

# PROGRAMME D'ENGAGEMENT

Notre vision de l'actionnariat actif chez Schroders

Janvier 2023



Le présent document a une valeur informative uniquement et ne constitue en aucune façon une documentation à visée promotionnelle

Schroders

# SOMMAIRE

## Introduction

4

[Pourquoi nous engageons-nous ?](#)

4

[Comment nous engageons-nous ?](#)

## Six thèmes clés pour l'actionnariat actif

10

[Changement climatique](#)

14

[Capital naturel et biodiversité](#)

17

[Droits humains](#)

20


[Gestion du capital humain](#)

23

[Diversité et inclusion](#)

26

[Gouvernance d'entreprise](#)

Cliquez sur les liens pour naviguer dans le document. Cliquez sur  pour revenir à la page de navigation.





# PROGRAMME D'ENGAGEMENT

Par le biais du dialogue constructif et engagé que nous entretenons avec les équipes dirigeantes des entreprises et des actifs dans lesquels nous investissons, l'actionnariat actif est un élément clé de la valeur que nous pouvons apporter à nos clients. Les forces sociales et environnementales transforment les sociétés, les économies, les industries et les marchés financiers et, ce faisant, influencent de plus en plus les rendements des investissements<sup>1</sup>. Une approche réfléchie et ciblée, encourageant les équipes de direction à s'adapter à ces changements et les responsabilisant à cet égard peut renforcer la compétitivité et la valeur à long terme de leur entreprise tout en accélérant les changements positifs vers une économie mondiale plus équitable et plus durable.

Schroders possède une longue expérience en matière d'engagement et d'actionnariat actif et nous dialoguons avec les entreprises sur des questions liées aux enjeux ESG depuis plus de 20 ans. Au cours de cette période, nous avons suscité d'importants changements et aidé de nombreuses entreprises dans lesquelles nous investissons à améliorer leurs performances environnementales, sociales et de gouvernance. Nos pratiques d'engagement ont été renforcées et ajustées au cours de cette période afin de nous doter d'une plateforme solide sur laquelle reposent les six thèmes clés pour l'actionnariat actif énoncés dans ce Programme d'engagement.

Nous avons publié notre premier Programme d'engagement en 2022, sur lequel s'appuie le présent document. Il décrit les domaines dans lesquels nous prévoyons de concentrer nos efforts d'actionnariat actif. La définition et la formulation des principes directeurs de nos efforts d'actionnariat actif permettent d'établir une approche commune pour toutes les classes d'actifs que nous gérons et de renforcer la cohérence de nos actions d'engagement et de collaboration avec les décideurs politiques, les régulateurs et les groupes du secteur. Nous nous engageons depuis longtemps auprès des décideurs politiques, pour lesquels les facteurs de durabilité sont de plus en plus importants. Ce document se concentre principalement sur notre engagement auprès des entreprises dans lesquelles nous investissons, mais

nous continuerons de développer notre approche et nos priorités en matière d'actionnariat actif dans toutes les classes d'actifs afin de répondre aux nouvelles priorités et attentes. Ce programme est prospectif et servira de boussole pour orienter notre volonté de générer des rendements pour nos clients en favorisant la transition et le changement. Notez que l'approche peut différer selon les fonds. Il n'a pas vocation à fournir une liste des attentes auxquelles les entreprises doivent se conformer dans leur intégralité dès aujourd'hui. Il vient compléter notre [Politique ESG pour les actifs cotés](#) et les [Rapports d'investissement durable](#). Bien entendu, outre les domaines d'engagement décrits dans le présent document, nous continuerons de dialoguer sur des facteurs plus traditionnels tels que la faiblesse de la rentabilité.

Nous pensons qu'il est important d'être transparent avec les entreprises, les clients et les autres parties prenantes clés sur nos priorités en matière d'actionnariat actif. De la sorte, les clients comprennent mieux comment nous prévoyons d'assumer des responsabilités d'actionnariat actif en leur nom, que les entreprises connaissent les domaines clés sur lesquels nous allons nous concentrer. Nous attendons des entreprises, sous l'égide du conseil d'administration, qu'elles respectent les droits des actionnaires et qu'elles s'engagent de manière constructive vis-à-vis des actionnaires et des porteurs d'obligations à longue échéance sur des questions importantes de durabilité à long terme.

Schroders est un leader mondial de la gestion d'actifs dont le siège social est situé à Londres, mais qui est présent dans 38 pays en Europe, sur le continent américain, en Asie, au Moyen-Orient et en Afrique. Au 30 juin 2022, nous gérons 773 milliards GBP d'actifs pour le compte de nos clients qui nous font confiance pour générer des rendements. Notre objectif est d'offrir à nos clients d'excellentes performances et solutions d'investissement grâce à une gestion active. Les services que nous offrons à nos clients nous permettent de contribuer à l'ensemble de la société : en orientant le capital vers des entreprises plus pérennes et durables, nous pouvons générer de meilleurs rendements d'investissement au fil du temps et accélérer le changement vers un monde meilleur. En tant que grand gestionnaire d'investissements, nous sommes conscients d'avoir un rôle important à jouer pour façonner l'avenir de toutes nos parties prenantes.

**Il est aujourd'hui largement reconnu et accepté que les entreprises doivent répondre de la manière dont elles exercent leurs activités et de leur impact social. Nous sommes convaincus que l'adoption d'une approche sélective de la gestion d'actifs est la meilleure façon de protéger et d'accroître la valeur des actifs de nos clients.**

**Peter Harrison**  
Directeur général du Groupe

<sup>1</sup> <https://www.stern.nyu.edu/experience-stern/about/departments-centers-initiatives/centers-of-research/center-sustainable-business/research/research-initiatives/esg-and-financial-performance>

# INTRODUCTION

## Pourquoi nous engageons-nous ?

Nous considérons l'actionnariat actif comme l'exercice de notre influence sur les équipes de direction afin que des pratiques plus durables soient intégrées adéquatement dans la gestion des entreprises et des actifs dans lesquels nous investissons pour le compte de nos clients. Nous visons à susciter des changements dont nous pensons qu'ils devraient protéger et améliorer la valeur des investissements de nos clients, et nous nous engageons à tirer parti de notre influence en tant qu'investisseur pour faire évoluer au mieux la façon dont les entreprises exercent leurs activités. Nous considérons qu'il s'agit d'un aspect important de notre rôle de gestionnaire du capital de nos clients et de la manière dont nous aidons nos clients à atteindre leurs objectifs financiers à long terme.

