la mise en forme de la stratégie et de la politique de rémunération.
Renault	Recyclable/recyclé engagement initiatives FReD.	x		La stratégie prend forme avec des premiers résultats intéressants.

SUITE...

SUITE...

Emetteur	Orientation de l'engagement	En cours	Objectif atteint	Etat du dossier
SOL SPA	Approche Environnementale et Sociale : incitation à développer une stratégie climat.	x		Obtention de compléments d'informations sur le périmètre social et sur les problématiques de circularité. Mais engagement à poursuivre car objectifs RSE diffusés seulement en interne et non communiqués à l'extérieur et manque d'ambition du groupe sur les sujets environnementaux (absence de stratégie climat claire, manque d'information sur les politiques de réduction des consommations d'eau et d'énergie).
Sopra Steria	Approche Sociale: stratégie Diversité/ Parité et Engagement des dirigeants.	x		Seul 33% des collaborateurs étaient des femmes à la fin de l'année 2022. La proportion de femmes au sein du Comité exécutif est de 20%. Stratégie de l'entreprise pour améliorer la parité des effectifs : recrutement, rétention, promotion. Sopra Steria a un taux de recrutement féminin de 34%. L'entreprise doit veiller à ce que ce ratio continue d'augmenter. Echange très constructif.
Stellantis	Approche de la gouvernance au travers de l'AG avec un axe particulier sur la rémunération et le taux de féminisation du CA.	x		Dialogue constructif sur certaines de nos attentes. La nouvelle politique de rémunération est plus conforme aux pratiques de marché, particulièrement dans son contenu et sa divulgation. Néanmoins, la rémunération du CEO continue de manquer de clarté et de précision dans son exécution.
Stellantis	Recyclable/recyclé engagement initiatives FReD.	x		Suivi du plan Dare Forward 2030 dont l'ambition est d'atteindre 200Mde de Chiffre d'affaires. Ouverture du premier Hub d'économie circulaire en Italie dans l'usine de Turin.
Surgical Science	Approche Environnementale et Sociale : demande d'informations non disponibles dans le reporting de la société.	x		Absence de données sur les émissions de GES, de consommation d'eau et de production de déchets. Le prochain rapport annuel devrait comporter des données sur l'énergie et les déchets : à suivre. Egalement , concernant l'absence de données RH (accidents du travail, absentéisme, formation), le prochain rapport annuel devrait fournir des informations grâce à la mise en place d'un système de reporting plus performant. A vérifier en 2024.
Teleperformance	Controverse sociale : Exposé de nos attentes sociales fortes et comment le groupe cherche à s'y conformer.	x		Dégradation de la notation en mars 2023 à la suite du rapport, « Not a Great Place to Work », publié par la fédération syndicale internationale, UNI Global Union.
TotalEnergies	Say on Climate toujours non aligné sur l'Accord de Paris.	x		Vote contre le Say On Climate de la société à l'AG 2023, comme en 2022. Le conseil d'administration se dit non responsable du scope 3 (stable jusqu'en 2030). Le critère de baisse du scope 3 en Europe sur 2022-24 dans le LTIP du CEO a été abandonné. Le LTIP 2023 ne contient plus d'objectif de réduction du scope 3. Apparition d'un objectif de réduction des émissions de méthane. A suivre en 2024.
VALEO	Recyclable/recyclé engagement initiatives FReD.	x		Objectif d'analyser le cycle de vie de la totalité du portefeuille de produits vs la moitié en 2023. 1% du CA porte sur des pièces réparées. Objectif de doublement à horizon 2030
Vinci	Approche de la gouvernance au travers de l'AG avec un axe particulier sur la composition du CA et sur la rémunération.	x		Nous avons accepté la concentration des pouvoirs s'il s'agissait d'une période de transition avec un départ programmé de Xavier Huillard en avril 2025. le CA d'administration est auto centré sur Ecole. Nous attendons de meilleurs critères ESG pour le calcul de la performance du CEO et une réflexion est engagée dans ce sens.
Voltaia	Approche Environnementale et de Gouvernance.	x		Demande de communication d'un objectif net zéro daté, des taux de recyclage de l'eau et des déchets. En matière de gouvernance, demande du détail des critères santé-sécurité et RSE dans le variable annuel et à long terme du DG. Nous avons également demandé à la société s'il y avait une volonté de faire évoluer le conseil d'administration vers une majorité de membres indépendants.
Wavestone	Alignement des standards de gouvernance avec les meilleurs pratiques de Place.		x	Les points soulevés avec le groupe (manque de transparence sur la politique de rémunération, nécessité de nommer un nouvel administrateur référent) devraient être traités pour l'AG 2024.
Wheaton Precious	Approche Environnementale et Sociale.	x		Demande d'informations sur l'année de l'objectif zero perte nette de biodiversité, le mix de consommation énergétique et le taux de recyclage de l'eau et des déchets dans les mines en portefeuille (contrats de streaming). Demande d'inclure dans la communication un rapport sur les lanceurs d'alerte pour les mines en portefeuille.



