

RAPPORT D'IMPACT 2017 | METROPOLE EURO SRI*

Gestion Value Responsable - Nos principales convictions de valeurs décotées de la zone euro

En tant que société engagée dans la gestion Value Responsable et pionnier de l'ESG depuis 2008, METROPOLE Gestion attache une importance fondamentale à la prise en compte et au respect des critères ESG par les émetteurs et les entreprises.

Au travers de sa politique d'investissement Value Responsable, METROPOLE Gestion incite les entreprises et les émetteurs des valeurs détenues en portefeuille à s'améliorer dans la durée sur les trois grands thèmes extra-financiers : Environnement / Social / Gouvernance (ESG).

Dans le cadre de son processus de gestion, METROPOLE Gestion réalise plus de 450 visites de sociétés par an. Les sociétés détenues en portefeuilles sont rencontrées en moyenne 3 à 4 fois par an. Les entretiens consacrés aux thématiques ESG ont lieu à minima une fois par an. Le dialogue permet de bien comprendre les enjeux ESG au niveau de l'entreprise, d'approfondir les risques identifiés, de déceler des risques non identifiés au cours de la notation ESG et de faire évoluer la stratégie de l'entreprise.

Dans le cadre de ce dialogue, METROPOLE Gestion incite les sociétés à faire preuve de transparence en matière ESG, par exemple en publiant leur stratégie ESG, leurs politiques et leurs résultats.

Nous utilisons des critères ESG dans la gestion de l'ensemble de nos portefeuilles. METROPOLE Euro SRI procède pour sa part à une sélection de valeurs en fonction de leurs notations ESG.

Notre rapport d'impact repose sur la sélection d'indicateurs clés propres à chaque thème ESG tels que l'intégration des critères extra-financiers dans la rémunération des dirigeants, les émissions de CO₂, la part des femmes managers ou encore le respect des droits humains.

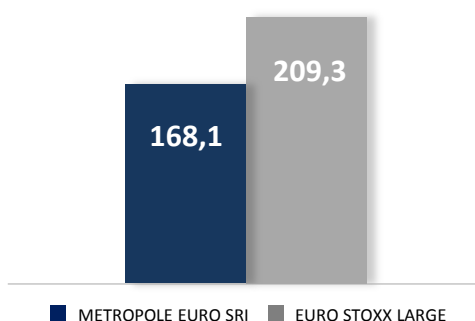
Notre démarche d'engagement auprès des entreprises :

METROPOLE Gestion adopte une démarche d'engagement vis-à-vis des émetteurs, qu'elle formalise par :

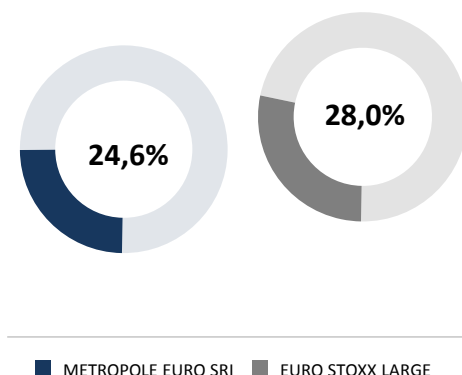
- l'exercice des droits de vote attachés aux titres détenus en portefeuille dans le cadre d'une politique de vote,
- un dialogue direct avec les émetteurs comme moyen de déceler les risques ESG et de faire évoluer la stratégie des entreprises analysées.

INDICATEURS DE PERFORMANCE ESG

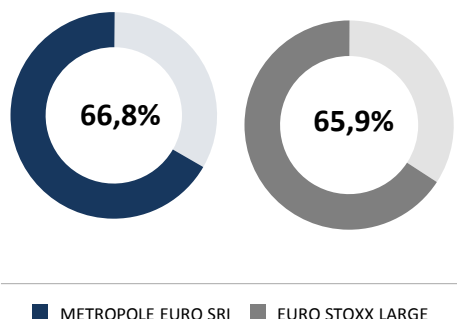
EMISSIONS DE CO₂
(t eq. CO₂/an/M€ de CA)



