



Giovanni Bagiotti
CEO
Allianz Global Investors
Investments Europe¹

Encours ISR : la barre des 10 milliards d'euros est franchie.

Au premier semestre 2011, AllianzGI Investments Europe a franchi la barre des 10 milliards d'euros d'actifs gérés et conseillés en Investissement Socialement Responsable (ISR). Ces encours ont progressé de plus de 54 % par rapport à fin 2010, passant de 6,8 milliards au 31 décembre 2010 à 10,5 milliards d'euros au 30 juin 2011 (dont 2,7 milliards d'euros investis dans des fonds ouverts). Rappelons que la plateforme européenne d'Allianz Global Investors est signataire des Principes pour l'Investissement Responsable (PRI) depuis la fin 2010, dans la continuité de l'engagement d'AllianzGI France, signataire depuis 2007. Elle dispose de 14 gérants et analystes impliqués dans la gestion ISR et le gouvernement d'entreprise. Cette progression significative des encours ISR, liée notamment au développement de l'activité de conseil auprès de la clientèle institutionnelle en France et en Europe, conforte la place de l'ISR comme axe stratégique fort d'AllianzGI Investments Europe.

Industries extractives : faut-il imposer la transparence ?

La demande pour les matières premières et l'intérêt pour les industries extractives devrait être amenée à croître dans les années à venir, malgré la volatilité récente des cours. Ces industries sont néanmoins confrontées à de nombreuses problématiques Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) auxquelles les investisseurs restent attentifs.

Les activités pétrolières, gazières et minières se situent bien souvent dans des zones d'instabilité politique, économique et sociale récurrente (Nigeria, Libye...). Une mauvaise gouvernance et un manque de transparence sont souvent à l'origine du problème, les populations locales ne tirant aucun avantage de l'exportation de ces ressources.

Ces problèmes seraient-ils mieux résolus via des initiatives volontaires ou par un durcissement des réglementations ? L'Initiative de Transparence des Industries Extractives (l'ITIE) constitue un exemple d'engagement volontaire de plus en plus de pays en vue de réconcilier publiquement les paiements effectués par les entreprises extractives avec les revenus reçus par les gouvernements. L'ensemble des parties prenantes sont impliquées, dont les investis-

seurs représentés au Conseil d'Administration par le responsable de l'ISR d'AllianzGI Investments Europe. Avec 35 pays adhérents, soit plus de 900 millions de personnes, l'initiative est soutenue par le G8, le G20 et la Banque Mondiale. L'initiative est de plus en plus reconnue comme une norme mondiale de transparence financière. Parallèlement, la réglementation devrait prendre une part croissante dans la promotion de la transparence au sein des industries extractives. Aux Etats-Unis, la législation Dodd Franck imposera aux entreprises enregistrées à la Security and Exchange Commission (SEC) de déclarer les paiements effectués au profit des gouvernements, et l'Union européenne entend également s'engager dans cette voie.

Qu'elle soit volontaire ou obligatoire, la transparence s'impose de toute évidence. Il s'agit du premier pas vers une meilleure gouvernance des pays riches en ressources naturelles. A terme, elle devrait promouvoir un contexte d'investissement plus stable, profitant ainsi aux entreprises extractives, à leurs investisseurs et aux populations locales.

David Diamond
Responsable de l'ISR



La prise en compte de la diversité dans l'analyse ESG

La question de la diversité, peu considérée il y a encore peu de temps, porte pourtant un double enjeu au sein de l'entreprise. Elle est à la fois une question de respect de la personne, source de cohésion sociale et de valeur ajoutée dans l'approche client.

Le respect de la personne sur son lieu de travail entre en jeu dès l'embauche et tout au long de la carrière. Il implique, de la part de l'entreprise, un respect des règles de non discrimination fixées par la directive européenne de 2000 (Directives 2000/43/EC et 2000/78/EC), à savoir ne faire aucune distinction pour la sélection des candidats lors du processus de recrutement que ce soit sur l'âge, le sexe, l'origine ethnique ou les convictions religieuses. Et ces critères ne doivent pas non plus être pris en considération dans la gestion des carrières des collaborateurs. Le respect de ces règles, sur lequel nous ne transigeons pas, est analysé dans le critère des Droits Humains et peut être, par conséquent, un motif d'exclusion d'une entreprise de notre univers d'investissement. C'est la raison pour laquelle nous nous engageons auprès d'entreprises telles que Sodexo. Condamnée pour discrimination raciale aux Etats-Unis en

2005, l'entreprise a dû verser des indemnités d'un montant de 80 millions de dollars. Sous cet angle, il s'agit bien d'un risque juridique à éviter pour l'entreprise.

