



CCR Actions Engagement Durable

“S’engager pour progresser”



Reporting extra-financier à fin mars 2010 - Premier trimestre

Sommaire

1. Edito	2
2. Synthèse de notre démarche extra-financière	4
3. Bilan des entrées & sorties du trimestre	6
4. Analyse ESG des principales positions de CCR Actions Engagement Durable	8
5. Nos derniers entretiens ESG	20
6. Bilan des votes aux assemblées générales	22

Pour le détail complet sur le processus d’investissement ainsi que la politique de vote du FCP, veuillez consulter le site CCR Asset Management : <http://www.ccr-am.com/ISR/ccr-am.htm>

1. Edito

Lors de notre dernier reporting extra-financier, nous avons consacré notre édito trimestriel à la mise en place du Comité de pilotage de CCR Actions Engagement Durable, composé de treize personnes dont cinq experts indépendants. Les objectifs de ce forum d'échanges sont clairs : orienter la gestion du fonds dans la définition des priorités ESG, apporter un soutien au dialogue mené avec les sociétés, renforcer notre crédibilité, notre légitimité et notre proximité avec nos clients. Pour chacun des trois piliers ESG (Environnement, Social, Gouvernance), nous avons retenu une thématique sur laquelle nous souhaitons nous concentrer tout au long de l'année 2010 avec le souci permanent d'une meilleure appréhension des risques qui peuvent survenir au sein des différentes sociétés dans lesquelles nous investissons. Rappelons que nous avons retenu, pour l'année en cours, les thèmes suivants : en **Gouvernance**, la question de la diversité au sein des conseils d'administration ou de surveillance des sociétés ; en **Social**, la qualité des relations d'une entreprise avec ses sous-traitants ; en **Environnement**, la prise en compte par les entreprises de la réglementation européenne, REACH (Registration, Evaluation and Authorization of Chemicals), qui impose de nouvelles normes en matière d'utilisation de substances chimiques.

Alors que la saison des Assemblées Générales annuelles a débuté, c'est l'occasion pour nous de faire un point sur notre thématique de gouvernance et plus particulièrement sur les changements de gouvernance qui seront soumis au vote des actionnaires de Vinci et d'Axa lors de leur prochaine Assemblée Générale. Nous avons eu l'occasion de rencontrer Yves-Thibault de Silguy, Président du Conseil d'administration de Vinci et Jacques de Chateauvieux, Président du Conseil de Surveillance d'Axa qui, ont tous deux proposé l'abandon de la structure duale existante au sein des deux groupes. Rappelons que la séparation des fonctions de contrôle (assuré par le président du conseil d'administration ou de surveillance) et de gestion (assurée par le Directeur Général) est un des fondements d'une bonne gouvernance, critère que nous intégrons systématiquement dans notre analyse ESG. Toutefois, conformément à notre processus d'investissement, le pragmatisme prévaut et en aucun cas notre décision d'investissement ou de désinvestissement est le résultat d'une analyse binaire. En la matière, nous mettons en avant 3 clés d'analyse : l'importance d'une gouvernance équilibrée et stable ; la transparence de la société sur son choix de gouvernance ; la transparence de la société sur les responsabilités, les rôles et la compétence des membres du conseil. A la suite de nos échanges, nous ne pensons pas que la gouvernance effective de Vinci et d'Axa présente de risques additionnels liés à cette modification. En conséquence, nous maintenons nos positions en portefeuille. Toutefois, nous continuerons à veiller sur l'existence réelle de contre-pouvoirs, sur l'indépendance et la rémunération des membres, la diversité des profils, des compétences, la disponibilité et l'assiduité de chacun d'entre eux.

Ce travail systématique d'analyse est le cœur de notre processus d'investissement. A fin mars, la cartographie de CCR Actions Engagement Durable présentait les enseignements suivants : le principe de la séparation des pouvoirs était respecté dans près de 90% des cas en portefeuille vs 59% pour l'univers de près de 300 valeurs européennes suivi par Oddo ; le taux d'indépendance moyen du conseil (retraité d'éventuels mandats croisés, conflits d'intérêt, ancienneté trop longue...) était proche de 40% pour notre portefeuille vs 26% pour l'échantillon européen des grandes valeurs et 43% pour l'échantillon des valeurs moyennes.

Bénédicte Bazi,
Gérante CCR Actions Engagement Durable

Experts indépendants du comité de pilotage de CCR AM

Pierre-Yves GOMEZ

- Professeur de stratégie à l'EM Lyon et directeur de l'Institut Français de Gouvernement des Entreprises (IFGE)
- Auteur de nombreux ouvrages sur le gouvernement des entreprises et son impact sur la stratégie
- Economiste et docteur en gestion

Jean-Philippe LIARD

- Détaché syndical FCE – CFDT d'EDF
- Reconnu pour son expertise en épargne salariale et ISR

Benoît de GUILLEBON

- Directeur APESA (Pau – 25 salariés)
- 12 ans d'expertises en montage et animations de réseaux dans l'environnement et le développement durable
- Expert pour la Commission Européenne et divers acteurs privés et publics
- Ecole Centrale de Paris (1978) - DEA Métallurgie (1978) et thermique (1980)

2. Synthèse de notre démarche extra-financière

Notre engagement de gestion

L'engagement de l'équipe auprès des investisseurs est d'adopter une gestion engagée qui intègre une démarche extra-financière reposant sur :

- L'exclusion de certaines pratiques et de certains secteurs
- L'inclusion dans le processus d'investissement de la dimension ESG (Environnement, Social et Gouvernance)
- Le dialogue durable avec les entreprises dans une perspective de progrès
- Une politique de vote active, cohérente, transparente et indépendante
- Des comptes rendus réguliers sur nos travaux extra-financiers

L'exclusion de certaines pratiques et de certains secteurs

- Exclusion de certaines pratiques : l'équipe de gestion s'engage à exclure de l'univers d'investissement toutes les sociétés en violation avec des normes et conventions internationalement reconnues :

- Principes du Global Compact des Nations Unies (droits de l'homme, droit du travail, environnement, lutte contre la corruption)
- Conventions fondamentales de l'OIT (Organisation Internationale du Travail)
- Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (DUDH)

- Exclusion de certains secteurs : l'équipe de gestion n'investira pas dans les sociétés dont l'activité principale est la production de tabac et d'alcool en raison de leur coût induit pour la société.

Il ne s'agit pas d'adopter une démarche moralisatrice d'investissement mais, en tant que financier, de prendre en compte le coût induit de la consommation de tabac et d'alcool pour la société. Ceci a été développé dans notre reporting extra-financier à fin août 2009.

La gouvernance sur un périmètre élargi comme critère prédominant

L'analyse de la gouvernance est **un outil de mesure et d'anticipation du risque** plutôt qu'un levier de performance. La clé d'une bonne gouvernance au sein d'une entreprise réside dans la qualité des relations entre l'ensemble des acteurs, dans leurs bons comportements, leur éthique individuelle et collective.

L'analyse réalisée est qualitative et elle privilégie les critères de gouvernance les plus pertinents au sein de chaque domaine d'analyse :

- Droits de l'actionnaire minoritaire : une action / un droit de vote (cas spécifique des sociétés familiales) ; existence de pacte d'actionnaire ; existence de pilule anti-OPA ; transparence des statuts
- Dirigeants : séparation effective des fonctions et des rôles ; organisation de la succession du CEO ; rémunération du CEO (cohérence, transparence des éléments de rémunération) ; transparence des critères d'évaluation de la performance ; éthique des affaires (Déontologie et corruption)
- Conseil d'administration : composition et fonctionnement du conseil ; répartition de la rémunération des membres du conseil ; comités (audit, rémunérations, nominations) ; Indépendance des comités spécialisés ; présence du CEO dans un des comités
- Contrôle interne et communication financière : degré de complexité comptable, fiscale et juridique. Historique d'irrégularités / débats comptables ; Co-commissariat aux comptes ; Transparence des honoraires des CAC ; activités de conseil et d'audit confiées à des organisations différentes. Qualité de la communication financière : accès aux dirigeants ; Historique profit warning

- Salariés : égalité des chances / parité / promotion. Droits humains : gestion des risques dans les pays sensibles ; analyse des enjeux liés à l'hygiène, la santé et sécurité au travail (HSS).

L'évaluation des questions environnementales et sociétales

L'équipe de gestion ne s'engage pas à exclure d'emblée les sociétés sur les sujets environnementaux et sociaux, qui sont bien souvent très complexes. Par conséquent, l'évaluation des questions environnementales et sociétales vise à nourrir l'engagement pris avec les entreprises en tant qu'aide au dialogue. Seulement dans les cas extrêmes, nous écartons une société de notre sélection. A titre d'exemple, un grand groupe présent dans un secteur très exposé aux principaux enjeux environnementaux qui n'aurait pas identifié ces derniers et qui n'aurait pas formalisé de politique environnementale serait exclu de notre univers d'investissement.