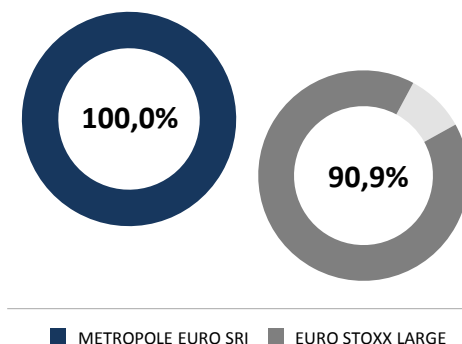
% DE FEMMES MANAGERS



INTEGRATION DES CRITERES EXTRA-FINANCIERS
DANS LA REMUNERATION DES DIRIGEANTS

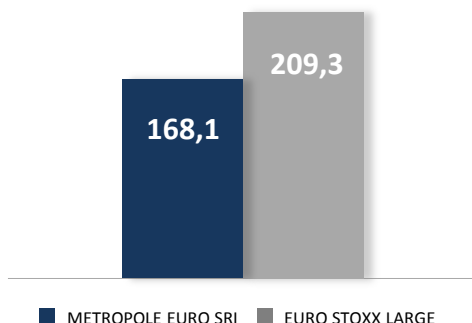


ENTREPRISES APPLIQUANT UNE POLITIQUE EN
FAVEUR DU RESPECT DES DROITS HUMAINS



* Le compartiment METROPOLE Value SRI est issu de la fusion absorption du FCP METROPOLE Value SRI, créé le 9 juillet 2008. Le 29/03/2018, ce compartiment a absorbé le compartiment METROPOLE Euro et est devenu le compartiment METROPOLE Euro SRI.

EMISSIONS DE CO₂
(t eq. CO₂/an/M€ de CA)



ENVIRONNEMENT

Dans le cadre de sa stratégie d'investissement responsable, METROPOLE Gestion porte une attention particulière aux leviers d'amélioration du niveau des émissions de CO₂ mis en œuvre par les entreprises détenues en portefeuilles.

Cet engagement s'illustre également par notre signature du CDP (Carbon Disclosure Project) et du Montreal Pledge, à travers lesquels nous nous engageons à mesurer et communiquer l'impact environnemental de nos investissements.

Ainsi, nous mesurons les empreintes carbone de l'intégralité de nos portefeuilles. Notre évaluation se concentre sur les mesures dites de « scope 1 » et de « scope 2 », qui sont aujourd'hui les plus standardisées. S'il ressort de nos échanges avec les sociétés que beaucoup commencent à évaluer les émissions de « scope 3 », cette mesure n'est pas suffisamment homogène à ce stade pour obtenir des résultats comparables.

Les leviers d'amélioration que nous présentent les entreprises sont nombreux : amélioration du mix énergétique, du portefeuille d'activités, efficacité énergétique du parc immobilier, des transports, des réseaux de communication, des data centers, etc.

Scope 1 : émissions directes de GES / Scope 2 : émissions indirectes associés à l'énergie / Scope 3 : autres émissions indirectes

SUIVI DES VALEURS EN PORTEFEUILLE

ATOS

✓ **2,6%* du portefeuille**

**Données au 31/12/2017*

L'un des défis majeurs d'Atos est l'efficacité énergétique des data centers. Afin d'améliorer son empreinte carbone, la société s'est engagée dans un programme de modernisation au niveau mondial. Atos utilise également un maximum d'énergie décarbonée et compense 100% des émissions carbone résiduelles afin que les services d'hébergement proposés aux clients soient neutres en carbone.

Entre 2008 et 2015, Atos est parvenu à réduire de 50% son empreinte carbone à la fois en intensité et en valeur absolue. De 2016 à 2020, la société s'est engagée à réduire de 5 à 15% ses émissions de CO₂ par million d'euros de CA. A fin 2017, la réduction atteignait déjà 13%.