Mais l'importance de la diversité en entreprise va au-delà du simple respect des règles légales ou conventionnelles en étant à la source d'une meilleure cohésion au sein de l'entreprise et source de performance et de valeur ajoutée pour celle-ci. En effet, une entreprise qui reflète la société dans laquelle elle opère abrite une plus forte cohésion et une richesse plus importante lui permettant de s'adapter rapidement aux changements et de conquérir plus facilement de nouveaux marchés. Dans ce domaine, même si la loi intervient de manière plus importante notamment sur la présence de femmes aux conseils d'administration (Norvège, Espagne, France), la démarche de l'en-

treprise est davantage volontaire qu'obligatoire. Des entreprises comme Allianz SE conduisent régulièrement des baromètres sociaux comprenant les aspects liés à la diversité. La démarche mise en place par d'autres comme BASF, pour favoriser l'accès des femmes et des employés de toutes origines ethniques aux postes de management ou celle de Peugeot visant à augmenter le nombre de postes de travail pouvant être occupés par des travailleurs valides autant que par ces personnes victimes de handicap, marquent la volonté des entreprises de refléter le mieux possible la société dans laquelle elles sont intégrées. Enfin, d'autres pratiques mises en place par certaines entreprises, telles que l'utilisation du CV anonyme permettant d'éviter que des candidats soient écartés du processus de recrutement pour des raisons autres que leurs compétences ou encore une politique de formation permettant aux personnes potentiellement discriminées d'accéder aux postes à responsabilité doivent également être intégrés dans nos critères d'analyse ESG, notamment dans les domaines des ressources humaines et des relations clients afin de valoriser les comportements les plus responsables et les plus volontaires.

Ce que nous valorisons en tant qu'investisseur socialement responsable ne se limite pas à un engagement formel de l'entreprise sur ces sujets mais davantage à une politique globale. Il nous faut être capable par le dialogue, d'inciter les entreprises à être plus proactives et communicantes sur le sujet de la diversité. Ce que nous attendons des entreprises en échange, c'est de nous expliquer de quelle manière leurs politiques de diversité répondent aux enjeux matériels auxquels elles font face dans les domaines des ressources humaines, de la relation commerciale et plus largement dans leur relation avec la société civile.

Julien Bras - Analyste ESG

« Une diversité des ressources humaines bien gérée augmente la performance économique »

Entretien avec Inès Dauvergne (photo), coordinatrice du pôle Diversité au sein du réseau d'entreprises IMS-Entreprendre pour la Cité. Ce pôle sensibilise les entreprises à la prévention des discriminations et les accompagne dans la mise en œuvre de leur politique de diversité. Elle est intervenue lors du comité d'orientation ISR dédié à ce sujet.



Non discrimination, égalité des chances, diversité... Quelle est la différence entre ces trois concepts ?

Ces notions sont des réponses graduelles à la volonté de garantir l'égalité de tous.

La non discrimination désigne le respect de l'égalité de traitement et est la base pour toute entreprise. Dans de nombreux pays, la non discrimination est une obligation légale. La loi française prohibe ainsi 18 critères de discrimination dont le sexe, le handicap, le patronyme...

Une entreprise qui souhaite aller plus loin mettra ensuite en œuvre une politique d'égalité des chances qui consiste à identifier des groupes discriminés et à mettre en place des mesures de promotion spécifiques. Il existe de plus en plus de contraintes légales pour favoriser l'égalité des chances comme les plans d'actions et accords sur le thème des seniors ou de l'égalité femmes/hommes, ainsi que l'obligation pour toute entreprise française de plus de 20 salariés d'employer au moins 6 % de travailleurs en situation de handicap.

Enfin, la diversité est une démarche plus globale, qui touche tous les salariés et vise à promouvoir la diversité de toutes sortes. Elle consiste à reconnaître que les différences individuelles au sein de l'entreprise peuvent être source de richesse et avoir un impact positif sur la performance de l'entreprise. Contraire-

ment aux deux précédents, il n'existe aucune obligation légale qui impose la diversité à une entreprise. C'est une démarche volontaire de leur part.

En quoi la diversité est-elle importante pour une entreprise ?