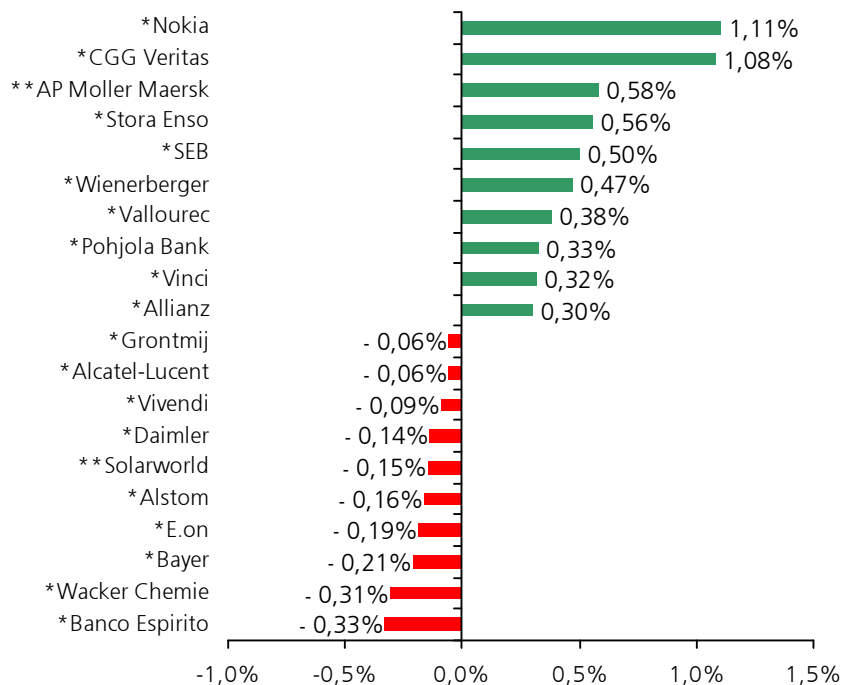
- **Environnement** : Politique environnementale de l'entreprise ; Consommations ; Rejets et émissions : initiatives de réduction et suivi des émissions de gaz à effet de serre et tout autre polluant de l'air ; Gestion des déchets ; Autres : prévention de la pollution des sols, des nuisances sonores, protection de la biodiversité ; Litiges et controverses
- **Ressources Humaines** : Stratégie et organisation des ressources humaines ; Gestion des effectifs (part des effectifs permanents, suivi des démissions) ; Sécurité de l'emploi et procédures de restructuration ; Information et consultation des employés, négociation collective, communication interne ; Litiges et controverses
- **Autres parties prenantes** : Relations avec les fournisseurs ; Responsabilités liées aux produits et services ; Relations avec la société civile.

3. Bilan des entrées & sorties du trimestre

(Du 1^{er} janvier au 31 mars 2010)

Principales lignes (au 31/03/2010)	Poids
Nokia	4.67%
BNP Paribas	4.27%
Allianz	3.92%
Banco Santander	3.66%
Stora Enso	3.54%
CGG Veritas	3.12%
Groupe Steria	3.03%
Pohjola Bank	3.03%
AXA	2.97%
Wienerberger	2.95%

Principales contributions à la performance du fonds (1^{er} trimestre 2010)



* Valeurs détenues en portefeuille

** Valeurs détenues puis vendues

L'ensemble des mouvements est détaillé sur une base mensuelle dans le cadre de nos rapports de gestion financiers. Nous détaillons dans le cadre de nos rapports extra-financiers, et sur une base trimestrielle, les analyses ESG de nos principales positions, de nos entrées et de nos sorties (uniquement dans le cas où la vente du titre est liée à des critères extra-financiers). L'ensemble des ventes est repris dans nos reportings financiers mensuels.

Arkema

La forte correction du titre fin février nous a offert l'opportunité d'entrer sur le titre à un niveau de valorisation attractif. Le groupe devrait bénéficier d'une forte amélioration de ses résultats tout en renforçant son portefeuille de leader sur certaines niches. La performance extra-financière du groupe repose sur des bases solides et montre des axes de progrès significatifs sur les dernières années, avec notamment une plus grande transparence en termes de gouvernance. Arkema est par ailleurs entré dans une démarche d'inclusion des parties prenantes au sein de sa politique RSE (Responsabilité Sociale et Environnementale d'entreprise).

Banco Santander

La banque commerciale représente près de 75% du PNB du groupe, la banque d'investissement, 21% et la gestion d'actifs, 4%. Le portefeuille d'activité du groupe est assez diversifié avec 48% des revenus réalisés en Europe continentale, 36% en Amérique Latine et 16% au Royaume-Uni.

Le groupe devrait sortir renforcé de la crise grâce à un pilotage très fin de ses risques (immobilier espagnol notamment) et à la qualité indéniable de ses actifs avec notamment une forte présence en Amérique latine. En matière de RSE, Banco Santander fait partie des meilleurs du secteur en particulier en matière de gouvernance et de ressources humaines qui sont des enjeux déterminants dans ce secteur d'activité.

Tessenderlo

Groupe chimique belge présent dans 3 secteurs d'activité principaux : produits chimiques à hauteur de 51% du CA (n° 1 mondial des engrais liquides sulfurés, n° 2 mondial des potassiums de sulfate...), transformation de matières plastiques pour 28% du CA (profilés en PVC, tubes et raccords destinés à la plomberie, l'irrigation et le transport de gaz...) et Spécialités pour 21% du CA (n°3 mondial de la gélatine, graisses et farines animales, additifs alimentaires, produits de chimie fine...). Après une forte sous-performance en 2009 qui a été une année de forte perte, le point bas semble a priori atteint alors qu'un nouveau management est en place. Celui-ci a pour ambition de repositionner le groupe autour de 4 activités principales vs 13 actuellement. La communication de Tessenderlo sur son engagement dans le développement durable est insuffisante pour une entreprise du secteur chimique. Nous attendons de la nouvelle équipe dirigeante des engagements plus forts en la matière

4. Analyse ESG des principales positions de CCR Actions Engagement Durable

Sur la base de notre partenariat avec Ethifinance associé au travail de compilation, de recouplement et d'analyse complémentaire (accès aux détails de nos sources d'information : <http://www.ccr-am.com/SR/ccr-am.htm>), l'équipe exclut au minimum 20% des sociétés qu'elle considère comme risquées en matière de gouvernance d'entreprise et initie un dialogue durable avec celles qui offrent l'opportunité d'entreprendre un travail de progrès.

A ce jour, 100% des titres en portefeuille a fait l'objet d'une analyse ESG. Chacun des titres a été noté selon un cahier des charges défini en collaboration avec Ethifinance.

Nous publions ci-dessous une synthèse qualitative des analyses ESG des principales positions en portefeuille.

Alcatel

Gouvernance

Le groupe a mis en place la plupart des bonnes pratiques en la matière. Mais leur exécution n'a clairement pas été à la hauteur avec les dérives constatées au cours des années récentes en termes de direction et de rémunération. Avec l'arrivée il y a un an du tandem Camus-Ben Verwaayen, des modifications substantielles ont ainsi été apportées à la composition du Conseil d'Administration et au fonctionnement du comité exécutif.

Principaux enjeux environnementaux et sociaux

- Environnement

La politique du groupe en la matière est exhaustive, ses principaux impacts environnementaux directs et indirects y sont décrits. Une direction Environnement, Hygiène, Sécurité (EHS) a été créée en 2007.

- Ressources Humaines

Le groupe a concentré ses efforts sur l'intégration des deux groupes et l'harmonisation des politiques RH. Il a été confronté à des difficultés notables en termes de dialogue social concernant la gestion des procédures de restructuration des dernières années. A noter que de nouveaux dispositifs ont été mis en place dans le but d'améliorer la relation avec les salariés tels que la possibilité d'un contact direct avec le Directeur Général.

- Parties Prenantes Externes

Les risques sociaux et environnementaux relatifs à la chaîne d'approvisionnement du groupe ont été identifiés.

Axes de progrès

En dépit des progrès significatifs réalisés depuis la fusion en matière de reporting et de transparence sur certains enjeux, nous pensons que la gouvernance en place depuis un an contribuera à améliorer la performance du groupe dans l'ensemble des domaines ESG et plus particulièrement dans le domaine social.

Allianz

Gouvernance

La plupart des pratiques de bonne gouvernance sont en vigueur : les fonctions de contrôle et de gestion sont séparées, le conseil de Surveillance est conforme au Code de Gouvernance allemand (50% actionnaires, 50% salariés), de nombreux comités spécialisés existent y compris un comité de gouvernance (souci du groupe dans ce domaine), la lutte contre la corruption est une des priorités du groupe : il a ainsi signé le Global Compact et établi un partenariat avec une ONG spécialisée.

A noter : les activités de conseil et d'audit n'ont pas été entièrement dissociées ; tous les engagements du groupe sont relativisés par de nombreux litiges.

Principaux enjeux environnementaux et sociaux

- Environnement

Le groupe décrit ses impacts environnementaux (directs et indirects), publie des engagements et établit des partenariats, notamment avec la WWF. Sa politique environnementale est ambitieuse.

- Ressources Humaines

Transparence de la stratégie RH, des procédures de restructuration mais le reporting social est incomplet. Volonté de s'engager dans la lutte contre la discrimination, de développer des politiques de formation, d'être vigilant sur la qualité du dialogue social....qui ne se traduit pas toujours dans les faits.

- Parties Prenantes Externes

Allianz donne la priorité à son système approfondi de qualité (enquêtes régulières de satisfaction auprès des clients). Le groupe affiche une large offre de produits à forte valeur ajoutée sociale et environnementale comme le financement de projets dans le secteur des énergies renouvelables, et semble prendre en compte de manière de plus en plus systématique les risques extra-financiers dans les produits financiers. Toutefois, aucun engagement n'est pris quant à la transparence des contrats (une condamnation à ce sujet). Enfin la communication à propos des relations avec la société civile est importante. AGF, la filiale française est proactive dans le domaine du respect des droits humains en développant une politique spécifique dans ce domaine en faisant référence à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations Unies.