CNH Industrial

✓ **1,6 %* du portefeuille**

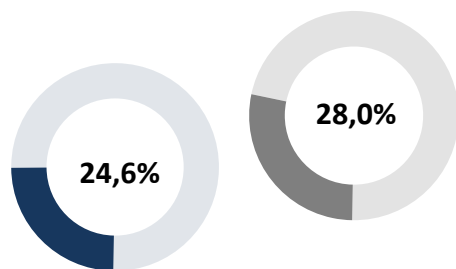
**Données au 31/12/2017*

CNH Industrial, présent sur le segment des engins agricoles, s'est fixé des objectifs clairs afin de réduire son empreinte carbone. Ainsi, entre 2014 et 2022, le groupe vise une réduction de 20% des émissions de CO₂ issues de son processus de production, et de 18% des émissions de CO₂ générées par les transports de produits et de personnes. A cette fin, le groupe a pour objectif :

- Une amélioration notable de son mix énergétique avec l'utilisation d'au moins 50% d'énergies alternatives dès 2020. Le groupe est en avance sur cet objectif puisqu'il avait déjà atteint le seuil de 56% en 2017.
- Une amélioration de son efficacité énergétique avec un objectif de réduction de sa consommation d'énergie de 6,5% en 2018 par rapport à 2014.

Ces mesures ont un impact sur les émissions de « scopes 1 et 2 ». Mais le groupe souligne également l'importance de l'innovation, qui lui permet d'aller au-delà des exigences réglementaires quant à la « propreté » de ses équipements agricoles. Le groupe est donc d'ores et déjà tourné vers l'avenir et les mesures de « scope 3 », en réduisant l'impact de ses produits au-delà du seul processus de production.

% DE FEMMES MANAGERS



■ METROPOLE EURO SRI ■ EURO STOXX LARGE

SOCIAL

L'augmentation de la place des femmes dans le management des sociétés n'est considérée comme un enjeu que depuis une période récente. Cet objectif est une priorité affichée dans la plupart des groupes mais les efforts en la matière demeurent souvent insuffisants.

Certaines entreprises rapportent des difficultés structurelles ou historiques à augmenter la mixité de leurs effectifs. Les filières techniques abritent généralement moins de femmes et peinent à trouver suffisamment de candidates. Afin de pallier ce manque, de nombreuses sociétés s'investissent aux niveaux scolaire et universitaire. Ces évolutions se font donc de manière progressive.

L'environnement culturel des marchés dans lesquels opère une entreprise constitue également un facteur déterminant, susceptible de ralentir ou d'accélérer ces évolutions.

SUIVI DES VALEURS EN PORTEFEUILLE



SOCIETE GENERALE

✓ **2,2%*** du portefeuille

**Données au 31/12/2017*

La société peut se prévaloir d'une bonne note dans notre modèle de notation avec 44% de femmes managers et un conseil d'administration composé à 50% de femmes.

Le groupe, qui compte 59% de femmes parmi ses employés, s'est engagé sur la non-discrimination des femmes à travers la charte « Women's Empowerment Principles », qui sous l'égide du pacte mondial de l'ONU, promeut l'égalité entre les hommes et les femmes.

En 2017, Société Générale a obtenu la 14^{ème} place du classement international (1^{ère} banque française) de l'ONG Equileap sur l'égalité entre les hommes et les femmes. La note attribuée repose sur 19 critères (pourcentage de femmes aux postes de Direction, égalité des salaires, congés parentaux, etc.).

Enfin, la société a mis en place une démarche « Talents stratégiques » qui vise à développer et fidéliser les collaborateurs à fort potentiel afin de préparer la relève managériale. Ce vivier représente 2,7% des effectifs du groupe et est composé à 40% de femmes.



THYSSENKRUPP

✓ **2,4%*** du portefeuille

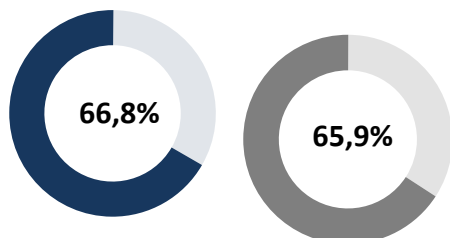
**Données au 31/12/2017*

En 2011, le groupe cosigne aux côtés de 30 sociétés du DAX une déclaration commune relative aux "Femmes Managers". L'objectif est de promouvoir la présence de femmes à des postes de direction dans des métiers techniques historiquement très masculins. En outre, en matière de formation professionnelle, Thyssenkrupp est impliqué dans le réseau professionnel Femtec, qui œuvre pour renforcer la présence de candidates aux parcours académiques techniques.