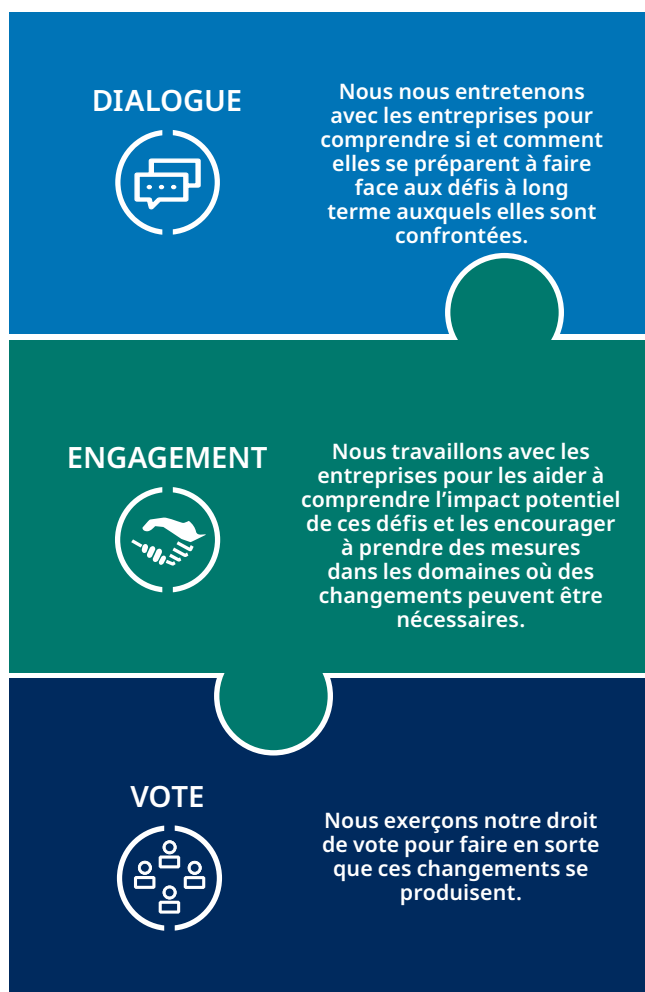
## Comment nous engageons-nous ? Champ d'application de notre approche

En tant que gérant actif, avec des centaines d'analystes et de gérants de fonds expérimentés et perspicaces dans le monde entier, nous sommes particulièrement bien placés pour nous engager de manière réfléchie et constructive avec les entreprises dans lesquelles nous investissons. Nos priorités en matière d'actionnariat actif reflètent les perspectives combinées de nos clients, des gérants de fonds, des analystes d'investissement et des spécialistes de la durabilité au sein de Schroders, avec le soutien de notre équipe d'Investissement durable au niveau central. Notre objectif est d'adopter une approche commune à l'ensemble des équipes d'investissement et des classes d'actifs, notamment les investissements en actions et en obligations, et d'autres classes d'actifs qui ne sont pas assorties de droit de vote.

Notre approche de l'actionnariat actif est également similaire pour l'ensemble des régions et des capitalisations boursières. Toutefois, les attentes vis-à-vis des entreprises peuvent varier en fonction du contexte national et régional : par exemple, des facteurs socio-culturels différents, la maturité réglementaire et les contraintes en matière de ressources.

## L'actionnariat actif dans la pratique

Nous identifions trois méthodes clés pour pratiquer l'actionnariat actif :



Ces formes d'actionnariat actif peuvent se dérouler directement avec les entreprises, par nos gérants de fonds, nos analystes d'investissement et notre équipe d'Investissement durable. Elles peuvent également être menées en collaboration avec d'autres groupes de parties prenantes. Les formes d'engagement peuvent comprendre les conversations téléphoniques, les réunions en personne et la correspondance écrite.

Nous sommes conscients qu'un engagement efficace exige une surveillance continue et un dialogue permanent. Si nous ne constatons aucun progrès après un engagement répété, nous porterons nos préoccupations à un niveau supérieur. Les décisions concernant l'opportunité d'intensifier notre action et la manière de le faire dépendent de l'importance et de l'urgence de chaque problème, de la gravité de nos préoccupations et des progrès réalisés par l'entreprise dans le cadre d'actions d'engagement précédentes. Nous identifions ci-dessous plusieurs méthodes pour intensifier nos actions d'engagement ; l'ordre ou la fréquence à laquelle elles sont appliquées peuvent varier en fonction de la nature de l'engagement. Notre objectif n'est pas de dialoguer avec toutes les entreprises dans lesquelles nous investissons, ni d'intervenir sur tous les thèmes d'engagement décrits dans le présent document.

*Nous visons à susciter des changements qui protégeront et amélioreront la valeur des investissements de nos clients, et nous nous engageons à tirer parti de notre influence en tant qu'investisseur pour faire évoluer au mieux la façon dont les entreprises exercent leurs activités.*



## Méthodes de signalement

Nous cherchons à aligner notre approche du vote sur nos grandes priorités en matière d'actionnariat actif. Cela peut se concrétiser par le vote contre les recommandations du conseil d'administration ; par exemple en demandant aux administrateurs de rendre des comptes sur les questions ESG, et en soutenant les propositions d'actionnaires, qui deviennent de plus en plus fréquentes, ainsi que des moteurs de changement importants. Nous nous opposerons aux recommandations du conseil d'administration si nous pensons agir au mieux pour les intérêts des actionnaires et de nos clients, compte tenu de facteurs pertinents.