Axes de progrès

Tous les engagements pris sont relativisés par les nombreux litiges dans lesquels le groupe est mis en cause, parfois condamné.

Axa

Gouvernance (sous surveillance)

Le groupe a mis en œuvre la majorité des pratiques de bonne gouvernance : les fonctions de contrôle et de gestion sont séparées (à ce jour car projet de modification du mode de gouvernance), le conseil ainsi que les différents comités spécialisés sont assez expérimentés, diversifiés et relativement indépendants. La rémunération des dirigeants est relativement transparente. Axa s'est fixé des engagements déontologiques forts.

A noter : l'existence de droits de vote double et de deux pactes d'actionnaires (avec BNP-Paribas et Schneider), le déséquilibre de rémunération entre les deux commissaires aux comptes et la part importante de leur rémunération allouée à des missions de conseil.

Principaux enjeux environnementaux et sociaux

- Environnement

Axa a défini une politique environnementale forte depuis plusieurs années, laquelle aborde les enjeux directs et indirects du groupe (impacts liés aux activités et aux produits). Il existe une batterie d'objectifs d'amélioration chiffrés portant sur les principaux indicateurs (énergie, déchets et CO2).

- Ressources Humaines

Les politiques RH ont été définies et communiquées depuis plusieurs années. Axa fait preuve d'une implication assez forte en matière de capital humain : actionariat salarié détaillé profitant à la majorité des employés, promotion de la diversité notamment avec la signature de la Charte de la Diversité en 2004, politique de formation avec "AXA University" et un reporting détaillé.

- Parties Prenantes Externes

La politique de responsabilité d'Axa vis à vis des produits qu'il propose à ses clients montre des engagements forts, tels que le suivi environnemental des sociétés assurées par le groupe ou la mise en place de produits d'investissement solidaires et socialement responsables par les branches de gestion d'actifs (signataire des PRI depuis 2007).

Axes de progrès

Les activités de conseil et d'audit ne sont pas entièrement dissociées, la politique de lutte contre la corruption n'apparaît pas de façon claire, peu d'informations sont communiquées à propos des RH dans les pays sensibles.

Banco Espirito Santo

Gouvernance

Le respect du droit des actionnaires minoritaires n'est pas optimal : existence d'actions préférentielles, potentiel pacte implicite entre le Crédit Agricole et Bespar, pilule anti-OPA de fait puisque Crédit Agricole et Bespar possèdent ensemble 50.8% du capital, statuts introuvables.

A noter : part élevée de la rémunération des CAC pour des missions de conseil, quelques controverses, notamment en termes de blanchiment d'argent et d'évasion fiscale.

Principaux enjeux environnementaux et sociaux

■ Environnement

Une politique de groupe a été instaurée concernant l'environnement : mesure et contrôle de l'impact environnemental, conformité avec les législations, efforts pour développer des produits et services non nuisibles et réduire l'utilisation des ressources naturelles et de l'énergie, sensibilisation des employés.

■ Ressources Humaines

Le reporting social est assez complet. Un système de contrôle systématique et périodique de satisfaction des employés a été instauré au niveau du groupe. Des accords collectifs de travail sont en place dans de nombreux pays où le groupe est implanté. Une politique de non-discrimination existe au sein du groupe.

■ Parties Prenantes Externes

Le groupe a instauré une politique de santé/sécurité, contre la discrimination et le travail des enfants, à l'égard des co-contractants. Les actifs sont gérés conformément aux critères ISR et les prêts/crédits/hypothèques sont examinés systématiquement sur une base environnementale. Des détails sur les donations du Groupe sont communiqués.

Axes de progrès

Manque de transparence sur la rémunération individuelle des dirigeants, faible taux d'indépendants dans les comités.

Banco Santander

Gouvernance

Les pratiques en matière de gouvernance sont très proches des meilleures du secteur. Le groupe est très transparent quant à la rémunération et l'assiduité des administrateurs. La politique déontologique est détaillée et les politiques de lutte contre la corruption et le blanchiment se traduisent par des initiatives concrètes. De plus, les risques extra-financiers sont identifiés et une structure est mise en place pour les contrôler. Enfin le groupe est très transparent vis-à-vis de ses actionnaires qui ont tous le même poids puisque les statuts ne prévoient aucune distorsion entre la proportion du capital détenue et les droits de vote qui y sont associés. Par ailleurs, il n'existe qu'une seule classe d'actions et aucun pacte d'actionnaires.

Principaux enjeux environnementaux et sociaux

■ Environnement

L'environnement est le seul thème pour lequel le Groupe communique moins bien que la moyenne du secteur. Cependant sa politique environnementale (publiée depuis 2005) et l'identification de ses impacts environnementaux sont à noter, notamment indirects en prenant en compte le risque environnemental dans son activité de crédit et de financement et en développant des produits spécifiques. Banco Santander a aussi mis en place un SME (système de management environnemental) ne couvrant aujourd'hui qu'un faible périmètre mais ayant vocation à se généraliser.

■ Ressources Humaines

Le groupe est très transparent à propos de la composition de ses effectifs qui affichent une grande diversité au vu des engagements et des initiatives concrètes menés en matière de lutte contre la discrimination et d'égalité des chances. Au moins 80% des employés sont couverts par des accords collectifs négociés couvrant plusieurs aspects des conditions de travail. Enfin des dispositions générales sont formulées par rapport au respect des droits humains dans les pays sensibles mais cette politique n'est pas auditée.

■ Parties Prenantes Externes

Banco Santander a identifié d'une part tous les enjeux relatifs à la responsabilité liée aux produits et services et affiche d'autre part un engagement solide à l'égard de la société civile. Le groupe est signataire de nombreuses initiatives comme le Pacte Mondial des Nations Unies. Il affiche une forte préoccupation pour le droit à l'éducation des populations

d'Amérique Latine ainsi qu'au sort des enfants issus des milieux défavorisés. Le montant alloué au mécénat est particulièrement élevé (120 M€ en 2008 soit 1% du RN avant IS).

Axes de progrès

En RH, nous noterons l'absence de procédure d'audit en matière de politique du respect des droits de l'homme. Et, aucune information concernant les procédures de restructuration n'a été communiquée.

Bayer

Gouvernance

Le groupe a la volonté de disposer de bonnes pratiques de gouvernance : les fonctions de surveillance et la Direction Générale ont été séparées, les informations au sujet de leur rémunération sont assez complètes. Cependant l'indépendance des membres des comités spécialisés est très insuffisante.

A noter : activités de conseil et d'audit pas entièrement dissociées (conseil = 18% de la rémunération des commissaires aux comptes) ; nombreuses controverses relatives à des pratiques anti-concurrentielles.

Principaux enjeux environnementaux et sociaux

■ Environnement

La politique environnementale est bien formalisée. Le reporting est complet, couvre l'ensemble des activités et montre des améliorations notamment au niveau de la part des énergies renouvelables dans le mix énergétique, des consommations d'eau, des émissions de GES et de substances polluantes, et de la gestion des déchets. Le groupe est totalement transparent au niveau de ses impacts environnementaux, et sur les initiatives prises. Toutefois, l'utilisation de produits chimiques, notamment concernant le règlement REACH, tout comme l'enjeu de la pollution des sols, ne sont pas assez considérés.

■ Ressources Humaines

Le reporting social est assez satisfaisant. La discrimination et la promotion de l'égalité des chances sont des points importants de la politique RH, notamment la parité hommes/femmes, le travail des enfants et le travail forcé. Le groupe est d'ailleurs signataire du pacte mondial des Nations Unies et soutient son engagement en faveur du « Responsible Care », et établit un plan d'action en vue de respecter les 10 principes inclus dans le Global Compact.

■ Parties Prenantes Externes

Le groupe a mis en place un programme « SUPREME » qui implique la responsabilité sociale de ses fournisseurs et permet de prendre en compte les critères sociaux, d'hygiène/sécurité et environnementaux dans le choix de ces derniers. Il semble réaliser des audits de vérification régulier concernant les fournisseurs stratégiques situés dans les pays non membres de l'OCDE sur les enjeux extra-financiers. Il dispose également d'un système qualité relatif à la responsabilité liée à ses produits quoiqu'insuffisant.

Axes de progrès

Manque de transparence quant à l'indépendance des membres du conseil (nombre de titres détenus par chacun, cumul des mandats au sein d'autres sociétés cotées), manque de communication quant à l'utilisation de produits chimiques et de la pollution des sols.

BNP-Paribas

Gouvernance

Le groupe a mis en œuvre la majorité des pratiques de bonne gouvernance : les fonctions de contrôle et de gestion sont séparées, le conseil ainsi que les différents comités spécialisés sont assez expérimentés mais relativement peu indépendants et peu diversifiés. La rémunération des dirigeants est relativement transparente.

A noter : des activités de conseil et d'audit pas entièrement dissociées, existence d'actions de préférence (émises aux Etats-Unis en quantité limitée entre 1997 et 2003), existence d'un pacte d'actionnaires.