# LES SUJETS POUR L'EXERCICE À VENIR

**Crédit Mutuel Asset Management entend poursuivre les dialogues spécifiques dans la durée et reste attentif à l'évolution des sujets notamment sur la partie Gouvernance comme :**

- La structure juridique et la domiciliation de l'entreprise
- La séparation des pouvoirs au sein de la direction et les attributions de compétence au sein des Conseils d'administration
- Liens entre durabilité et rémunérations, équilibre au sein du système salarial
- La culture de l'entreprise et la gouvernance des données...

**En complément des sujets sociaux et environnementaux :**

- La transition vers une économie bas carbone
- La préservation du capital naturel
- La valorisation du capital humain
- L'impact sociétal des produits et services

**Crédit Mutuel Asset Management, afin de pérenniser les performances financières et extra-financières des entreprises détenues dans ses fonds d'investissement, poursuit un dialogue actionnarial constructif pour conduire l'émetteur vers de bonnes pratiques en évitant de le sanctionner. Nous leur faisons part de nos attentes de long terme tout en prenant en compte leur spécificité et leurs contraintes propres.**





# Retrouvez-nous sur [www.creditmutuel-am.eu](http://www.creditmutuel-am.eu)

Crédit Mutuel Asset Management  
Société de gestion d'actifs de Crédit Mutuel Alliance Fédérale  
Société anonyme au capital de 3 871 680 €  
Société de gestion de portefeuille – SGP  
N° d'agrément AMF : GP 97-138  
Siège social et bureaux Paris : 4 rue Gaillon 75002 Paris  
Bureaux Strasbourg : 4 rue Frédéric-Guillaume Raiffeisen  
67000 Strasbourg  
RCS Paris 388 555 021  
TVA intracommunautaire : FR 70 388 555 021  
Code APE 6630 Z

EXERCICE 2023

*Ce document est exclusivement conçu à des fins d'information. Les données chiffrées, commentaires ou analyses figurant dans ce document reflètent le sentiment à ce jour de Crédit Mutuel Asset Management sur les marchés, leur évolution, leur réglementation et leur fiscalité, compte tenu de son expertise, des analyses économiques et des informations possédées à ce jour. Ils ne sauraient toutefois constituer un quelconque engagement ou garantie de Crédit Mutuel Asset Management. Les informations faisant référence à des instruments financiers contenues dans ce document ne constituent en aucune façon un conseil en investissement et leur consultation est effectuée sous votre entière responsabilité. Toute reproduction de ce document est formellement interdite sauf autorisation expresse de Crédit Mutuel Asset Management.*

Toute reproduction ou utilisation de ce document est formellement interdite  
sauf autorisation expresse de Crédit Mutuel Asset Management

