



CCR Actions Engagement Durable

“S’engager pour progresser”



Reporting extra-financier à fin décembre 2009 *- Quatrième 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	19
6. Bilan des dialogues en cours	21
7. Bilan des votes aux assemblées générales	21

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

La **transparence** est l'un des fondements de CCR Actions Engagement Durable. Depuis sa création, le 1er juillet dernier, nous nous efforçons de l'intégrer à tous les stades de la gestion : au niveau de notre sélection de valeurs, de notre analyse ESG, de notre dialogue avec les entreprises et de nos votes, et d'en rendre compte à travers notamment la publication d'un reporting extra-financier trimestriel.

En ce début d'année 2010, nous avons souhaité renforcer cette notion de transparence avec la mise en place d'un comité de pilotage composé de onze personnes dont trois experts indépendants. Pierre-Yves Gomez pour la Gouvernance, Jean-Philippe Liard pour le Social et Benoit de Guillebon pour l'Environnement seront nos experts de référence pour impulser les grandes orientations de ce comité. Ce dernier, animé par Ethifinance, entend créer un forum d'échanges. Les objectifs du Comité 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.

Au niveau de la **Gouvernance**, nous nous intéresserons à l'importance de la diversité au sein des conseils d'administration ou de surveillance des sociétés. Au cœur de l'actualité, la diversité ne s'est pas encore invitée à la table de nombreux conseils. Le cumul des mandats reste une pratique fréquente particulièrement en France, récemment mis en avant par une étude du cabinet Ernst & Young : un peu moins de cent personnes détiennent 43 % des droits de vote des sociétés du CAC 40. Au-delà de cette concentration de pouvoir, les étrangers sont sous-représentés aux sièges des administrateurs alors que l'activité à l'internationale assure parfois l'essentiel de la croissance du chiffre d'affaires de l'entreprise. Ainsi, si l'annonce récente des changements de gouvernance à venir chez Vinci et Axa nous interpelle, nous veillerons parallèlement à la qualité et à l'indépendance des administrateurs, élément essentiel dans le cas de la concentration des pouvoirs.

Dans le domaine du **Social**, la qualité de la relation d'une entreprise avec ses sous-traitants, notamment ceux à l'international, est la thématique retenue. En effet, il ne s'agit pas de respecter seulement les droits des salariés au sein même de la société mais également au sein des entreprises sous-traitantes. Le nombre de sous-traitants associés aux projets industriels des entreprises commanditaires ou faisant l'objet d'un audit est encore insuffisant tandis que les grandes sociétés européennes ont tendance à multiplier les niveaux de sous-traitance diluant ainsi le suivi de chacun d'entre eux.

Enfin, concernant le troisième pilier de notre analyse extra-financière, l'**Environnement**, nous avons retenu 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. Nombreuses sont les sociétés industrielles (fabricants, importateurs et utilisateurs) à devoir anticiper les risques et conséquences de ce règlement qui pourrait les obliger notamment à modifier la composition de certains de leurs produits industriels et rechercher des substances chimiques moins dangereuses. La mise en conformité des entreprises avec la réglementation REACH est ainsi un véritable enjeu avant tout financier.

Nous sommes convaincus que l'étude poussée de ces trois thématiques : amélioration de la diversité au sein des conseils, qualité des relations des entreprises avec la sous-traitance et application du règlement REACH, nous permettra d'enrichir notre démarche extra-financière appliquée à notre portefeuille, tout en renforçant la crédibilité et la légitimité de notre fonds. Ces thèmes seront suivis tout au long de l'année par notre équipe de gestion et abordés régulièrement lors des différentes réunions de notre comité de pilotage.

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.