Meeting or otherwise communicating with non-executive directors or the chair of the board



Expressing our concerns via company advisers or brokers



Collaborative intervention with other institutional investors



Withholding support or voting against the board's recommendations



Publicly stating our concerns



Submitting resolutions at general meetings



Requisitioning shareholder meetings



Divesting, which may mean a full or partial exit

## Nous examinons au cas par cas les résolutions liées au développement durable et considérons attentivement, si elles sont pertinentes, les questions suivantes, entre autres :

### LA RÉOLUTION EST-ELLE CONFORME À NOTRE PROGRAMME ?

Notre programme résume notre opinion sur les questions que nous considérons comme susceptibles d'être particulièrement importantes pour le risque d'investissement, en tenant compte à la fois de l'importance financière et de l'impact potentiel sur les parties prenantes. Nous veillons à ce que notre approche du vote soit conforme à nos grandes priorités en matière d'actionnariat actif.

### LA RÉOLUTION EST-ELLE LA MEILLEURE FAÇON D'ABORDER LE PROBLÈME ?

Nous n'avons pas l'intention de micro-gérer les sociétés, mais plutôt de leur fournir une supervision et des orientations en pratiquant le dialogue, l'engagement et le vote. En outre, nous examinons si d'autres parties prenantes concernées sont mieux placées pour résoudre le problème, par exemple les pouvoirs publics par le biais de la réglementation.

### LA RÉOLUTION AJOUTE-T-ELLE DE LA VALEUR À CE QUE L'ENTREPRISE FAIT DÉJÀ ?

Il peut s'agir d'améliorer la transparence pour nous aider à mieux comprendre comment les entreprises identifient et gèrent les risques, de fournir l'assurance que les politiques et les pratiques sont effectivement mises en œuvre, de renforcer les systèmes de gestion pour résoudre et prévenir les controverses, et d'encourager les entreprises à adopter les meilleures pratiques ESG.

### LA RÉOLUTION RISQUE-T-ELLE D'ENTRAÎNER DES CONSÉQUENCES DOMMAGEABLES IMPRÉVUES ?

Il s'agit de déterminer si la proposition, une fois mise en œuvre, pourrait être susceptible de provoquer d'importantes conséquences imprévues pour les parties prenantes de l'entreprise, compte tenu d'un ensemble de facteurs contextuels, dont le coût, le secteur, la zone géographique et l'environnement économique.

## Approche axée sur les résultats

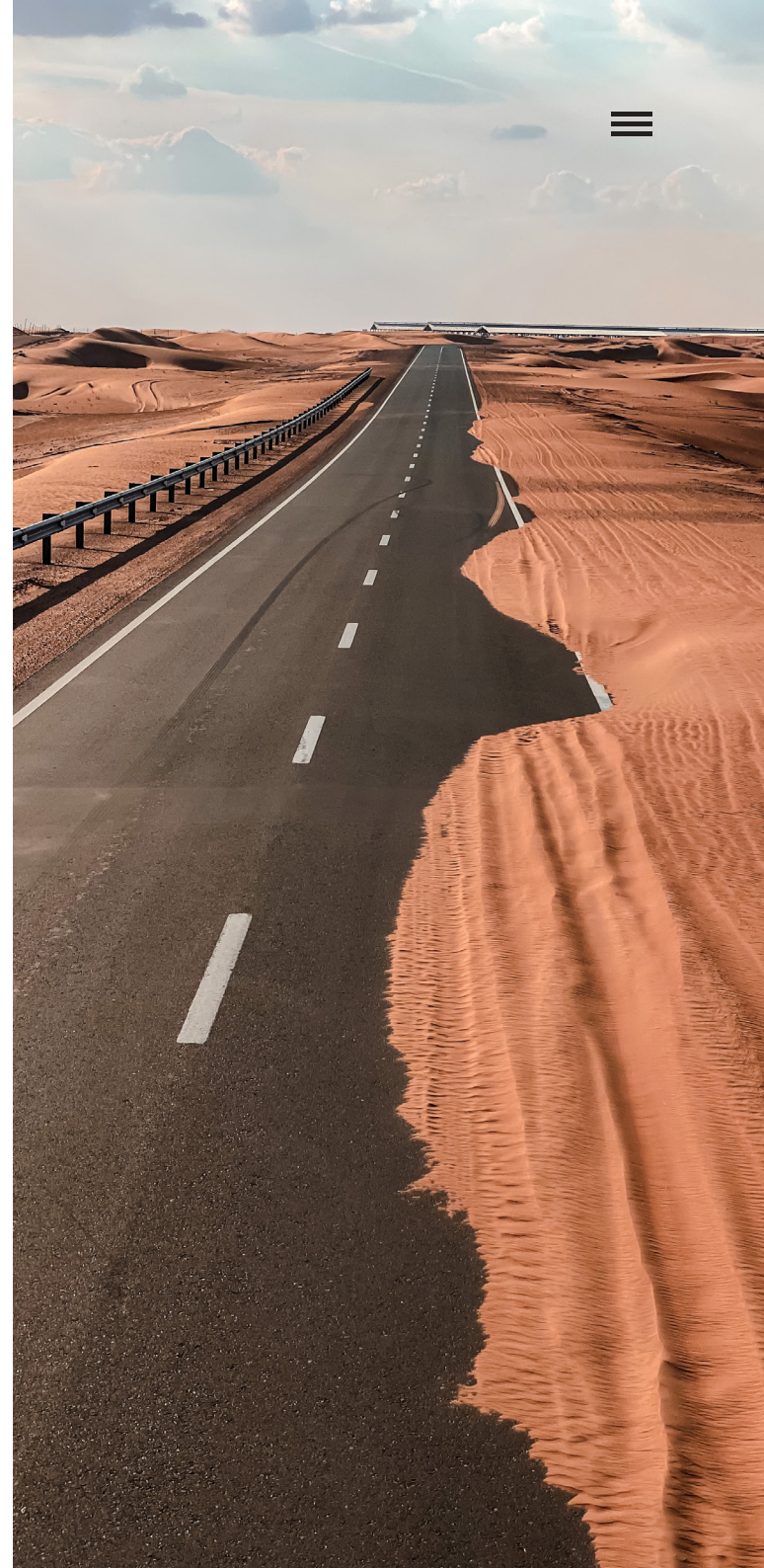
Notre approche de l'actionnariat actif met l'accent sur la réalisation de résultats et de changements notables. C'est pourquoi nous privilégions la profondeur et la qualité de nos actions d'engagement par rapport au volume d'activité. Lors de la détermination du calendrier et de l'objectif d'un engagement, nous prévoyons de prendre en compte, entre autres, les critères suivants :