Principaux enjeux environnementaux et sociaux

■ Environnement

Une politique environnementale est clairement définie depuis 2004. Le groupe a engagé de nombreuses initiatives sur la plupart de ses activités (y compris accroître la part des énergies renouvelables dans ses consommations énergétiques et la

gestion responsable du parc de véhicules). Le processus d'extension des systèmes de reporting relatifs à la performance environnementale est en cours à l'étranger.

- Ressources Humaines

La politique de RH du groupe vise à encourager de façon croissante la performance des employés et à aménager l'effectif selon les contraintes du marché. La gestion de l'effectif est relativement claire ainsi que les initiatives mises en œuvre pour améliorer le capital humain (politique de formation coûteuse et élaborée) et la motivation (actionnariat salarié notamment). Depuis 2006, on peut noter l'accent fort porté sur la lutte contre les discriminations au niveau interne et la promotion de la diversité.

- Parties Prenantes Externes

Concernant la relation avec ses clients et la responsabilité associée aux produits, le groupe a identifié ses impacts indirects et s'implique dans des initiatives visant à les modérer. Leur prise en compte n'est toutefois pas systématique.

Axes de progrès

Les activités de conseil et d'audit ne sont pas entièrement dissociées. La politique déontologique du groupe ne fait pas l'objet d'engagements publics. Peu de communication concernant les activités dans les zones sensibles et les initiatives pour le respect des Droits Humains.

CGG Veritas

Gouvernance

La structure atomisée du capital se traduit par un Conseil d'Administration diversifié, assisté de plusieurs comités spécialisés comprenant chacun une majorité de membres indépendants. Les rémunérations des dirigeants sont communiquées de façon transparente. Le groupe a clairement identifié le risque lié à la corruption du fait de sa présence dans des pays exposés.

A noter : l'existence de droits de vote double ; les fonctions de contrôle et de gestion ne sont pas séparées (rien de visible en termes de succession, le PDG a 56 ans et est entouré de plusieurs DG délégués) ; pas de dissociation des activités de conseil et d'audit des CAC.

Principaux enjeux environnementaux et sociaux

- Environnement

CGG Veritas est conscient de ses impacts sur l'environnement et s'est doté d'une politique forte dans ce domaine. Le reporting environnemental est de qualité mais ne couvre qu'une partie des activités du Groupe (travail en cours sur la consolidation des indicateurs de performance). Depuis 2007, année de la fusion entre CGG et Veritas, communication concernant la consommation d'eau, les rejets, les GES.

- Ressources Humaines

A la suite de la fusion, le groupe s'est doté d'une nouvelle direction RH et d'une politique visant à asseoir la fusion des deux groupes. Afin d'améliorer sa performance RH, CGG Veritas se doit d'être plus transparent quant aux conditions de travail qu'il accorde à ses salariés non français et notamment à ceux qu'il emploie localement.

- Parties Prenantes Externes

Concernant les relations avec ses fournisseurs, CGG Veritas aborde très brièvement le sujet dans sa charte Ethique. Concernant la Qualité des produits et services, l'entreprise encourage ses unités opérationnelles à être certifiées ISO 9000. Ceci est lié à un niveau d'exigence élevé des clients en matière de fiabilité des mesures.

Axes de progrès

Fonctions de contrôle et de gestion ne sont pas séparées. Manque de transparence sur les conditions de travail des employés du groupe dans les pays sensibles. Pas de démarche de certification environnementale (ISO14001). Respect des droits humains à préciser avec les autres parties prenantes externes.

E.ON

Gouvernance

La réputation du groupe a été affectée par des affaires de corruption au cours de l'année 2006. E.ON a souhaité marquer un changement en publiant, quelques mois après, un code de conduite révisé sous forme de guide éthique, et de le

diffuser à l'ensemble des parties prenantes (via internet) et à ses salariés (sensibilisation par la formation notamment). Les fonctions de contrôle et de gestion sont séparées.

A noter : aucune info concernant l'indépendance des comités spécialisés et leur fonctionnement. Conseil et audit non entièrement dissociés et part très forte des missions de conseil dans la rémunération des CAC.

Principaux enjeux environnementaux et sociaux

- Environnement

Le groupe a mis en place un système de management de l'environnement couvrant l'ensemble de ses activités et dont le fonctionnement est communiqué. Concernant les émissions de GES, elles sont restées stables mais E.ON doit acheter des quotas d'émission supplémentaires pour être en conformité avec la directive 2003/87/CE. La gestion des déchets radioactifs, ainsi que la compensation des impacts du groupe sur la biodiversité (initiatives locales) sont ses grandes préoccupations.

- Ressources Humaines

La politique RH repose sur 3 piliers : organisation, fidélisation et développement des compétences, environnement dynamique. Les objectifs du groupe sont ambitieux en termes de formation, de dialogue social, de politique de lutte contre la discrimination. Concernant les activités dans les pays sensibles, E.ON s'engage à être attentif en matière de Droits Humains par la mise en place de procédures de contrôle ainsi que de dispositifs d'alerte.

- Parties Prenantes Externes

Depuis 2007, la politique du groupe en matière d'hygiène/sécurité, de respect des Droits Humains et de l'environnement a été pleinement intégrée aux procédures de sélection des fournisseurs, avec notamment la mise en place de clauses dans les conditions générales d'achat. Implanté dans plusieurs pays potentiellement sensibles en matière de corruption, E.ON se démarque grâce au dialogue instauré avec les communautés locales, à ses engagements et aux activités caritatives et de mécénat. Toutefois, le groupe ne semble pas avoir mis en place de mesures de prévention des nuisances liées à ses activités, et la consultation des parties prenantes.

Axes de progrès

Indépendance des membres de différents conseils et comités spécialisés, renforcement des reportings RH et environnemental, amélioration de la gestion des risques RSE au sein de la chaîne d'approvisionnement du groupe.

Grontmij

Gouvernance

La plupart des bonnes pratiques en la matière ont été mises en place : séparation des fonctions avec un Conseil de surveillance et un directoire, 4 membres de plusieurs nationalités au conseil, aucune action de préférence à ce jour et pas de droits de vote multiples, existence de comités spécialisés, bonne information sur la rémunération des dirigeants et transparence dans la communication financière relative aux AG. La politique déontologique du groupe est complète et efficacement déployée. A noter toutefois l'existence d'un dispositif anti-OPA (possibilité d'émission d'actions de préférence pouvant être acquise par la « Fondation Grontmij »).

Principaux enjeux environnementaux et sociaux

- Environnement

Grontmij s'engage à réduire ses impacts environnementaux déjà limités en adoptant une attitude proactive. Cet engagement est relayé par des initiatives concrètes, une sensibilisation des salariés et un suivi global de certains indicateurs, comme la consommation d'énergie. Toutefois, le groupe ne reporte pas d'initiatives visant à réduire le volume des déchets produits.

- Ressources Humaines

Malgré une forte décentralisation, l'Intranet Groupe de Grontmij est particulièrement efficace dans l'allocation des ressources aux projets menés et dans la gestion du développement des compétences des salariés. Un suivi des principaux indicateurs RH est réalisé (taux de rotation, départs, absentéisme), mais le reporting est incomplet (notamment concernant la gestion des compétences, de la parité ...). Les risques discriminatoires et professionnels ont été identifiés et ont donné lieu à des initiatives concrètes, même si la politique relative à l'égalité des chances apparaît peu formalisée. Le groupe promeut fortement le dialogue social (information et consultation des employés, négociation collective, communication interne) et son homogénéité, notamment grâce à l'instauration d'un CE européen et à l'Intranet.

- Parties Prenantes Externes

La politique qualité de Grontmij est formalisée et basée sur des normes et certifications dans les domaines de la qualité, la santé / sécurité et l'environnement (ISO, LSC ...). D'autre part, Grontmij assure une sensibilisation de ses clients et de ses employés sur les enjeux du développement durable. La mesure de la satisfaction des clients fait l'objet d'un reporting au Conseil.

Axes de progrès

Reporting social incomplet. Manque de formalisation de la politique environnementale et de communication dans ce domaine.

Groupe Steria

Gouvernance

Société en commandite par actions, l'entreprise a mis en place une gouvernance participative originale qui donne une forte cohérence à sa stratégie faisant une large place au capital humain et à la satisfaction des clients. François Enaud occupe depuis 2007 la fonction de Gérant non commandité de Steria SCA et rend compte au Conseil d'administration de Soderi SAS (société commandité, représente les actionnaires salariés de Steria) d'une part et, au Conseil de surveillance de Steria SCA, d'autre part. Le groupe a mis en œuvre la plupart des bonnes pratiques : transparence de la rémunération des dirigeants, fonctionnement satisfaisant du Conseil (forte expérience et bonne complémentarité des membres, évaluation annuelle du fonctionnement et transparence sur l'indépendance de chaque membre). A noter : l'existence de droits de vote double (2 ans d'ancienneté), pilule anti-OPA (SCA), absence de transparence concernant les statuts. Pas de véritable co-commissariat aux comptes (95% rémunération à Ernst&Young).

Principaux enjeux environnementaux et sociaux

■ Environnement

La démarche environnementale du groupe est beaucoup plus récente : un test est en cours quant à la pertinence de certains chantiers ainsi que la collecte de données en vue d'être certifié ISO 14001 (1 site certifié en Espagne à ce jour). 5 engagements pris : réduire déplacements en avion, réduire déplacements en général, diminuer consommation de papier et développer la pratique de recyclage dans les bureaux, diminuer la consommation d'énergie, fixer des normes strictes concernant les performances environnementales des fournisseurs. Le groupe vise à développer des offres permettant de façon indirecte de réduire l'impact environnemental de ses clients.