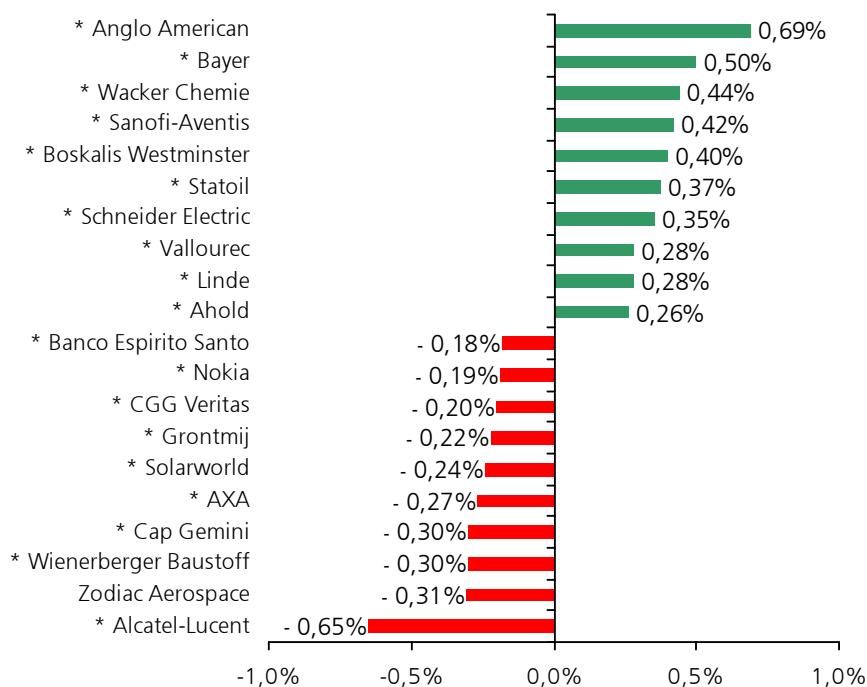
- **Environnement** : Politique environnementale de l'entreprise ; Consommations ; Rejets et émissions : initiatives de réduction et suivi des émissions de gaz à effet de serre et tout autre polluant de l'air ; Gestion des déchets ; Autres : prévention de la pollution des sols, des nuisances sonores, 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} octobre au 31 décembre 2009)

Principales lignes (au 31/12/2009)	Poids
Sanofi-Aventis	4.01%
Allianz	3.67%
BNP Paribas	3.64%
Wienerberger	3.15%
Stora Enso	3.06%
Vallourec	3.06%
APM Maersk	3.05%
Wacker Chemie	3.02%
Axa	3.00%
Statoil	2.90%

Principales contributions à la performance du fonds (4^{ème} trimestre 2009)



* Valeurs détenues en portefeuille

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.

Groupe Stéria

La forte correction du titre fin novembre nous a offert l'opportunité d'entrer sur le titre à un niveau de valorisation attractif. Le groupe a confirmé ses objectifs annuels et des gains de part de marché sans sacrifier le redressement de sa rentabilité. La visibilité du groupe s'est améliorée alors que près de 50% du chiffre d'affaires est fait avec des contrats pluriannuels et 90% de son activité est réalisé sur des secteurs où l'informatique est clé (les administrations, les utilities et les services financiers). La performance extra-financière du groupe repose sur des bases solides. 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. Parallèlement, la prise en compte des aspects environnementaux se structure d'année en année.

Praktiker

Groupe de distribution de bricolage allemand réalisant près de 30% de son chiffre d'affaires en Europe de l'Est (Pologne, Grèce, Hongrie, Roumanie, Bulgarie...), Praktiker mène depuis plusieurs mois un large repositionnement de ses enseignes qui devrait contribuer à l'amélioration de la rentabilité du groupe. A la suite de la publication des résultats du T3-2009 mettant en avant une faible activité à l'international, nous avons pris position (trop tôt) sur le titre qui présente une forte décote par rapport à ses fonds propres. La stratégie de repositionnement est convaincante mais menée dans un environnement particulièrement difficile ce qui pourrait retarder le redéploiement des enseignes. La plupart des pratiques de bonne gouvernance sont en vigueur (cf analyse ESG ci-après).

Rautaruukki

Producteur finlandais d'acier disposant d'une capacité de production d'environ 3 Mt (aciers plats + aciers spéciaux), le profil du groupe s'est profondément modifié au cours des dernières années sous l'impulsion d'une nouvelle direction qui a axé sa stratégie sur le développement de produits à plus forte valeur ajoutée ainsi qu'à l'international (Europe de l'est et Russie) parallèlement à un fort désendettement. Fortement exposé aux marchés de la construction et à la Russie, l'année 2009 a été marquée par de lourdes pertes. Les niveaux de valorisation sont attractifs alors que l'activité semble se stabiliser sur des niveaux bas. Les règles de gouvernance sont clairement exposées et les principes de base sont respectés (cf analyse ESG ci-après).