- 1. Importance :** nous cherchons à concentrer notre engagement sur ce que nous considérons comme les menaces et les opportunités les plus importantes pour l'entreprise en matière de durabilité. Il s'agit de domaines qui pourraient avoir un impact significatif, tant négatif que positif, sur la valeur à long terme d'une entreprise. Si nous examinons les questions de durabilité que les entreprises jugent elles-mêmes matérielles, nous appliquons également notre propre compréhension et notre propre jugement. À cette fin, nous pouvons utiliser nos outils et recherches ESG propriétaires, tels que [CONTEXT](#).
- 2. Contexte régional :** la matérialité éventuelle des enjeux et les attentes que nous avons vis-à-vis des entreprises peuvent varier selon les pays et les régions, par exemple selon les facteurs socioculturels, la maturité réglementaire et les contraintes en matière de ressources. Dans la mesure du possible, dans notre dialogue avec les entreprises, nous faisons référence aux initiatives ainsi qu'aux réglementations et pratiques exemplaires de sociétés comparables du pays ou de la région.
- 3. Résultats réalistes :** nous considérons à la fois les meilleures pratiques et ce qui, en étant réaliste, pourrait être accompli par l'entreprise au cours des prochaines années, notamment en tenant compte de sa taille et de la vitesse à laquelle elle pourrait réaliser les changements.
- 4. Capacité à suivre les progrès :** nous nous efforçons d'utiliser des critères ou des indicateurs objectifs et mesurables qui permettent d'évaluer la performance d'une entreprise sur une problématique.

- 5. Durée de l'engagement :** nous visons à fixer des objectifs à court et moyen terme – qui peuvent souvent être atteints sur une période de 12 à 24 mois en fonction de l'intensité de l'engagement – mais avec une vision à plus long terme. Nous reconnaissons que certaines questions peuvent nécessiter des mesures plus urgentes que d'autres, et que certains objectifs peuvent être plus longs à atteindre par une entreprise.

Nous cherchons à fixer des objectifs d'engagement SMART prédéfinis (spécifiques, mesurables, réalisables, réalistes et assortis d'une échéance) lorsque ceux-ci sont adaptés à l'engagement. Nous nous attachons à suivre régulièrement les progrès par rapport aux objectifs d'engagement, à une fréquence adaptée à la priorité de l'engagement et à l'importance de l'enjeu ou de la position, généralement au moins une fois par an. Nous reconnaissons toutefois que le temps nécessaire pour atteindre un objectif variera en fonction de sa nature. Des changements stratégiques pourraient être longs à mettre en œuvre dans les processus opérationnels d'une entreprise, alors que des demandes de publication d'informations supplémentaires pourraient être traitées plus rapidement. Un résultat mesurable de notre engagement lorsqu'un objectif est atteint peut prendre différentes formes, notamment la communication d'informations supplémentaires par une entreprise, une influence sur la stratégie de l'entreprise sur un sujet particulier, ou une modification de la gouvernance d'un problème.

Nous reconnaissons que les critères de succès peuvent être subjectifs, et que l'influence de Schroders est rarement le seul facteur de changement. Quoi qu'il en soit, nous pensons qu'il est essentiel de suivre les progrès des entreprises et de mesurer les résultats de notre engagement, que notre influence soit forte ou faible.





## Rôle de l'actionariat actif dans les stratégies d'investissement à impact

Nos stratégies d'investissement à impact visent non seulement la génération de rendements financiers mais aussi la création d'impacts sociétaux et/ou environnementaux réels. Un certain nombre de fonds Schroders cherchent à appliquer les principes de l'investissement à impact tout au long de leur processus d'investissement. Ces fonds axés sur l'impact ont pour objectif de rechercher et d'obtenir un impact qu'il est possible de mesurer. Notre capacité, par le biais de l'engagement, à favoriser le changement dans les entreprises dans lesquelles ces fonds investissent est un levier essentiel pour générer des impacts positifs grâce à ces stratégies d'investissement. C'est pourquoi l'engagement peut être un élément clé d'une stratégie d'investissement à impact.

Il existe de nombreuses similitudes entre la manière dont nous dialoguons avec les entreprises sur des questions plus générales de durabilité, et celle dont nous pourrions nous engager dans le cadre d'une stratégie à impact. Dans les deux contextes, notre approche de l'engagement se concentre sur l'atteinte de résultats spécifiques et de changements sur le long terme, et nous privilégions la profondeur et la qualité de nos actions d'engagement.

En outre, pour les stratégies à impact, l'engagement se concentre sur des actions susceptibles d'accélérer la contribution d'une entreprise aux objectifs d'impact de la stratégie en question, définis dans la « théorie du changement ». La théorie du changement sert de base à un tableau de bord d'impact personnalisé pour sélectionner des investissements alignés sur les objectifs d'impact stratégiques.

Les indicateurs clés de performance d'impact (KPI) peuvent ne pas se limiter aux pratiques durables des entreprises et porter sur les produits et services spécifiques qu'elles fournissent. Nous reconnaissons que la modification des produits et services peut prendre plus de temps que les changements de politique ou de communication d'informations, par exemple. Par conséquent, l'engagement concernant un fonds à impact peut s'échelonner sur une plus longue période que les actions d'engagement plus globales dans le domaine de la durabilité.