■ Ressources Humaines

La politique RH est en lien direct avec le mode de gouvernance participative : plan d'actionnariat ouvert à l'ensemble des salariés, promotion de conditions de travail sur des thèmes tels que l'égalité des chances et le développement des compétences, bilan social annuel avec un suivi précis des indicateurs clés de la gestion des RH, bonne performance d'ensemble en matière d'évolution des effectifs et de valorisation du capital humain. Enquête annuelle de satisfaction interne (80% de taux de réponse). Programme annuel de mesure des performances et de développement des salariés, baptisé CEDRE. Steria Academy fondée en 2007.

■ Parties Prenantes Externes

Le groupe a pris l'engagement d'avoir un comportement plus rigoureux vis à vis des fournisseurs et prestataires. Actions de bénévolat "Steria One day challenge" : champ d'intervention porte sur l'accès à l'informatique, l'éducation (chaque pays est sponsor d'une école) et l'emploi. Création en 2001 de la Fondation Steria-Institut de France (22 projets soutenus).

Axes de progrès

Une plus grande transparence concernant les statuts et une démarche environnementale naissante en attente d'objectifs quantitatifs précis.

Hera

Gouvernance

L'actionnariat dominé par les municipalités est largement représenté au sein du Conseil d'Administration, lequel comprend également des représentants d'investisseurs dont aucun ne détient plus de 5% du capital. Le Conseil a formalisé ses règles de fonctionnement et a mis en place des comités d'audit, des rémunérations et des nominations, tous composés exclusivement d'administrateurs indépendants. Hera a clairement identifié les principaux risques extra financiers relatifs à ses activités mais on peut attendre une cartographie plus détaillée de ces risques. Au regard des enjeux

identifiés, la politique déontologique du Groupe apparaît pertinente et exhaustive (formation pour l'ensemble des salariés). Les éléments concernant les relations avec l'administration publique n'apparaissent pas dans le code de conduite mais sont inclus dans le rapport de développement durable. A noter : pacte d'actionnaires conclu entre les actionnaires représentant le secteur public (municipalités) via lequel ils s'engagent à conserver un minimum de 51% du capital. Il existe un plafond de vote.

Principaux enjeux environnementaux et sociaux

- Environnement

Hera a formalisé une politique environnementale exhaustive et présente une cartographie complète des impacts environnementaux relatifs à ses différentes activités. Le reporting environnemental du Groupe est relativement exhaustif, les principaux impacts environnementaux étant couverts via la publication d'indicateurs clés et de données détaillées. Manque de certaines informations telles que la publication de données historiques sur les émissions de GES du Groupe ou sur la conformité au Règlement REACH. Les points forts du Groupe concernent l'efficacité et la valorisation énergétique ainsi que la maîtrise des émissions de polluants dans l'air. Hera réalise ainsi une bonne performance d'ensemble bien que la marge d'amélioration reste significative, notamment en matière de publication d'informations, d'indicateurs et d'objectifs chiffrés. A noter que le Groupe est confronté à de nombreux litiges dans le domaine environnemental.

- Ressources Humaines

Reporting détaillé et exhaustif pour tous les thèmes relatifs aux ressources humaines, dont les procédures ont fait l'objet d'une vérification indépendante. Très bonne performance d'ensemble qui s'appuie sur une stratégie claire et sur le respect de ses engagements. On observe ainsi que le Groupe a su gérer avec succès la croissance soutenue de ses effectifs tout en l'adaptant à ses orientations stratégiques plus globales et la réorganisation de ses activités (mise en place en collaboration avec les syndicats en vue de réduire le nombre de postes à plus faible qualification sans recours à des programmes de restructuration).

- Parties Prenantes Externes

Le groupe a ainsi mis en place un système formalisé de sélection des fournisseurs et sous-traitants en fonction de critères Environnement, Hygiène et Sécurité (HSE). Concernant les relations avec la société civile, il se démarque positivement par une initiative innovante de consultation des parties concernées dans le cadre de la construction de nouvelles usines, et de reporting en temps réel sur les émissions dans l'air. Des mesures sont également mises en place en vue de limiter les nuisances visuelles, sonores et olfactives.

Axes de progrès : Organisation de la succession du CEO. Manque de certaines informations telles que la publication de données historiques sur les émissions de GES du Groupe ou sur la conformité au Règlement REACH. Pas d'info sur la production et l'utilisation de produits chimiques ainsi que la pollution des sols

Nokia

Gouvernance

Un comité de gouvernance montre l'intérêt du groupe à ces enjeux. Son Conseil est composé en majorité par des administrateurs indépendants (70%) et très expérimentés, aux profils variés. Nokia est transparent sur le fonctionnement du Conseil et de ses comités (100% d'indépendants). La rémunération des dirigeants est transparente (variable 62% selon objectifs financiers). Les droits des minoritaires sont respectés mais il existe un dispositif anti-OPA, pas clairement explicite. La politique déontologique du groupe, formalisée dans un code de conduite, est relativement exhaustive et fait l'objet d'un suivi qui pourrait être plus systématique.

Principaux enjeux environnementaux et sociaux

- Environnement

Membre de plusieurs initiatives en faveur de l'environnement et développant des projets en partenariat avec des acteurs externes (WWF, ...), Nokia a mis en place une politique prenant en compte à la fois les impacts environnementaux des activités et les produits fabriqués. Le SME, certifié ISO 14001 sur tous les sites de production, est communiqué intégralement (les principes, les procédures et les modalités de son déploiement). Le groupe s'attache ainsi à réduire ses émissions de gaz à effet de serre et sa consommation d'énergie et à respecter les nouvelles réglementations environnementales. Le reporting couvre l'ensemble des impacts et montre une amélioration, sauf en ce qui concerne la consommation d'énergie et la production de déchets.

- Ressources Humaines

Reporting complet permettant des comparaisons par zone géographique et par activité. Manque de transparence en ce qui concerne les procédures de restructurations, la participation aux bénéficiaires, les enjeux de santé/sécurité. On peut noter les efforts de Nokia en matière de formation et de diversité, même si cette dernière n'apporte pas encore de résultats significatifs. Le dialogue social au sein du groupe est très développé (comité de groupe européen couvrant 52% des effectifs) et des moyens alternatifs sont mis en place dans les pays sensibles tant pour représenter les employés que pour respecter les droits humains (mise en place d'audits internes, publication d'initiatives).

- Parties Prenantes Externes

Nokia a communiqué un engagement fort en matière sociale et environnementale à l'égard de ses fournisseurs, et un suivi a été mis en place. Malgré une publication des cas de non-conformité, les initiatives du groupe se font rares. Un système de management de la qualité a été instauré en interne, mais ne fait pas l'objet d'une communication. De même, manque de transparence sur l'enjeu des risques liés aux ondes électromagnétiques. La démarche d'éco-conception est l'un des points forts du groupe, qui développe une communication au client autour de celle-ci, en valorisant la qualité environnementale de ses produits. Nokia soutient une initiative globale (Global Compact) et participe à une initiative sectorielle (GeSI) où il développe des partenariats avec des acteurs de la société civile. Néanmoins, le groupe ne communique pas sur les montants engagés sur ses activités de mécénat.

Axes de progrès

Manque de communication des procédures de restructurations, de la participation aux bénéficiaires, des enjeux de santé/sécurité, du système interne de management de la qualité, des montants de mécénat engagés ...

La mise en place d'audits externes permettrait de renforcer la démarche du Groupe en terme de respect des Droits Humains au travail, notamment au regard de son implantation dans des pays sensibles. Dégradation de la performance environnementale en matière de consommation d'énergie et de production de déchets.

Pohjola

Gouvernance

Le groupe fait œuvre globalement de bonnes pratiques même si la structure coopérative de la maison mère (OP-Pohjola Group central Cooperative qui détient près de 30% des actions et 57% des droits de vote) nécessite quelques explications au regard de quatre points majeurs de non-conformité au Code de gouvernance finlandais : le président et le vice-président ne sont pas élus par l'AG, une majorité des membres du conseil ne sont pas indépendants, tous les membres du Comité d'audit ne sont pas indépendants ainsi que les membres du Comité des rémunérations. La séparation des pouvoirs de gestion et de contrôle rend toutefois le fonctionnement du Conseil globalement transparent. A noter : l'existence d'actions à droit de vote multiple, l'absence de politique déontologique et de lutte contre la corruption (groupe présent exclusivement en Finlande).

Principaux enjeux environnementaux et sociaux

- Environnement

Un système de management environnemental (SME) a été mis en place dans l'ensemble des entités du groupe. Ses engagements se situent notamment au niveau de l'influence que le groupe peut avoir sur les décisions de ses clients, en matière d'investissement et de pratiques internes. Toutefois, les outils de reporting ne sont opérationnels que pour la maison mère et quelques entités (soit un peu moins de 30% des effectifs). Par ailleurs, malgré la présence de systèmes de gestion sur tous les sites et une communication satisfaisante au sujet de quelques indicateurs tels que la consommation d'énergie ou la production de déchets, certains aspects sont éludés notamment la thématique des émissions de gaz à effet de serre et du réchauffement climatique.