Stora Enso

Papetier finlandais, Stora Enso est présent dans les différents types de papier (magazine, presse, papiers couchés) et dans l'emballage (à base de fibre) essentiellement pour les produits alimentaires. Si son outil de production est traditionnellement en Finlande et en Suède, le groupe mène une stratégie d'expansion en Amérique latine (production de pulpe) et en Asie. Nous pensons que le point bas a été atteint au 1er semestre 2009 : faiblesse de la demande, fort déstockage, pression sur les prix. Le groupe devrait bénéficier dès le second semestre de la réduction de sa structure de coûts au regard des programmes de restructuration en cours et de la baisse des coûts de l'énergie. Stora Enso dispose par ailleurs d'une forte composante emballage (30% du CA) dont l'activité reste dynamique avec de bonnes perspectives de développement dans les pays émergents.

La plupart des bonnes pratiques en matière de gouvernance ont été mises en place même si le respect des droits de l'actionnaire minoritaire n'est pas optimal. La politique environnementale du groupe est complète face aux principaux enjeux d'une industrie fortement consommatrice en énergie (cf analyse ESG ci-après).

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 à propos de 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.

AP Moeller Maersk

Gouvernance

La société est détenue à plus de 60% du capital (et 75% des droits de vote) par la famille. Les droits de l'actionnaire minoritaire sont respectés : pas de pacte d'actionnaire, pas de pilule anti-OPA, et les statuts sont disponibles. Les fonctions de contrôle et de gestion sont séparées. Nous espérons que le changement de l'équipe dirigeante apportera plus de transparence notamment en termes de rémunération. Certaines améliorations en termes de communication sont d'ores et déjà à relever notamment diverses informations comptables par segment d'activité. A noter : l'existence de 2 classes d'actions avec droit de vote double pour les actions A, aucune transparence sur l'indépendance des membres du conseil.

Principaux enjeux environnementaux et sociaux

- Environnement

Illustrant le souci d'améliorer ses pratiques en la matière, le groupe publie depuis 2008 un « Health, Safety and Environment report » beaucoup plus complet que les années précédentes. Une politique environnementale a été définie et applicable à l'ensemble du groupe. Des programmes visant à réduire les émissions de Co2 lors de la production, la production de déchets et les rejets aqueux ont été communiqués. Des objectifs chiffrés n'ont toutefois pas été publiés à l'exception des émissions de Co2 (-20% sur la période 2007-2017).

- Ressources Humaines

Les principaux challenges du groupe sont relatifs à la sécurité et aux conditions de travail de ses employés (actions spécifiques pour le personnel des bateaux et celui des zones portuaires). Des progrès en termes de reporting sont à relever notamment au sujet de la fréquence des accidents de travail. Toutefois, le potentiel d'amélioration des indicateurs à publier est substantiel au regard d'enjeux sur lesquels l'ancienne direction n'avait pas pour habitude de communiquer.

- Parties Prenantes Externes

Des actions sont en cours visant à transmettre ses engagements en matière de sécurité / santé à ses fournisseurs.

Axes de progrès

Ils concernent l'ensemble des enjeux E, S et G. L'arrivée d'une nouvelle équipe dirigeante au cours des deux dernières années constitue le principal levier en la matière. Nous en attendons des améliorations significatives dans les prochaines années.

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 : actionnariat 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.

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.

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, 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 relative 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 la pollution des sols.

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 conseil 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 de discrimination 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.

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 incluses 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, même si des provisions ont été réalisées dans ce domaine

■ 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 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

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 dépendance à l'énergie fossile, réduire 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 procédures (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 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 de 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 doubles, 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.

Solarworld

Gouvernance

Solarworld est contrôlé à hauteur de 25% du capital par Franck Asbeck, CEO et fondateur de la société. La structure des organes de direction est réduite. Le conseil de surveillance comprend 3 membres, est indépendant et inchangé depuis 1998. Le rapport de responsabilité sociale de l'entreprise est inclus dans le rapport annuel et les pratiques du groupe en la matière sont en parfaite conformité avec le Code de Corporate Gouvernance allemand. A noter : l'existence d'une pilule anti-OPA (527 M€ de dette convertible qui doit être remboursée en cas de prise de contrôle de la société à plus de 50% sauf si l'opération est initiée par la famille Asbeck) ; absence de transparence sur les critères de détermination des bonus.