Nos gérants des stratégies à impact dialoguent en général étroitement avec les entreprises du portefeuille au moment de la sélection des KPI d'impact ainsi que pendant la durée de vie de l'investissement afin de comparer les performances réelles aux objectifs d'impact fixés au moment de l'investissement.

Des exemples d'activité d'engagement pour ce type de stratégies pourraient être le dialogue avec les entreprises pour les inciter à augmenter le pourcentage de leur chiffre d'affaires lié à des activités visant un impact au cours de la vie de l'investissement, ou d'encourager une entreprise à allouer des ressources en capital et en recherche et développement (R&D) à des solutions dans des domaines qui auront un impact positif. L'engagement des fonds à impact peut également se concentrer sur la collecte de données plus détaillées sur l'« additionnalité » de la stratégie de l'entreprise par rapport à d'autres entreprises du même secteur, qui pourrait mieux cibler les régions mal desservies et/ou fournir des solutions d'investissement innovantes à un plus grand nombre de bénéficiaires.



## Nos thèmes d'engagement prioritaires

Nous nous concentrons sur les questions de développement durable que nous jugeons pouvoir avoir un impact significatif sur la valeur à long terme des entreprises en portefeuille. Si les entreprises ne traitent pas ces questions de manière adéquate, cela peut selon nous, au fil du temps, avoir un impact négatif sur leurs performances financières et pour nos clients. Ces problématiques reflètent des attentes et des tendances qui concernent les parties prenantes, des collaborateurs, des clients et des communautés à l'environnement, aux fournisseurs et aux organismes de réglementation. La consolidation des relations avec ces parties prenantes améliore la pérennité des modèles économiques. La structure de gouvernance et la qualité de la direction qui régissent les relations avec les parties prenantes sont également des sujets abordés lors de nos échanges avec les entreprises. Nous cherchons par ailleurs à refléter les priorités de nos clients. Sur la base de ce processus, nous identifions six grands thèmes d'engagement :



### + priorités thématiques transversales et thématiques sectorielles

Nos thèmes se dégagent d'autres priorités thématiques transversales, telles que l'éthique en affaires, et des questions spécifiques à certains secteurs, comme la résistance aux antimicrobiens (AMR) et la santé. Nous constatons également de plus en plus l'interconnexion des thématiques ESG, comme la « Transition juste », qui recouvre la dimension sociale de la transition vers une économie résiliente et sobre en carbone. Nous cherchons si possible à refléter cette interconnexion dans nos actions d'engagement auprès des entreprises.

Nous prévoyons de réexaminer régulièrement nos priorités et de mettre à jour ce document, au moins une fois par an, à mesure de l'évolution de notre compréhension des enjeux et des meilleures pratiques du marché. Cela nous permettra de promouvoir le changement dans les domaines pertinents.

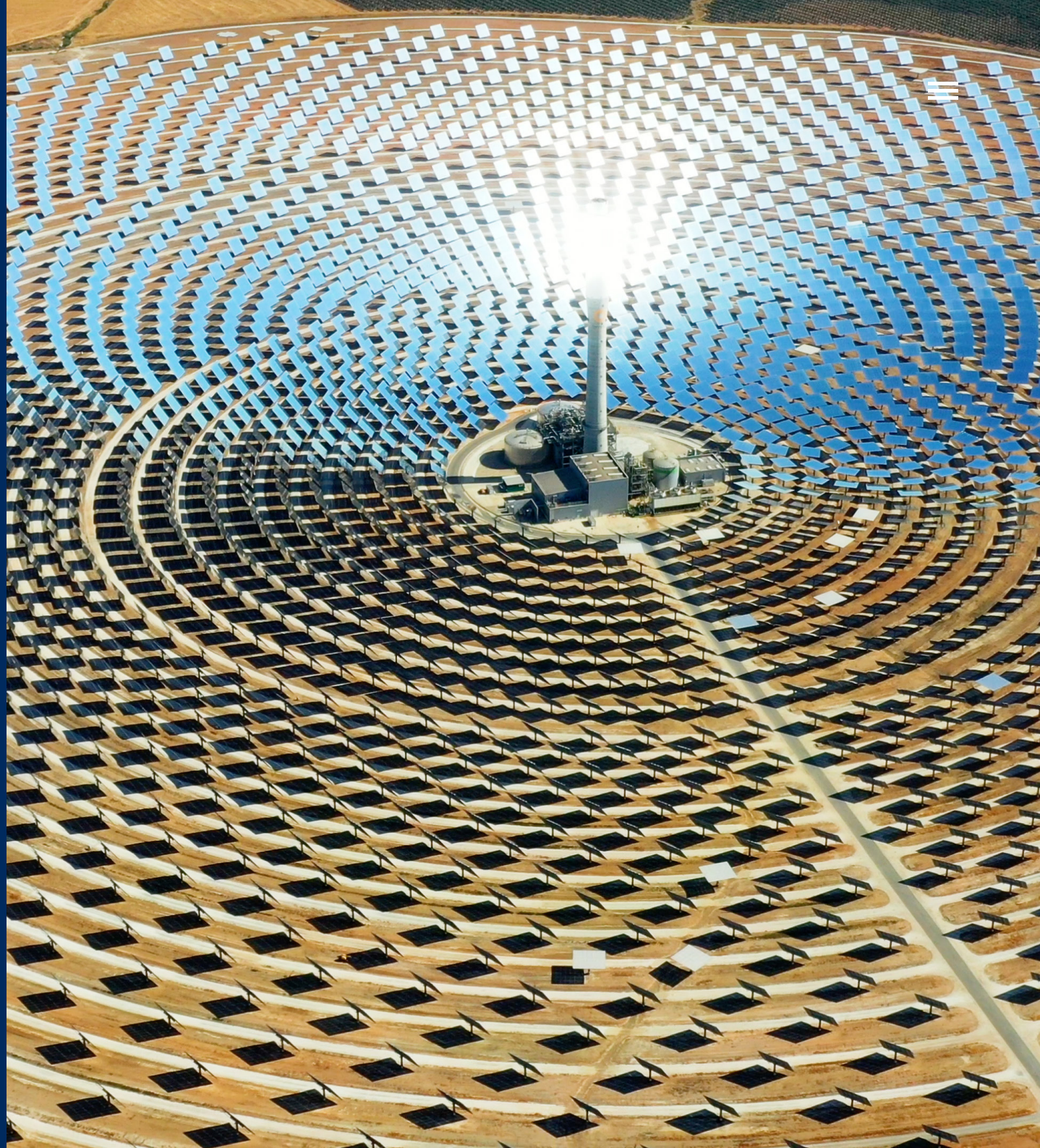
Dans les pages qui suivent, nous présentons, pour chacun de nos thèmes clés, les résultats à long terme que nous visons et les actions correspondantes à court et à moyen terme. Dans la mesure du possible, nous alignons nos objectifs à long terme sur les objectifs internationaux reconnus, tels que ceux de l'Accord de Paris ou les Objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies.