Jusqu'à la fin des années 90, la question de la diversité était traitée en France sur un plan moral et éthique. Au début des années 2000, une forte impulsion de l'Europe impose aux Etats membres de traiter de questions de non-discrimination de façon plus active. Transposées en France dans la loi de 2001, ces directives durcissent considérablement le cadre légal en matière de non-discrimination et le risque juridique pour les entreprises en cas de non-respect de celui-ci.

A la même période, les entreprises privées commencent à se rendre compte que la diversité de leurs ressources humaines a une incidence positive sur leur performance économique, en termes de cohésion, fidélisation, innovation ou accès à de nouveaux marchés. L'étude Diversité du capital humain et performance économique réalisée pour IMS-Entreprendre pour la Cité et publiée en 2010 montre ainsi qu'une diversité des ressources humaines bien gérée augmente la performance économique de 5 à 15 % selon les secteurs d'activité.

Quelles sont les principales difficultés rencontrées par les entreprises ?

Il peut exister des difficultés à plusieurs niveaux.

Le premier est la difficulté à trouver des candidats, par exemple des personnes en situation de handicap sur des métiers très qualifiés en raison d'une scolarité parfois plus chaotique et d'un manque de formation (seules 1,8 % des personnes en situation de handicap ont

un niveau supérieur à Bac +3). Des postes traditionnellement masculins ou féminins attirent également peu de candidats de l'autre sexe.

Le second est lié à aux mentalités. La diversité ne se décrète pas, elle doit s'accompagner d'un processus de conduite du changement et d'actions de sensibilisation à tous les niveaux de l'entreprise. Déployer une démarche diversité est un investissement qui ne peut se faire qu'avec un engagement au plus haut niveau et la mise en œuvre de moyen humains et matériels importants. Selon nos observations, si l'intégration des salariés en situation de handicap est accompagnée par une formation des équipes et une adaptation adéquate des postes de travail, ceux-ci s'adaptent très bien et ne sont ni plus souvent absents ni moins productifs contrairement aux idées reçues.

Enfin, l'entreprise peut avoir une difficulté à évaluer sa politique de diversité. Il est facile de suivre des indicateurs sur des thèmes comme l'égalité hommes/femmes, mais d'autres comme la diversité des origines sont plus complexes à mesurer précisément. Si l'entreprise est internationale, l'exercice est encore plus compliqué car les indicateurs disponibles varient d'un pays à l'autre. Au Royaume-Uni, les données sur le handicap n'ont par exemple pas le droit d'être recueillies. En France, c'est au contraire le cas des données liées à l'origine ou à l'orientation sexuelle. Finalement, seule la problématique homme / femme est universelle. Néanmoins, ceci n'empêche pas des groupes comme Casino, Peugeot ou Vinci d'être très engagés envers la diversité et de mener des démarches structurées, accompagnées de moyens importants.

Propos recueillis par
Mathilde Moulin - Analyste ESG

Casino : acteur de la diversité

Casino, signataire depuis 2004 de la charte de la diversité qui témoigne publiquement de l'engagement du groupe à œuvrer en faveur de la diversité, a obtenu en 2009 le label diversité. Ce label, attribué pour trois ans après un audit externe, vient récompenser les efforts faits par le groupe pour la promotion de la diversité et de l'égalité des chances. Casino s'est ainsi doté d'un comité diversité en 2006 pour favoriser l'embauche de profils variés et a fait réaliser par un cabinet spécialisé un audit de ses pratiques de recrutement. De plus, les

collaborateurs sont sensibilisés aux enjeux de la diversité et un module de formation spécifique a été proposé aux responsables des Ressources Humaines et représentants du personnel. Casino a également une politique active d'insertion de salariés en situation de handicap qui représentent plus de 9 % des effectifs français. Plus récemment, l'entreprise s'est penchée sur le thème de la diversité religieuse : après avoir réalisé un diagnostic sur 25 sites en 2010, Casino a élaboré un guide sur le sujet, en cours de diffusion.