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 production de déchets ont été mis en place. Toutefois, nous noterons l'absence d'objectifs de performance relatifs à ses impacts environnementaux. Publication d'un reporting environnemental et social selon les principes du GRI (Global Report Initiative).

■ Ressources Humaines

Des programmes en conformité avec la politique HSS ont été mis place au niveau de tous les sites. 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 toutes les unités.

■ Parties Prenantes Externes

Actions sociétales en Afrique : au Malawi où le groupe a installé des panneaux solaires dans un orphelinat dont les enfants sont atteints du sida en collaboration avec une ONG allemande "Liebenzeller Mission", électrification solaire de villages au Mali, d'écoles au Kenya...

Axes de progrès

Publication d'objectifs chiffrés au regard des divers engagements de réduction des principaux impacts environnementaux.

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.

Wienerberger

Gouvernance

Mises à part une gestion des risques extra-financiers et une politique déontologique qui manquent d'exhaustivité, la gouvernance semble relativement responsable, notamment concernant le fonctionnement de son Conseil et les relations entretenues avec les actionnaires.

A noter : activités de conseil et d'audit pas entièrement dissociées.

Principaux enjeux environnementaux et sociaux

- Environnement

Le groupe n'a pas formalisé de politique environnementale mais détaille certains des impacts de son activité sur l'environnement. Le reporting des données environnementales, nécessaires à l'évaluation de la performance du groupe face à des enjeux pourtant nombreux dans le secteur des matériaux de construction (extraction de matières premières, transformation de sites naturels, consommation d'énergie et d'eau, etc.) est inexistant.

- Ressources Humaines

La stratégie du groupe concernant la gestion de ses ressources humaines est relativement bien communiquée (charte sociale, mise en œuvre avec les représentants des salariés). Toutefois, le reporting dans le domaine RH est inexistant.

- Parties Prenantes Externes

Les informations communiquées par le Groupe sur la gestion de sa chaîne d'approvisionnement sont inexistantes. La gestion de la qualité des produits, qui semble être relativement prioritaire pour Wienerberger, n'est pas relayée par l'existence d'un système de management de la qualité.

Axes de progrès

Le reporting des données, qui est inexistant dans les domaines RH et de l'environnement. Il est ainsi difficile d'estimer les performances du Groupe sur ces thématiques.

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 deuxième semestre 2009.

Alstom (Directrice Développement Durable). Depuis la publication de son premier rapport de Développement Durable en 2006, les progrès du groupe sont substantiels : Code d'Éthique, transparence de la stratégie des ressources Humaines, politique environnementale adaptée et mise en œuvre dans chaque unité (tous les sites surveillent et mesurent leur performance dans différents domaines par le biais de systèmes de management de l'environnement), reporting environnemental plus étendu, Charte de développement Durable à l'intention de ses fournisseurs.

Air Liquide (Directeur du Développement Durable). Le groupe met en avant 4 dimensions : créer de la valeur pour l'actionnaire à travers une bonne gouvernance, veiller au bien-être des salariés, préserver l'environnement, pousser l'innovation afin d'assurer la pérennité de l'entreprise. Dans l'ensemble, la démarche Développement Durable d'Air Liquide couvre notamment plusieurs enjeux extra-financiers à savoir la prévention des accidents et des conflits sociaux mais aussi la protection de l'environnement (60% de la R&D lié aux questions environnementales : capture et stockage du Co2, seconde génération des biofuels...). Néanmoins certains risques ne sont pas aujourd'hui maîtrisés tels que les risques déontologiques mais aussi ceux en lien avec les Droits de l'Homme et la chaîne d'approvisionnement.

BASF (Directeur Environnement, Hygiène / Santé). Un tiers du budget de R&D du groupe (1,3 MM€ par an) est consacré à la question de la protection de l'environnement : nouvelles réglementations, nouvelles technologies, nouveaux coûts. La réduction des émissions est au cœur de la stratégie de l'industrie chimique avec 3 leviers essentiels : la génération d'électricité, le stockage des émissions de Co2, l'amélioration de l'efficacité énergétique. Les risques environnementaux et de santé / sécurité (employés et fournisseurs) sont clairement identifiés et font l'objet d'un reporting détaillé. Une approche plus globale des enjeux extra-financiers s'impose notamment au regard de quelques insuffisances en terme de gouvernance : manque d'indépendance des membres du Conseil de surveillance, plusieurs points de non-conformité au Code de Gouvernance allemand, notamment concernant la composition du comité d'audit et les modalités d'élection de ses membres.