Toutefois, les objectifs que nous pouvons fixer sont propres à une entreprise spécifique en fonction de ses pratiques actuelles, de notre évaluation des enjeux les plus importants la concernant et de considérations plus larges telles que sa taille, la région dans laquelle elle opère et son secteur. Par conséquent, notre engagement ne porte pas sur tous les thèmes clés pour toutes les entreprises ; nous nous concentrons plutôt sur l'obtention de résultats positifs pour les thèmes les plus significatifs, ainsi que sur les positions les plus importantes de nos clients.



## Retour d'information

Nous considérons que l'engagement ne doit pas être à sens unique. Nous apprécions que des entreprises, des clients et d'autres parties prenantes nous contactent sur des questions pertinentes et nous fassent part de commentaires sur le cadre que nous avons défini dans ce document. Nous reconnaissons également que chez Schroders, nous suivons un parcours similaire à celui d'un grand nombre d'entreprises dans lesquelles nous investissons, en ce qui concerne la réalisation de nos propres priorités ESG. Nous expliquons notre approche en tant qu'entreprise cotée dans notre [Rapport sur la responsabilité d'entreprise](#) et dans notre [Rapport annuel](#). Nous nous efforçons d'être à l'écoute des parties prenantes qui cherchent à dialoguer avec nous.





# PRIORITÉS THÉMATIQUES

## Changement climatique

### Pourquoi nous engageons-nous ?

Nous pensons que les entreprises doivent d'urgence transformer leurs modèles économiques pour éviter collectivement les effets les plus catastrophiques du changement climatique sur les populations et la planète et s'adapter aux futures hausses de température. En tant qu'investisseur actif à long terme, nous souhaitons pratiquer un engagement constructif et collaboratif visant à soutenir la transition climatique des entreprises afin de protéger et d'améliorer la valeur actionnariale.

La température moyenne de la planète s'est inscrite environ 1,1 degré Celsius au-dessus des niveaux préindustriels en 2021<sup>2</sup> et est en passe d'enregistrer une hausse de près de 3 degrés d'ici la fin du siècle si aucune action concertée n'est menée<sup>3</sup>.

Nous devrions être en mesure d'éviter les pires impacts du changement climatique si nous parvenons à limiter le réchauffement à long terme à environ 1,5 degré Celsius au-dessus des niveaux préindustriels<sup>4</sup>. Nous pourrions y parvenir en réduisant les émissions à zéro « net » d'ici 2050. Cela implique de réduire les émissions à un minimum absolu et de trouver des moyens de les contrebalancer (y compris par l'élimination totale des gaz à effet de serre de l'atmosphère).

Les gouvernements prennent des mesures. À l'issue de la COP27, la Conférence annuelle des Nations Unies sur les changements climatiques, 169 pays avaient soumis des plans climatiques nouveaux ou actualisés. Dans l'accord final, les pays se sont également engagés à atteindre des objectifs en matière de déforestation et de méthane, ainsi qu'à réduire progressivement l'électricité produite à partir du charbon et à éliminer petit à petit les subventions « inefficaces » aux combustibles fossiles<sup>5</sup>.

Nous pensons que la bonne performance financière à long terme des entreprises dépend de leur capacité à transformer leurs modèles économiques de manière à adopter une trajectoire zéro émission nette ou compatible avec l'objectif de 1,5 degré, et à s'adapter aux changements du climat. Nous dialoguons avec les entreprises afin d'encourager les changements positifs qui, selon nous, peuvent garantir la pérennité de leurs activités et contribuer à générer des rendements pour nos clients. Pour les entreprises qui se sont déjà engagées à agir, nous utilisons le dialogue et le vote comme moyens de les inciter à rendre compte de leurs progrès.

Schroders a rejoint l'[initiative Net Zero Asset Manager](#) et s'est engagé vis-à-vis de l'[initiative Science-Based Targets](#). Notre [Plan d'action pour la transition climatique](#) décrit la manière dont nous gérons nos activités pour atteindre l'objectif de zéro émission nette dans nos opérations et dans notre chaîne de valeur, et par le biais des investissements que nous effectuons pour le compte de nos clients.

**La température moyenne mondiale s'est inscrite environ 1,12 degré Celsius au-dessus des niveaux préindustriels en 2021 et, selon notre dernier Tableau de bord du changement climatique, est en passe d'enregistrer une hausse de plus de 3 degrés d'ici la fin du siècle si aucune action concertée n'est menée.**

<sup>2</sup> <https://public.wmo.int/en/our-mandate/climate/wmo-statement-state-of-global-climate>

<sup>3</sup> <https://climateactiontracker.org/global/cat-thermometer/>

<sup>4</sup> <https://www.climatewatchdata.org/2020-ndc-tracker>

<sup>5</sup> <https://www.un.org/en/climatechange/cop26>

<sup>6</sup> Organisation météorologique mondiale (2021), Atlas of Mortality and Economic Losses from Weather, Climate and Water Extremes (1970 – 2019), [https://library.wmo.int/index.php?vl=notice\\_display&id=21930](https://library.wmo.int/index.php?vl=notice_display&id=21930)