L'application de ces politiques a permis une constante augmentation du pourcentage de femmes à des positions managériales depuis 2014 pour atteindre 11,6% en 2017. L'ambition du groupe étant d'atteindre 15% de femmes managers à l'horizon 2020 :

FY 2014	FY 2015	FY 2016	FY 2017	Target 2020
8,8%	10,2%	11,0%	11,6%	15%

INTEGRATION DES CRITERES EXTRA-FINANCIERS DANS LA REMUNERATION DES DIRIGEANTS



■ METROPOLE EURO SRI ■ EURO STOXX LARGE

GOUVERNANCE

Dans le cadre de ses investissements, METROPOLE Gestion analyse la volonté des entreprises d'aligner les objectifs des dirigeants sur des critères financiers et extra-financiers. En raison de l'importance croissante des critères ESG pour les investisseurs et les entreprises, nous constatons aujourd'hui qu'environ 15 à 20% de la rémunération variable des dirigeants en dépend. Notons que les critères retenus diffèrent souvent selon les secteurs en fonction de leurs spécificités.

En outre, ces critères ne sont plus employés seulement pour la rémunération des dirigeants et des responsables RSE mais de plus en plus pour les managers intermédiaires.

Enfin, le cadre réglementaire dans lequel opèrent les entreprises peut également servir de soutien à cette évolution. La loi Sapin II ou encore la directive européenne sur les droits des actionnaires d'avril 2017 sur les politiques de rémunération et la prise en compte des critères non financiers ont ainsi facilité l'intégration des critères extra-financiers dans la rémunération des dirigeants.

SUIVI DES VALEURS EN PORTEFEUILLE



ORANGE

✓ **3,7%*** du portefeuille

**Données au 31/12/2017*

L'image d'Orange a été fortement dégradée à la suite de la vague de suicides que le groupe a connu à la fin des années 2000. Depuis ces événements, Orange a réalisé un virage en termes de politique sociale, et les efforts déployés portent aujourd'hui leurs fruits.

Le groupe a intégré des critères extra-financiers dans la rémunération de ses dirigeants et managers comme levier de déploiement de sa politique RSE à hauteur d'environ 30%.

L'un de ces critères repose sur l'amélioration de l'indicateur de performance sociale et comporte 6 composantes :

- 3 sont liées au résultat du baromètre salarié réalisé annuellement par un organisme externe. Les résultats sont examinés à partir de la perception des salariés sur les trois thématiques : compétences, agilité collective, engagement ;
- 3 correspondent à l'évolution d'indicateurs de ressources humaines : le taux de managers formés aux modes collaboratifs, la satisfaction des salariés actifs sur le réseau social interne Piazza et le taux de féminisation dans les réseaux de management.



INTESA SANPAOLO

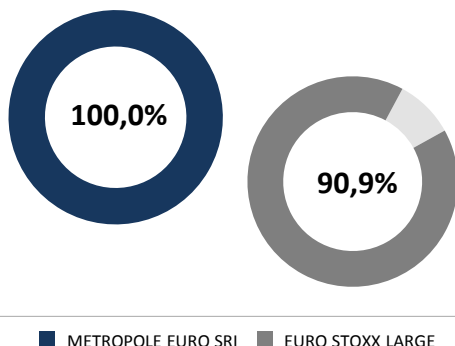
✓ **4,0%*** du portefeuille

**Données au 31/12/2017*

Notre processus de gestion ISR repose sur une approche Best-in-class / Best Effort dont l'objectif est de promouvoir la prise en compte des enjeux ESG par les émetteurs. Le dialogue avec les entreprises constitue une opportunité privilégiée de promouvoir certaines pratiques auprès des entreprises. Au cours de nos entretiens avec les responsables RSE et le management d'Intesa Sanpaolo, nous avons à plusieurs reprises souligné l'importance d'aligner les intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires, non seulement en matière financière, mais également dans le domaine extra-financier, la prise en compte de critères ESG favorisant une performance responsable et durable.