- Ressources Humaines

La politique RH est clairement exposée dans le reporting RSE. Les priorités du groupe correspondent bien aux grands enjeux du secteur financier, avec des indicateurs quantitatifs sur le pourcentage des salariés permanents et un taux de turn over évoluant dans le bon sens ; le budget formation est significatif. L'égalité des chances est une valeur importante dans le cadre de la gestion RH du groupe.

- Parties Prenantes Externes

Le reporting et la prise en compte de sa responsabilité liée aux produits et services semblent limités. La politique du groupe en faveur de la société civile semble toutefois performante, tant en ce qui concerne son soutien au développement culturel (via une fondation) qu'au niveau de sa participation à des actions caritatives au niveau national (au total 1,5% du résultat courant impôts 2008).

Axes de progrès : amélioration des reportings, absence d'un Code de conduite formalisé, forte part de la rémunération des CAC pour des missions de conseil.

Rautaruukki

Gouvernance

Les règles de gouvernance sont clairement exposées et les principes de base sont respectés (transparence des statuts, indépendance des organes de direction, séparation des fonctions, transparence sur la rémunération du CEO...).

En revanche, la présence de l'Etat (actionnaire de référence) ainsi que la limitation des droits de vote des actionnaires individuels aux AG soulèvent des questions sur le rôle de celui-ci (pilule anti-OPA, rôle du supervisory board adossé au conseil d'administration et dont les principaux représentants sont des membres du gouvernement finlandais...). Cependant à ce jour, aucun historique n'est à relever à l'encontre de l'intérêt des investisseurs minoritaires.

Principaux enjeux environnementaux et sociaux

■ Environnement

Face aux enjeux principaux d'une industrie fortement consommatrice en énergie (réduire la dépendance à l'énergie fossile, réduire l'empreinte carbone...), le groupe a défini une politique environnementale complète et figure parmi les sociétés les plus efficaces du secteur (Certifications ISO 14001 sur près de 100% du périmètre + EHSQ procedures (Environment, Health, Safety and Quality)). Le groupe a pour objectif de réduire de 9% sa consommation d'énergie d'ici à 2016 sur une base 2005. Il fait preuve d'une grande transparence sur sa consommation énergétique, son mix, ses émissions dans l'air, ses déchets, ses rejets dans l'eau... et ceci depuis plusieurs années.

■ Ressources Humaines

Les principaux principes en matière de responsabilité sociale sont adoptés : respect des droits humains, politique HSS, liberté d'associations, politique de non discrimination. Cette politique est applicable à tous les fournisseurs notamment en matière d'HSS et de non discrimination. Ceci est un vrai enjeu RH compte tenu de l'implantation rapide du groupe dans les pays d'Europe de l'est (besoins de recrutement, formation, règles HSS...). Une enquête de satisfaction des salariés est menée tous les deux ans (dernière au printemps 2008 a concerné 17 pays, taux de réponse de 72%).

■ Parties Prenantes Externes

Une politique en matière de responsabilité sociale est applicable à l'ensemble des fournisseurs. Il a été mis en place un programme de consultation avec les communautés locales.

Axes de progrès : Pas de succession claire sur l'équipe de management en place depuis près de 5 ans. Manque d'objectifs chiffrés sur différents indicateurs environnementaux.

Sanofi-Aventis

Gouvernance

Le conseil d'administration a retrouvé un rôle plus entier avec la dissociation des fonctions de président et directeur général en 2007. Le groupe se réfère aux standards internationaux.

A noter : l'existence de droits de vote double, l'insuffisante séparation effective des fonctions de contrôle et de gestion, l'absence de membres indépendants dans les comités de rémunération et de nomination ; litiges concernant les pratiques anti-concurrentielles et la détention de certains brevets aux Etats-Unis.

Principaux enjeux environnementaux et sociaux

■ Environnement

La politique environnementale reprend les engagements du groupe sur l'ensemble des sujets clés et s'applique à l'ensemble du périmètre. Les performances dans chacun des domaines (consommations de ressources, émissions aqueuses et atmosphériques, production de déchets, etc.) sont en amélioration sur les 3 derniers exercices.

■ Ressources Humaines

Le groupe publie un bilan social international consolidé qui reflète de manière exhaustive l'ensemble des pratiques et des performances RH du groupe. Communication détaillée sur l'un des enjeux clés du secteur à savoir la santé et la sécurité au travail.

■ Parties Prenantes Externes

Code de Conduite spécifiquement destiné aux fournisseurs, et contenant des attentes en termes de respect des Droits de l'Homme, de santé / sécurité et de gestion de l'environnement mais pas d'informations concernant le niveau de conformité de ses fournisseurs à ces engagements.

Axes de progrès

Indépendance insuffisante des membres des comités spécialisés et insuffisante séparation effective des fonctions de contrôle et de gestion.

Stora Enso

Gouvernance

La plupart des bonnes pratiques en matière de gouvernance ont été mises en place: séparation effective des fonctions de gestion et de contrôle, existence de comités spécialisés, transparence sur les éléments de rémunération et sur le mode de calcul des bonus. Le respect des droits de l'actionnaire minoritaire n'est toutefois pas optimal : coexistence de 2 types d'actions (A et R, A représente 10 droits de vote R). Capital contrôlé à hauteur de 22% du capital mais 52% des droits de vote conjointement par une fondation suédoise et l'état finlandais. Mais Pas de pacte d'actionnaire ni d'action de concert officiels. Statuts disponibles.

A noter : faible taux d'indépendants retraités au niveau du Conseil et des comités spécialisés, faible part variable dans la rémunération globale du CEO.

Principaux enjeux environnementaux et sociaux

■ Environnement

Face aux enjeux principaux d'une industrie fortement consommatrice en énergie (réduire dépendance à l'énergie fossile, réduire empreinte carbone...), le groupe a défini une politique environnementale complète. Certifications ISO 14001 sur 100% du périmètre. Des objectifs précis ont été fixés en matière de réduction d'émissions de Co2 (- 20% d'ici à 2020 sur une base 2006 de l'ensemble des émissions directes et indirectes).

■ Ressources Humaines

Des programmes en conformité avec la politique HSS ont été mis place au niveau du groupe. Même approche au niveau de la sélection des fournisseurs. Une politique de non-discrimination a été instaurée au niveau du groupe et des programmes de diversité ont été mis en place sans que des objectifs aient été fixés. Le groupe est engagé depuis plusieurs années dans un processus de réduction d'effectifs dans le cadre notamment de fermeture de capacités en Europe. Des programmes d'accompagnement ont été mis en place pour les personnes concernées : reclassements internes, travail étroit avec les autorités locales, soutien à des projets individuels de création d'entreprise (quelques controverses liées à des grèves).

■ Parties Prenantes Externes

Bon niveau de transparence vis-à-vis de sa supply chain : en 2008, 63% du bois utilisé dans les usines du groupe issus de forêts certifiées contre 45% en 2003. Toutes les forêts détenues par le groupe sont certifiées. Mise en place de systèmes de traçabilité de la matière première (niveau de 98% atteint en 2008. Objectif 100% fin 2009).

Travail en collaboration avec WWF en Uruguay dans le cadre d'un projet de reforestation et ses conséquences sur la vie locale.

Axes de progrès

Indépendance des membres du board et des comités spécialisés.

Très nombreuses controverses au regard des enjeux sociaux et environnementaux du groupe.

Vallourec

Gouvernance

Le directoire a été remodelé en profondeur au cours des derniers mois et est assisté d'un Conseil de surveillance comprenant plusieurs membres indépendants. La rémunération des membres du conseil ainsi que celle de la direction est assez transparente. La politique déontologique du groupe basée sur sa charte développement durable paraît insuffisante au regard notamment de la prévention contre la corruption. A noter : l'existence de droits de vote double ; les risques relatifs aux Droits humains sont peu traités.

Principaux enjeux environnementaux et sociaux

- Environnement

Les principaux impacts environnementaux ont été identifiés, font l'objet d'un reporting détaillé et ont été fortement réduits. A noter toutefois que ce reporting ne fait pas l'objet d'une vérification indépendante et que certains effets ne sont pas abordés comme la gestion des déchets, la production et l'utilisation de produits chimiques.

- Ressources Humaines

Le groupe est transparent sur les grands axes de sa stratégie de RH, insistant notamment sur la gestion responsable des mouvements d'effectifs, sur les conditions de travail et sur la qualification et la formation des employés. Les points forts du groupe sont la mise en place de mécanismes de participation et d'intéressement du personnel, une politique de formation couvrant les différents métiers et niveaux de qualification. La flexibilisation de l'emploi s'est fortement accrue ce qui s'est traduit par une augmentation du taux de départs volontaires.

- Parties Prenantes Externes

L'existence d'enjeux sociaux et environnementaux relatifs à sa chaîne d'approvisionnement a été identifiée. Cependant, aucune politique envers les fournisseurs et les sous-traitants du groupe ne semble avoir été formalisée. L'enjeu de la qualité des produits fait l'objet d'une gestion approfondie. Celle-ci est assurée au niveau du groupe et de responsables locaux et inclut des audits internes et externes.

Axes de progrès

Ceux-ci portent pour l'essentiel sur la démarche environnementale qui pourrait être complétée par la publication d'un reporting plus exhaustif. Enfin, aucune communication relative à la prévention des risques relatifs aux droits humains dans les pays dits sensibles.