Mathilde Moulin - Analyste ESG

AllianzGI promoteur du dialogue actionnarial

Le Forum pour l'Investissement Responsable a créé début 2010 un groupe de travail appelé « Cordial » (pour Corporate Dialogue) dont il a confié la responsabilité et la coordination à AllianzGI. Cordial a pour vocation de développer les échanges entre la communauté financière et les entreprises sur les sujets de développement durable et de gouvernement d'entreprise. Le groupe de travail, composé de 10 membres, a rencontré 22 sociétés du SBF 120 (Société des Bourses Française) pour faire un état des lieux des pratiques de gouvernance, identifier les pistes de pro-

grès et favoriser leur mise en œuvre dans des domaines comme l'amélioration du fonctionnement des assemblées générales ou les rémunérations. Les conclusions du groupe de travail ont été présentées à la communauté financière le 6 avril dernier, et plusieurs propositions ont été faites comme par exemple, faire évoluer le vote afin de permettre aux actionnaires de s'exprimer sur la rémunération des dirigeants ou encourager toutes les sociétés françaises cotées à adhérer au système de vote électronique en cours de développement.

Pierre Dinon

Responsable du Gouvernement d'Entreprise

Agenda

Marie-Sybille Connan a rejoint l'équipe de recherche ESG. L'équipe bénéficiera de son expertise acquise après 15 années d'expérience dans l'analyse actions et crédit, ainsi que dans la gestion de portefeuille. Marie-Sybille Connan renforce le soutien de l'équipe de recherche à la gestion des fonds ISR et contribuera à accroître l'intégration des facteurs ESG dans l'ensemble de nos processus d'investissement. Elle avait rejoint AllianzGI Investments Europe en 2008.

AllianzGI Investments Europe est l'un des principaux sponsors et interviendra lors des événements suivants qui se tiendront cet automne :

- Conférence Annuelle des Principes pour l'Investissement Responsable des Nations Unies (15 et 16 septembre).
- Forum de la Gestion d'Actifs de l'Agéfi (6 octobre).
- Colloque Novéthic : stratégies ESG pour investisseurs responsables (28 novembre).

Allianz Global Investors France Société Anonyme au capital de 10.159.600 euros.
RCS Paris 352 820 252. Société de gestion de portefeuille agréée par la Commission des Opérations de Bourse le 30 juin 1997 sous le n° GP 97 063.
Siège social : 20 rue Le Peletier, 75444 Paris Cedex 09.
Document non contractuel.
www.allianzgi.fr

© 2011 Allianz Global Investors
All rights reserved

Ce document a été préparé par Allianz Global Investors France : Société Anonyme au capital de 10 159 600 euros – 352 820 252 RCS Paris dont le siège social se situe au 20, rue Le Peletier – 75444 Paris Cedex 09. Allianz Global Investors France est une société de gestion de portefeuille agréée par la Commission des Opérations de Bourse le 30 juin 1997 sous le numéro GP-97-063. AllianzGI France s'efforce d'utiliser des informations pertinentes, fiables et contrôlées. Toutefois, AllianzGI France ne saurait être tenue responsable, de quelque façon que ce soit, de tout dommage direct ou indirect résultant de l'usage de la présente publication ou des informations qu'elle contient. Ce document réalisé à titre d'information ne saurait constituer une offre commerciale ou de conseil d'ordre juridique ou fiscal. Les opinions développées dans ce document reflètent le jugement d'Allianz Global Investors France au jour de sa rédaction et sont donc susceptibles d'être modifiées à tout moment sans préavis. Cette publication ne peut être reproduite, en totalité ou en partie, ou communiquée à des tiers sans l'autorisation préalable et écrite d'Allianz Global Investors France. Allianz Global Investors France décline toute responsabilité dans l'utilisation qui pourrait être faite de ces informations et des conséquences qui pourraient en découler. Les performances passées ne préjugent pas des performances futures. Document non contractuel.

¹ Allianz Global Investors Investments Europe est la plateforme européenne d'investissement d'Allianz Global Investors, regroupant les entités suivantes: Allianz Global Investors France S.A. (Société de gestion de portefeuille agréée par l'Autorité des Marchés Financiers, autorité de régulation en France), Allianz Global Investors Italia SGR S.p.A. (Société de Gestion de portefeuille agréée par Banca d'Italia, autorité de régulation en Italie), les succursales d'Allianz Global Investors Europe GmbH aux Pays Bas et à Zurich (Sociétés de Gestion de portefeuille agréées par les Autorités locales de régulation, l'Autoriteit Financiële Markten pour la succursale des Pays-Bas et l'Autorité Fédérale de Surveillance des Marchés Financiers pour la succursale de Zurich) et enfin Aequitas GmbH (compagnie exemptée d'agrément en vertu des dispositions de la loi sur les banques « Kreditwesengesetz »).