Ainsi, le leader italien de la banque de détail nous a confié avoir inscrit ce sujet à l'ordre du jour du comité des rémunérations, qui serait parvenu à un accord de principe. La société analyse actuellement les modalités et critères ESG les plus pertinents afin de déployer cette disposition prochainement. Cet exemple illustre bien l'impact que l'investissement ESG peut avoir sur les entreprises en adoptant une démarche constructive.

ENTREPRISES APPLIQUANT UNE POLITIQUE EN FAVEUR DU RESPECT DES DROITS HUMAINS



DROITS HUMAINS

En qualité d'acteur engagé dans une démarche ESG, METROPOLE Gestion porte un intérêt particulier au respect des droits humains dans l'ensemble de ses portefeuilles. Notre politique d'engagement auprès des émetteurs ainsi que l'adhésion, dès 2009, aux Principes des Nations Unies pour l'Investissement Responsable (UNPRI) formalise notre engagement dans ce domaine.

En outre, conformément aux conventions d'Oslo et d'Ottawa, METROPOLE Gestion exclut tout acteur impliqué dans la production de bombes à sous-munitions ou de mines antipersonnel.

Enfin, nous nous assurons à travers nos analyses que les entreprises vont au-delà de leurs stricts périmètres et s'assurent du respect des droits humains tout au long de leurs chaînes de valeur.

SUIVI DES VALEURS EN PORTEFEUILLE

CARREFOUR

✓ **2,8%* du portefeuille**

**Données au 31/12/2017*

Le groupe Carrefour a, dès 1997, souhaité se faire accompagner de la Fédération Internationale des ligues des Droits de l'Homme (FIDH) pour l'élaboration d'une démarche visant au respect des normes internationales en matière de droits de l'Homme, notamment de droit du travail chez ses fournisseurs et leurs sous-traitants. Cette collaboration a permis la rédaction d'une charte fournisseurs, d'un document d'audit et d'un guide d'utilisation qui prennent vie à travers plus de 1500 audits sociaux réalisés chaque année chez les fournisseurs de marques propres.

La démarche de Carrefour s'appuie sur le respect et la promotion des principes fondamentaux internationaux, en particulier : la Déclaration Universelle des droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les droits fondamentaux au travail, ainsi que les conventions pertinentes de l'OIT dont les 8 conventions fondamentales et les principes directeurs de l'OCDE.

En 2012, Carrefour formalise cet engagement en obtenant la certification ISO 26000 apparue fin 2010, qui définit la Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE). L'un des principaux enjeux concerne notamment la promotion du respect des droits de l'Homme dans l'ensemble des pays dans lesquels le groupe exerce une activité. Carrefour y répond à travers plusieurs engagements parmi lesquels l'assurance du respect des Droits de l'Homme par ses fournisseurs ou encore la participation à l'amélioration des standards internationaux.

HUGO BOSS

✓ **2,3%* du portefeuille**

**Données au 31/12/2017*

En 2017, Hugo Boss a mis à jour son analyse de matérialité avec l'ensemble de ses parties prenantes. Le respect des droits humains dans la chaîne d'approvisionnement ressort comme une exigence fondamentale dans l'industrie du textile et figure donc parmi les principaux enjeux RSE du groupe.

Hugo Boss mène des due diligences sociales avant toute relation d'affaires avec ses fournisseurs, puis régulièrement une fois celle-ci établie. En cas de violation de ses normes sociales, Hugo Boss travaille avec le fournisseur pour élaborer un plan d'actions et vérifie la mise en œuvre des mesures correctives dans un délai d'environ 3 à 6 mois. Si les progrès sont insuffisants et qu'un manque d'engagement de la part du prestataire est constaté, Hugo Boss peut mettre un terme au partenariat. A titre d'exemple Hugo Boss a résolu en 2017 un cas de travail forcé dans le sud de l'Inde. A cette occasion, Hugo Boss a poursuivi son action dans cette région en participant à l'initiative « Tamil Nadu », afin de sensibiliser et former les travailleurs locaux sur les droits humains. Fort de sa connaissance de sa chaîne d'approvisionnement, le groupe communique ainsi en toute transparence la liste complète de ses fournisseurs ainsi que leurs sites de production.