Wacker Chemie

Gouvernance

Société familiale, détenue à plus de 50% par Alexandre Wacker et sa famille, le groupe a mis en place la plupart des pratiques de bonne gouvernance : séparation effective des fonctions de gestion et de contrôle, respect des droits essentiels de l'actionnaire minoritaire, transparence sur les éléments de rémunération (à l'exception des bonus minimum garantis), conseil de surveillance équilibré et doté d'un taux d'indépendants satisfaisant (près de 40%). A noter : pas de communication individuelle de la rémunération des principaux dirigeants à l'exception du CEO, une part élevée de la rémunération des CAC allouée à des missions de conseil.

Principaux enjeux environnementaux et sociaux

- Environnement

La politique environnementale du groupe intègre les principaux enjeux en la matière. Des programmes de réduction des émissions de Co2 liées à la production, des substances polluantes, de la consommation d'eau, de la production de déchets, des rejets aqueux ont été mis en place sans objectifs chiffrés.

- Ressources Humaines

Des programmes en conformité avec la politique HSS ont été mis en place au niveau de tous les sites, avec un processus de certification OHSAS 18001 en cours. Une politique de non-discrimination a été instaurée au niveau du groupe et des programmes de diversité ont été mis en place au niveau de certaines unités.

- Parties Prenantes Externes

Le groupe tente de transmettre ses engagements en termes de HSS à l'ensemble de ses fournisseurs. A noter le développement de produits éco-responsables et une recherche constante d'amélioration des caractéristiques environnementales des produits. Enfin, des programmes de consultation périodique et formelle des communautés locales ont été instaurés sur tous les sites du groupe.

Axes de progrès

Publication d'objectifs chiffrés au regard des divers engagements de réduction des principaux impacts environnementaux de l'activité du groupe et amélioration des reportings.

5. Nos derniers entretiens ESG

Au-delà de nos rencontres « traditionnelles » avec les équipes de direction des entreprises, nous avons eu l'occasion dans le cadre de réunion individuelle ou en petit comité d'aborder les enjeux ESG avec les responsables des sociétés suivantes. Nous vous proposons un commentaire synthétique de ces entretiens (par ordre alphabétique) menés au cours du **premier trimestre 2010**.

BIC (Directrice du Développement Durable). Comment réconcilier le jetable et le durable ? La réponse à cette question est l'éco-conception, démarche entreprise depuis 2004 par le groupe BIC : mesurer l'impact environnemental des articles et proposer des produits ayant des avantages environnementaux (des produits plus légers, rechargeables et fabriqués avec des matériaux alternatifs, avec moins d'emballages). Le groupe se doit d'approfondir sa démarche environnementale vis-à-vis de la part de son chiffre d'affaires qui est sous-traitée (14%). De même, la notion de corruption traitée dans le Code Ethique du groupe n'est pas incluse dans les contrats à ce jour. Deux axes de progrès clairement identifiés.

Cap Gemini (Directrice du Développement Durable). Cap Gemini poursuit la mise en place de procédures permettant de gérer ses principaux risques extra-financiers, qui ont été clairement identifiés et cartographiés. Le Groupe présente ainsi sa politique de ressources humaines comme l'axe principal de sa politique de RSE. Bien que des progrès aient été réalisés sur des enjeux clés comme la diversité, le reporting incomplet limite l'évaluation de la performance sur d'autres enjeux importants. Cap Gemini fait preuve de proactivité en matière de protection de l'environnement dans un secteur caractérisé par un impact relativement faible. En ligne avec sa politique environnementale particulièrement détaillée, le Groupe a procédé à l'évaluation de son empreinte écologique via sa participation au Carbon Disclosure Project.

Coca Cola Hellenic (Head of external affairs & corporate). Ce groupe grec est l'un des principaux embouteilleurs et distributeurs des produits du groupe Coca Cola dans le monde. Depuis de nombreuses années, Coca Cola Hellenic est engagé dans de nombreuses actions durables tant au niveau de la maîtrise de l'eau, du recyclage à tous les niveaux de la chaîne de production, de la réduction de la consommation d'énergie... Un effort sur l'emballage a été entamé avec la réduction systématique du verre dans les bouteilles et du plastique avec un effort sur le recyclage des PET en collaboration avec les collectivités locales de chaque pays. Chaque année, le groupe intensifie sa recherche pour un développement plus durable. A noter enfin que la société lutte activement contre toute forme de corruption pouvant s'opérer dans les pays dits à risques, et plus particulièrement en Europe de l'est où le groupe est très implanté.

Danone (Directeur du Développement Durable). Les initiatives du groupe sont multiples dans le domaine du Développement Durable. Dans notre précédent reporting extra-financier, nous avons mis en avant la volonté du groupe de faire émerger des initiatives sociales, dont l'impact sociétal peut être élevé, tout en maintenant des résultats économiques et financiers solides à travers l'exemple de la Division Eau de Danone. Nous nous intéressons ici à la mission même du groupe qui est « d'apporter la santé par l'alimentation à un plus grand nombre ». De nouveaux enjeux prennent une importance croissante pour le groupe, en particulier celui de la déontologie dans les allégations nutritionnelles et de santé. D'autre part, Danone a adopté un positionnement stratégique concernant l'accessibilité des produits dans les régions défavorisées : la création de produits de qualité, répondant aux besoins nutritionnels des populations et commercialisés à bas coûts semble être un axe de développement fort qui permet de coordonner 2 aspects : un enjeu commercial et un enjeu sociétal. Cet engagement économique et sociétal a été renforcé en 2007 avec la création de Danone Communities, un fonds destiné à soutenir les entreprises à impact sociétal positif dans les pays en développement. Un 2^{ème} fonds Danone pour l'Ecosystème a été créé depuis, avec comme objectif de soutenir des projets répondant à 3 problématiques majeures : l'approvisionnement en matières premières agricoles, la gestion des déchets et la micro-distribution.

Gamesa (Directeur du Développement Durable). Spécialiste espagnol des énergies renouvelables, en particulier des turbines pour éoliennes, Gamesa entend maîtriser toute la chaîne de valeur de ses métiers, notamment la promotion, le design, la gestion et la maintenance de champs d'éoliennes pour le compte de ses clients. Depuis 2006, le groupe se positionne en leader en matière de responsabilité sociale et environnementale tout en permettant à ses clients et parties prenantes de se positionner également comme tel. L'engagement RSE du Groupe a été validé et inscrit dans le Code de Conduite et remis à chacun des employés. Ces principes sont traduits par des systèmes de management tant sur le plan

de la gestion des ressources humaines que sur le plan du management des impacts environnementaux. Gamesa produit un reporting global complet permettant de suivre les évolutions des performances. Un plan stratégique en matière de Responsabilité Sociétale a été défini pour la période 2009-2011.

Groupe Steria (Responsable Relations Investisseurs). La performance extra-financière de Steria repose sur des bases solides. L'entreprise a en effet mis en place une gouvernance participative originale qui donne une forte cohérence à sa stratégie faisant une large place au capital humain, à la satisfaction des clients et à ses relations avec les communautés locales : participer à la réduction de la fracture numérique et aide aux populations défavorisées ; chaque pays (36 au total) est ainsi sponsor d'une école (46 000 élèves) en équipant les établissements d'ordinateurs et de bibliothèques. Parallèlement, la prise en compte des aspects environnementaux se structure d'année en année : objectif d'être « carbon neutral » sur les déplacements en avion, développement d'offres permettant de façon indirecte de réduire l'impact environnemental de l'activité de ses clients...

K+S (CFO). C'est l'un des principaux producteurs mondiaux de fertilisants à base de potassium et de magnésium employés dans l'agriculture tout comme pour de nombreuses applications techniques, industrielles et pharmaceutiques (sels pour bien-être et santé). Le groupe publie chaque année un rapport de développement durable dans lequel il fait état de ses progrès. En 2009, 80% des sites de production ont entamé une procédure de certification selon la norme ISO 9001 et 45% des employés travaillaient dans des locaux certifiés. La société dit, par ailleurs, avoir pré-enregistré 26 substances chimiques dans le cadre de la directive européenne REACH. Il est à noter une bonne transparence de la société en matière de données chiffrées comme la consommation d'énergie, les substances chimiques, la consommation d'eau et tout autre composant mais aucun objectif chiffré n'est clairement défini par le groupe.

Pierre & Vacances (Directeur du Développement Durable). Une politique environnementale a été formalisée en 2005 dans le cadre d'un partenariat établi avec le WWF et poursuit sa collaboration avec l'ONG afin d'élargir son champ d'action. S'inscrivant clairement dans une démarche d'amélioration continue, P&V a notamment renforcé la prise en compte des impacts environnementaux dans l'activité Immobilier. La politique environnementale a fait l'objet d'une large diffusion au sein du Groupe via diverses actions de sensibilisation. Les sites de Center Parcs sont les plus avancés, ceux-ci étant certifiés ISO 14001. P&V assure le suivi de ses consommations en énergie et en eau depuis plusieurs exercices, avec des progrès significatifs à la clé. Aucun objectif quantitatif groupe n'a été défini concernant les différents enjeux environnementaux mais P&V a fixé des plans d'action précis pour assurer le déploiement de sa politique. Enfin, la qualité environnementale des bâtiments est un aspect que le groupe semble valoriser de façon croissante vis-à-vis de ses clients.