Bayer (Directeur Développement Durable). Sur la période 2008-2010, 1 MM€ de R&D sera consacré aux enjeux du changement climatique, l'innovation étant l'un des éléments de réponse. Le groupe présente une performance satisfaisante au regard de sa responsabilité sociale et environnementale alors que ses activités l'exposent à des risques importants. A noter une grande transparence au niveau des impacts environnementaux du groupe 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.

Danone (Directeur Environnement de Danone Waters). La direction a une volonté affichée de mieux faire émerger des initiatives sociales, dont l'impact sociétal peut être élevé, tout en maintenant des résultats économiques et financiers solides. L'exemple de la division Eau est instructif avec une gestion des ressources à un niveau local (management de la ressource, protection de l'environnement, engagements sociétaux à l'échelle locale) à la différence de la question des émissions de Co2 qui doit être abordée à un niveau global. De même depuis 2007, l'empreinte carbone est mesurée sur tous les produits, sur tous les pays (production, emballage, logistique), ce qui est très fédérateur au niveau de l'entreprise. Enfin, 1/3 des bonus des managers de Danone est lié à des objectifs environnementaux.

Elringklinger (CEO). Equipementier allemand, spécialisé dans la production de culasses, de joints spécialisés et de diverses pièces de protection contre le bruit et la chaleur au niveau de la transmission et des systèmes d'échappement, Elringklinger est particulièrement impliqué dans la stratégie des constructeurs automobiles qui vise à réduire le poids des voitures. La réduction du poids des voitures est l'un des principaux challenges des industriels du secteur car il influence le niveau de consommation d'énergie ainsi que le taux d'émissions de Co2. Ainsi, la substitution du plastique au métal dans

la fabrication des pièces moteurs y contribue largement. A noter la prise de conscience très rapide des constructeurs des pays émergents qui intègrent les derniers standards d'émissions dans leurs nouveaux modèles.

Henkel (Responsable Développement Durable). Une politique est mise en œuvre depuis de nombreuses années (dès le milieu des années 70) ce qui permet au groupe d'afficher des performances élevées notamment dans le domaine environnemental (80 à 90% des matières premières utilisées sont renouvelables). Une démarche de certification des fournisseurs est en cours. 20% de ces derniers ont été audités. Des objectifs précis ont été définis sur la période 2007-2012 : réduire de 15% la consommation d'énergie, réduire de 10% la consommation d'eau et de 10% les déchets. Nous pouvons toutefois regretter le peu d'intérêt porté aux questions de gouvernance alors que l'influence de la famille est forte !

Hera (Relations Investisseurs). La société se démarque positivement tant au regard de son secteur des utilities que de la moyenne des sociétés italiennes. La volonté du groupe de développer les meilleures pratiques de responsabilité sociale et environnementale est réelle, avec des objectifs clairs et le respect de ses engagements. Dans le domaine de l'environnement, Hera a formalisé une politique exhaustive et présente une cartographie complète des impacts environnementaux relatifs à ses différentes activités (hormis les émissions de GES du Groupe ou sur sa conformité au Règlement REACH). Le groupe a par ailleurs 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, Hera 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.

Imerys (Directrice du Développement Durable, Responsable Hygiène et Santé, Directeur Innovation). La politique de développement Durable semble peu formalisée mais efficace. L'accent a été mis sur les questions environnementales. Dans le secteur de l'extraction et de la transformation des métaux, les enjeux environnementaux sont en effet nombreux : amélioration de l'efficacité énergétique, contrôle des rejets atmosphériques, gestion de l'utilisation de l'eau, réduction de la production de déchets, réhabilitation des sites miniers (23% des sites sont certifiés), travail en cours sur la biodiversité... Nous noterons une dégradation ponctuelle des indicateurs environnementaux du groupe qui est liée à l'amélioration manifeste des reportings.