Nous définissons cinq domaines clés pour nos actions d'engagement sur le climat, chacun représentant l'une des principales réponses au changement climatique :

- 1. Risque climatique et supervision :** une gouvernance solide est essentielle pour garantir que les entreprises sont équipées pour faire face aux risques stratégiques et financiers liés au changement climatique. Nos demandes concerneront en priorité la publication d'informations clés sur des facteurs climatiques importants – décrits à la page suivante – susceptibles d'avoir un impact sur l'entreprise et sur la nécessité de demander au conseil d'administration de rendre compte de sa supervision des stratégies et risques climatiques.
- 2. Alignement climatique – décarbonation et minimisation des émissions :** la trajectoire permettant de contenir le réchauffement à 1,5 °C nécessite une réduction spectaculaire des émissions au cours de la prochaine décennie. Notre engagement vise à encourager les entreprises à concevoir une transition solide et inclusive vers l'objectif de zéro émission nette.
- 3. Transition juste :** la transition vers une économie bas carbone implique la restructuration de nombreux secteurs qui, historiquement, ont été des moteurs clés de la création d'emplois et de l'activité économique, ce qui a des conséquences pour les nombreuses parties prenantes des entreprises. Nous dialoguons avec les entreprises pour les encourager à atténuer les effets sociaux potentiellement coûteux de leur transition vers l'objectif de zéro émission nette.
- 4. Adaptation au changement climatique :** en raison du dérèglement climatique, les phénomènes météorologiques, climatiques et hydrologiques extrêmes deviendront plus fréquents et plus sévères. Les pertes économiques dues à ces extrêmes ayant été multipliées par sept depuis les années 1970<sup>6</sup>, notre engagement vise à renforcer la résilience et l'adaptation au climat pour minimiser ces pertes.
- 5. Capture et élimination du carbone :** les scénarios climatiques limitant le réchauffement à 1,5 °C nécessitent des « émissions négatives » par l'élimination du dioxyde de carbone de l'atmosphère. Nous entamons le dialogue avec les entreprises pour les encourager à développer des solutions de captage du carbone évolutives et à protéger les puits de carbone naturels dans le monde si leurs modèles économiques ne permettent pas de réduire plus rapidement les émissions de leurs actifs et activités existants.






## Comment nous engageons-nous ?

Nous avons signalé par un ◆ les attentes en matière de climat que les grandes et moyennes entreprises<sup>7,8</sup> doivent selon nous satisfaire pour aligner leurs modèles économiques sur la transition vers une économie zéro émission nette. Le cas échéant, nous avons aligné les attentes exprimées dans le cadre de nos activités d'engagement avec celles des initiatives collaboratives auxquelles nous participons, notamment l'IIGCC et CA100+.









### RISQUE CLIMATIQUE ET SUPERVISION

Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
Gouvernance solide et supervision des risques liés au climat  	Gestion du risque climatique (y compris le risque lié à la transition) et reporting	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Rendre compte annuellement des risques liés au climat auxquels est exposée l'entreprise et des mesures prises par cette dernière pour gérer ces risques (par exemple, reporting TCFD)</li> <li>— Réaliser des analyses de scénarios climatiques, en publier les résultats et les intégrer dans la stratégie commerciale</li> <li>— Faire apparaître les facteurs climatiques importants dans le rapport annuel et les comptes de la société</li> </ul>
	Responsabilité du conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Établir la responsabilité des administrateurs en matière de supervision des stratégies et risques liés au changement climatique, y compris le plan de transition climatique de l'entreprise</li> <li>— Lorsque le changement climatique est un facteur potentiel important de la performance financière future, demander à la direction de rendre compte des résultats obtenus par rapport à des objectifs appropriés d'émissions et à d'autres objectifs climatiques</li> </ul>
	Lobbying climatique	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Rendre publique toute activité de lobbying liée au climat et adhésion à une association professionnelle au cours de l'année</li> <li>— Préciser comment l'entreprise met en conformité ses activités de lobbying direct et son adhésion à des associations professionnelles avec les objectifs de l'Accord de Paris et à la stratégie climat de l'entreprise</li> </ul>

7 Il n'existe pas de définition standard des grandes et moyennes entreprises, et ce qui est considéré comme une grande, moyenne ou petite société varie considérablement selon les régions. C'est pourquoi nous considérons que 80 % des plus grandes entreprises que nous détenons par le biais d'actions cotées ou d'obligations d'entreprise sont concernées (évaluation par la capitalisation boursière ou la valeur d'entreprise). Nous reconnaissons que les petites entreprises sont confrontées à des contraintes financières et de ressources plus importantes que les grandes sociétés et pourraient donc avoir besoin de plus de temps pour atteindre les objectifs que nous fixons. Lorsque nous évaluons les progrès réalisés par les entreprises par rapport à nos attentes, nous les comparons généralement à ceux réalisés par des concurrents de taille similaire basés dans la même région.

8 Les résultats souhaités dans le cadre de notre engagement sont les mêmes sur les marchés développés et émergents. Toutefois, nous reconnaissons que les entreprises qui opèrent dans les marchés émergents pourraient avoir besoin de plus de temps pour atteindre les résultats souhaités en raison, par exemple, de la trajectoire des contributions déterminées au niveau national (NDC) dans leurs pays d'implantation, de la réponse timide des pouvoirs publics au changement climatique dans certains pays, ou des aides et incitations financières limitées à la transition des entreprises par rapport à celles dont bénéficient les sociétés dans les pays développés. Lorsque nous évaluons les progrès d'une entreprise par rapport aux résultats souhaités, nous prenons en compte les différences régionales des normes de bonnes pratiques.