Renault (Directeur des Ressources Humaines). Face à la durabilité de la crise automobile dans les pays matures, l'enjeu pour les constructeurs est d'adapter leur structure de coûts qui passe par la mise en place d'un contrat social, de plans de départs volontaires, par la réduction du recours à la sous-traitance et enfin par la réintégration d'activités dans les usines. Parallèlement à ces mesures de court terme, le groupe a renforcé sa politique de RH en 2008 avec comme priorité une plus grande cohérence pour l'ensemble du groupe tout en tenant compte des spécificités locales et assurer une plus grande proximité avec les salariés.

Séché Environnement (Directeur Délégué). Le groupe mène une démarche Développement Durable pro active. Cette dernière, développée à l'origine pour répondre à la législation, est aujourd'hui basée sur un système de management qui gère tous ses principaux risques extra-financiers. Séché Environnement adhère au Global Compact depuis 2003, décliné à travers 7 principes au sein d'une charte de Développement Durable. Le groupe produit depuis plusieurs années des données consolidées sur la France et vérifiées par un tiers concernant ses émissions, effluents et consommations. De plus, il explicite de façon détaillée ses impacts et présente des objectifs d'amélioration sur les aspects les plus prégnants.

Total (Directrice du Développement Durable et Environnement). Les enjeux environnementaux du groupe sont multiples. Cet entretien a été consacré au travail mené par le groupe afin d'améliorer son efficacité énergétique. Total a pour objectif de réduire de 15% ses émissions de Co2 d'ici à 2015 (sur une base 2008) par le biais de 3 leviers principaux : améliorer l'efficacité énergétique de ses installations, développer la technologie de capture et de stockage de Co2 et développer son portefeuille d'énergies renouvelables.

6. Bilan des votes aux assemblées générales

L'équipe de gestion actions "Value" de CCR AM suit une politique de vote active et transparente depuis 2002. Elle repose sur 5 principes qui sont autant d'exigences envers les sociétés :

- La relation de confiance avec la direction
- La continuité et la transparence dans la communication
- La convergence des intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires minoritaires
- La cohérence entre structure du capital et composition du Conseil d'administration
- La reconnaissance de la valeur du droit de vote

Dans le cadre de la gestion du fonds CCR Actions Engagement Durable, l'équipe de gestion s'engage à voter sur toutes les valeurs en portefeuille selon une politique de vote spécifique qui intègre notre démarche extra-financière. Cette politique de vote spécifique au fonds CCR Actions Engagement Durable se préoccupe tout particulièrement des principes suivants:

- L'égalité des actionnaires : une action, une voix.
- Les opérations sur le capital.
- La politique de rémunération des dirigeants.
- L'absence de conflits d'intérêt entre la société et les administrateurs ainsi que l'indépendance du conseil.
- L'intégrité des comptes, la continuité et la transparence dans la communication.
- L'indépendance des commissaires aux comptes.

L'intégralité de la politique de vote spécifique à la gestion du fonds CCR Actions Engagement Durable est disponible sur : <http://www.ccr-am.com/ISR/ccr-am.htm>

Les décisions en termes de vote prises par l'équipe sont indépendantes. Elle intègre toutefois les recommandations de divers organismes :

- L'Association Française de la Gestion Financière et Proxinvest pour les valeurs françaises
- European Corporate Governance Service, RiskMetrics et Glass Lewis pour les valeurs européennes.

Le bal des assemblées générales annuelles des sociétés s'est ainsi ouvert récemment.

En mars 2010, au titre de CCR Actions Engagement Durable, nous avons voté aux assemblées générales suivantes.

Royal Boskalis Westminster

Participation à l'assemblée générale annuelle (17 mars 2010).

Il nous a été proposé au vote 9 résolutions.

- Mode d'exercice du vote

Nous avons voté par correspondance

- Nature du vote

Nous avons voté oui à toutes les résolutions proposées par le Conseil.

- Justification d'un vote contre :

Aucune

Rautaruukki Oyj

Participation à l'assemblée générale annuelle (23 mars 2010).

Il nous a été proposé au vote 29 résolutions.

- Mode d'exercice du vote

Nous avons voté par correspondance

- Nature du vote

Nous avons voté en faveur de toutes les résolutions proposées par le Conseil sauf pour la résolution 15 pour laquelle nous avons voté contre.

- Justification d'un vote contre :

La résolution 15 proposait l'élection de membres du conseil d'administration sans nous préciser le nom des personnes, ni même leurs cursus. Devant le manque de communication de la société nous avons pris la décision de voter contre à cette résolution. Nous pensons que cette absence d'information ne peut pas permettre aux actionnaires de juger de la bonne gouvernance future de la société même si cette dernière ne fait l'objet d'aucune controverse particulière sur ce sujet.

Pohjola Bank

Participation à l'assemblée générale annuelle (26 mars 2010).

Il nous a été proposé au vote 17 résolutions.

- Mode d'exercice du vote

Nous avons voté par correspondance

- Nature du vote

Nous avons voté en faveur à toutes les résolutions proposées par le Conseil sauf pour les résolutions 12 et 13 pour lesquelles nous avons voté contre.

- Justification d'un vote contre :

- Résolution 12 : réélection des membres du conseil d'administration de la société. Selon le code de bonne gouvernance finlandais, la majorité des membres devrait être indépendant. Selon Pohjola Bank, 3 membres seulement sont indépendants sur les 8 promus, ce qui s'inscrit en désaccord avec les pratiques du Code de gouvernance des sociétés finlandaises. Cette résolution vise aussi à nommer les membres du comité d'audit, qui eux doivent aussi être tous indépendants. Or, une majorité d'entre eux ne l'est pas. L'ensemble de ces éléments justifie notre vote contre à la résolution 12.

- Résolution 13 : la part de la rémunération des commissaires aux comptes pour des missions ne relevant pas de l'audit des comptes est supérieure à la part consacrée à des missions d'audit des comptes, ce qui est susceptible de constituer un risque de conflit d'intérêt, remettant en cause le principe d'indépendance des auditeurs. En conséquence, nous avons décidé de voter contre à la résolution 13.

Stora Enso

Participation à l'assemblée générale annuelle (31 mars 2010).

Il nous a été proposé au vote 14 résolutions.

- Mode d'exercice du vote

Nous avons voté par correspondance

- Nature du vote

Nous avons voté en faveur de toutes les résolutions proposées par le Conseil.

- Justification d'un vote contre :

Aucune



Document rédigé par **Bénédicte Bazi**,
Gérante du FCP CCR Actions Engagement Durable

Contacts



Relations Investisseurs Institutionnels

Christophe Leroy
Directeur du Développement

+33 (0)1 49 53 20 22
christophe.leroy@ubs.com



Relations Tiers Distributeurs

Alain Ferry
Directeur de la Distribution

+33 (0)1 49 53 21 64
alain.ferry@ubs.com

Le présent document est fourni à titre exclusivement informatif. Ce document a été élaboré par CCR Asset Management, Société Anonyme au capital de 4 831 328 euros, ayant son siège au 44 rue Washington, 75008 Paris (388 368 110 RCS Paris) et agréée par l'Autorité des Marchés Financiers en qualité de société de gestion de portefeuille en date du 30 novembre 1992 sous le numéro GP 92016. Ce document s'adresse aux investisseurs institutionnels et aux partenaires de distribution. Il ne constitue en aucun cas une offre, ou un appel d'offre, ni même un conseil pour acheter ou vendre quelque placement ou produit spécifique que ce soit dans une quelconque juridiction. Bien que ce document ait été préparé avec le plus grand soin à partir de sources que CCR Asset Management estime dignes de foi, il n'offre aucune garantie quant à l'exactitude et à l'exhaustivité des informations et appréciations qu'il contient, qui n'ont qu'une valeur indicative. CCR Asset Management décline toute responsabilité à l'égard de toute décision d'investissement ou de désinvestissement qui serait prise sur la base des données figurant dans cette présentation..

Il convient pour chaque produit de se reporter, préalablement à toute souscription, aux documents d'information légaux (prospectus complet, dernier rapport annuel) ainsi qu'au dernier état périodique.

Vous pouvez obtenir ces informations en accédant librement à notre site Internet : <http://www.ccr-am.com>. Ces documents, qui comportent des informations en termes de risques, de commissions et de coûts, peuvent également être obtenus sur simple demande écrite à l'adresse suivante : CCR Asset Management - Washington Plaza - 44, rue Washington - 75008 Paris. CCR Asset Management attire votre attention sur le fait que la valeur d'une action de SICAV ou d'une part de FCP est soumise à l'évolution des marchés financiers et enregistre des fluctuations. Tout investissement dans des OPCVM peut comporter un risque plus ou moins important selon les marchés d'investissement y compris celui de la perte totale et soudaine de son investissement par l'investisseur. Les performances passées ne préjugent en rien des performances futures. La performance représentée ne tient pas compte de commissions et de frais éventuels prélevés lors de la souscription et du rachat de parts. Le présent document a été établi indépendamment d'objectifs d'investissement spécifiques ou futurs, d'une situation financière ou fiscale particulière, de l'expérience et de la compréhension des produits financiers ou des besoins propres à un destinataire précis.

La reproduction, totale ou partielle, sur quelque support que ce soit, la communication à des tiers, l'utilisation à quelque fin que ce soit autre que privée, ou l'altération des marques, logos, dessins, analyses, signes distinctifs, images, animations, graphiques, photographies ou textes figurant le cas échéant sur cette présentation sont interdites, sans l'autorisation préalable de CCR Asset Management sous peine de poursuites.