Michelin (Directeur des Normes et des Règlements). Plusieurs sujets ont été abordés mettant en exergue une pression réglementaire de plus en plus poussée de par l'instauration de nouvelles normes : 1/ l'importance de la qualité du pneu sur la consommation de carburant et sur le taux d'émission de Co2. Le pneu d'un véhicule léger a un impact de 20% (35% pour un camion) sur la consommation finale de carburant, tout l'enjeu des pneumaticiens étant de vaincre la résistance au mouvement (frottement / inertie / effet de gravité / résistance au roulement). A noter que la pression réglementaire est forte et qu'à l'image des produits électroménagers un indice énergétique du pneu a d'ores et déjà été adopté au niveau du Parlement européen ; 2/ l'adhérence sur sol humide ; 3/ le bruit (extérieur). Ainsi, en Allemagne, aux Pays-Bas ou en Scandinavie, certaines pressions politiques s'exercent pour rendre constructibles à terme certains terrains proches des routes qui ne le sont pas aujourd'hui en raison des nuisances liées au bruit des véhicules. Les producteurs de revêtements routiers doivent ainsi travailler en collaboration avec les pneumaticiens. En conclusion, il paraît de plus en plus improbable que l'ensemble des pneumaticiens puisse répondre à autant de nouvelles exigences réglementaires (10 à 20% sont « hors jeu » selon Michelin).

Philips (Directeur du Développement Durable). La prise en compte des enjeux ESG a été formalisée par la mise en place, en 2007, du programme Ecovision 4 définissant 3 objectifs majeurs à l'horizon 2012 : générer près de 30% de ses revenus à partir de produits verts (vs 15% en 2007, 23% en 2008) ; doubler les investissements dans les technologies vertes pour atteindre 1MM€ ; accroître l'efficacité énergétique du groupe de 25%. Le groupe calcule son empreinte CO2 depuis 3 ans avec un objectif de réduction de 25% sur la période 2007-2012.

Renault (Directeur du programme Véhicule Electrique). Trois défis majeurs s'imposent aux constructeurs automobiles : la pollution de l'air, le changement climatique et la gestion des ressources. L'automobile individuelle est responsable à hauteur de 12% des émissions de Co2 en Europe. Le véhicule électrique est le seul vecteur technologique permettant de réduire les émissions de Co2 et de particules polluantes. Les progrès sur les batteries (lithium-ion offrant une plus grande

autonomie et une meilleure performance), les évolutions sociologiques et de nouvelles réglementations devraient contribuer au développement du véhicule électrique utilisé pour les petites distances (urbanisation croissante partout dans le monde). Renault estime entre 20 et 25% la part de marché du véhicule électrique à l'horizon 2020 au niveau mondial.

RWE (Responsable de la R&D). 3 enjeux : la réduction des émissions de Co2, des gaz à effet de serre de 50% en 2030 sur une base de 1990 et de la dépendance des importations de gaz et pétrole. 2 « certitudes » : l'énergie fossile demeurera essentielle pour l'offre d'énergie dans les prochaines décennies, ce qui implique d'accroître l'efficacité énergétique et de réduire les taux d'émissions des installations existantes ; la nécessité d'accroître la part des énergies renouvelables dans la production d'énergie. Tout ceci est au cœur de la R&D du groupe : optimiser les produits et les process existants et développer de nouvelles technologies.

Schneider (Directeur du Développement Durable). Se définit comme le « spécialiste mondial de la gestion d'énergie », c'est-à-dire permettre de relier les producteurs et les utilisateurs d'énergie. Depuis 2005, le groupe a mis en place un baromètre « Planète & Société », véritable tableau de bord du développement durable qui fait l'objet d'un audit externe annuellement. Des objectifs précis dans les domaines E, S et G sont définis pour les trois années à venir. Un bilan carbone complet a été effectué il y a 3 ans mettant en lumière le faible taux d'émission du groupe, l'essentiel étant lié aux fournisseurs et partenaires notamment logistiques auxquels fait appel le groupe.

Séché Environnement (Responsable du Développement Durable) est l'un des principaux acteurs du marché du traitement et du stockage des déchets en France à l'exception des déchets radioactifs. Le Groupe a fait le choix stratégique de se positionner en aval des opérations de collecte et de tri des déchets, qu'ils soient dangereux ou non, et de se consacrer à leur valorisation (valorisation énergétique et matière), traitement (traitement physico-chimique, décontamination, purification, etc.) et stockage. En 2007, le groupe a pris une participation à hauteur de 33% au sein de la holding contrôlant le groupe Saur, 3ème intervenant des métiers de l'eau en France, participation qu'il pourra porter à hauteur de 51% d'ici à 2012, voire à 100% en 2018. Séché Environnement a visiblement choisi depuis sa création de se positionner comme un leader sur les enjeux environnementaux inhérents à son activité. Ainsi le Groupe produit-il depuis plusieurs années des données consolidées sur la France et vérifiées par un tiers concernant ses émissions, effluents et consommations. Enfin des indicateurs communs à la Saur et Séché sont en cours de définition, la Saur ayant publié en 2009, son 1^{er} rapport de Développement Durable. De plus, le groupe explicite de façon détaillée ses impacts et présente des objectifs d'amélioration sur les aspects les plus prégnants. Au-delà des enjeux environnementaux propres à ses métiers, le groupe est engagé dans la lutte contre la corruption et porte une attention particulière en faveur de la santé et de la sécurité.

Suez Environnement (Directeur Développement Durable). Depuis de nombreuses années, au travers de sa Charte Environnementale, le groupe a formalisé un engagement pour préserver les ressources naturelles, offrir un accès sécurisé à l'eau potable à une population sans cesse croissante et protéger l'environnement. Des objectifs ont été fixés à l'horizon 2012. Un cadre réglementaire renforcé est l'un des principaux moteurs de l'amélioration de la performance des acteurs du secteur : rendement technique des réseaux, indices de pertes liées à des fuites sur les réseaux, intensité énergétique...

Umicore (Relations Investisseurs). Le groupe consacre 7% de son chiffre d'affaires à la R&D, moteur de la croissance. 80% de la R&D porte sur des projets technologiques « verts » (50% des revenus actuels). Le groupe a appris à gérer le poids de son histoire depuis de nombreuses années avec notamment la question de la pollution des sols. 3 enjeux principaux : offrir des solutions dans les domaines de l'énergie renouvelable et du stockage d'énergie, optimiser le recyclage des métaux, réduire les impacts environnementaux à travers de nouvelles technologies.

Vallourec (Directeur Sécurité et Environnement – Directeur des Ressources Humaines et relations Sociales).

La forte cyclicité des activités du groupe, amplifiée dans un contexte exceptionnel en 2009, impose une flexibilité élevée du travail. Les salariés acquièrent des jours et des heures en période de forte activité et les récupèrent en période de basses eaux. Il en est de même pour la formation qui est organisée quand l'activité est faible. Les prêts de personnel entre sites sont pratiqués en France. Dans le domaine environnemental, le groupe a clairement la volonté de réduire son empreinte environnementale avec une implication de chaque collaborateur et de chaque centre de production qui a son propre plan de marche. Des solutions concrètes ont été définies : revue permanente de l'organisation, des process,

récupération de chaleur, amélioration des comportements permise par une forte fidélisation des employés. Enfin, le contrôle interne a été fortement renforcé avec à ce jour 90% des entités du groupe auditées. Un code éthique a été défini en octobre 2009 avec un déploiement progressif au sein du groupe.

Véolia (Directrice du Développement Durable). La gouvernance n'était pas le sujet de la réunion et nous aurons d'autres occasions d'en parler. Le groupe met en avant 5 enjeux majeurs de développement durable : la lutte contre le changement climatique (70% de la R&D orienté vers la réduction des gaz à effet de serre), préserver les éco-systèmes et la biodiversité, inventer des solutions durables (réduire les gaspillages, concilier efficacité économique et performance environnementale, recyclage des eaux usées, dessalement des eaux de mer...), protéger la santé et le cadre de vie, promouvoir le respect des droits humains. Une cartographie des risques extra-financiers a été bâtie. 77% du chiffre d'affaires est à ce jour couvert par le SME (Système de Management Environnemental).

6. Bilan des dialogues en cours

Non renseigné compte tenu de l'historique du fonds

7. Bilan des votes aux assemblées générales

Non renseigné compte tenu de l'historique du fonds



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.