ALIGNEMENT CLIMATIQUE – DÉCARBONATION ET MINIMISATION DES ÉMISSIONS		
Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
<p>Éviter les pires impacts du changement climatique en limitant le réchauffement climatique à 1,5°C</p>  	Alignement sur l'objectif de 1,5°C	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ S'engager à décarboner les modèles économiques pour atteindre zéro émission nette d'ici le milieu du siècle</li> <li>◆ Fixer des objectifs scientifiques à long, moyen et court terme couvrant les émissions de gaz à effet de serre de scope 1 et 2, et celles de scope 3 pertinentes<sup>9,10</sup></li> <li>◆ Publier un plan de transition détaillé expliquant comment les entreprises réaliseront cette transition et atteindront leurs objectifs</li> <li>◆ Publier annuellement<sup>11</sup> les performances et les progrès de l'entreprise par rapport à ses objectifs en matière d'émissions, et son plan de transition</li> <li>— Faire vérifier les indicateurs et les objectifs d'émissions par un tiers indépendant</li> </ul>
<p>Accélérer le déploiement de solutions technologiques pour limiter le réchauffement à 1,5 °C</p>    	Technologies climatiques, transports et innovation	<p>Pour les secteurs concernés (énergie, électricité, ressources de base, transports, etc.) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Définir la manière dont l'entreprise a l'intention de développer des technologies et solutions climatiques nouvelles et existantes, et/ou d'augmenter la capacité des énergies renouvelables dans toutes les régions, y compris l'impact positif potentiel de ces activités<sup>12</sup></li> </ul>
<p>Allouer des capitaux pour limiter le réchauffement à 1,5 °C, en se concentrant sur les régions et les technologies ayant le plus d'impact sur le climat</p>  	Financement climatique	<p>Pour les secteurs concernés (finance, ressources de base, énergie, services aux collectivités, etc.) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— Définir comment l'entreprise orientera ses prêts et/ou investissements vers des activités qui soutiennent les objectifs et cibles climatiques de l'entreprise</li> <li>— Communiquer le montant des dépenses d'investissement allouées aux activités qui soutiennent les objectifs et cibles climatiques de l'entreprise</li> </ul>

9 Les émissions de scope 1 sont des émissions directes provenant de sources détenues ou contrôlées par l'entreprise, les émissions de scope 2 sont des émissions indirectes provenant de l'achat d'énergie, et les émissions de scope 3 sont toutes les autres émissions indirectes produites dans la chaîne de valeur d'une entreprise.


10 Nous reconnaissons qu'il n'est peut-être pas pratique pour les entreprises de fixer des objectifs pour tous les périmètres (scope) et tous les délais, par exemple un objectif de scope 3 à court, moyen et long terme. Le point clé est que nous souhaitons des objectifs intermédiaires et à long terme pour toutes les émissions pertinentes.

11 L'objectif à court terme de notre activité d'engagement pour les entreprises qui n'ont pas encore fixé d'objectifs, en particulier les petites entreprises et celles des marchés émergents, est qu'elles commencent à mesurer et à déclarer leurs émissions de gaz à effet de serre de scope 1, 2 et celles de scope 3 pertinentes.


12 Il peut s'agir, par exemple, d'informations sur les émissions évitées de « scope 4 », qui sont indirectement économisées grâce à l'utilisation de produits et services remplaçant des activités à forte intensité carbone par des alternatives à faible émission de carbone. Les émissions évitées en dehors de la chaîne de valeur de l'activité d'une entreprise ne sont pas prises en compte dans les indicateurs d'émissions classiques Scope 1 (directes), Scope 2 (indirectes) et Scope 3 (chaîne de valeur). Pour plus d'informations sur ce sujet, consultez notre rapport 2021 intitulé [Un cadre pour l'analyse des émissions évitées](#), élaboré en collaboration avec le fonds souverain de Singapour GIC.



## TRANSITION JUSTE





Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
<p>Soutenir les travailleurs, les communautés, les fournisseurs et les consommateurs affectés par une transition rapide vers une économie bas carbone</p> 	<p>Conséquences sociales du changement climatique</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Pour les secteurs concernés, identifier les principaux impacts sociaux des plans, des politiques et des mesures d'adaptation des entreprises en matière de transition climatique, à la fois sur les opérations et sur l'ensemble de la chaîne de valeur, et inclure les répercussions sur <a href="#">les droits humains</a>, <a href="#">la gestion du capital humain</a>, <a href="#">la diversité et l'inclusion</a></li> <li>— Dialoguer de manière constructive avec les communautés locales et les groupes autochtones concernés, en appliquant le principe du consentement libre, préalable et informé (FPIC)</li> <li>— Définir la manière dont l'entreprise envisage de consulter et de soutenir les travailleurs concernés, comme par exemple en facilitant une transition en douceur vers de nouveaux emplois ou en offrant des opportunités de reconversion/d'amélioration des compétences</li> <li>— Lorsque la sortie progressive ou la cession de certaines activités ou marchés sont prévues dans le plan de transition climatique de l'entreprise, définir la manière dont l'entreprise tient compte des impacts sur les parties prenantes concernées et les atténue, dans la mesure du possible</li> </ul> <p><i>L'engagement sur le thème de la transition juste peut varier considérablement selon les régions et les secteurs. Outre ceux mentionnés ci-dessus, il couvre un large éventail de sujets, y compris les questions relatives à l'accès à l'énergie, son coût et la sécurité énergétique, ainsi que les impacts physiques extrêmes des changements climatiques subis par les pays vulnérables.</i></p>

## ADAPTATION AU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
<p>Renforcer la résilience et l'adaptation aux effets préjudiciables du changement climatique</p> 	<p>Résilience climatique</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Effectuer une évaluation des risques physiques, de la résilience et des opportunités</li> <li>— Définir la manière dont l'entreprise prévoit de gérer, de surveiller et de rendre compte efficacement des risques climatiques physiques pertinents et de renforcer la résilience climatique</li> <li>— Communiquer des informations sur les événements physiques (ex. inondations) qui ont endommagé les actifs de la société ou qui ont perturbé les activités commerciales et la chaîne de valeur</li> </ul>



## CAPTURE ET ÉLIMINATION DU CARBONE

Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
Protéger, restaurer et créer des puits de carbone naturels et développer des technologies de capture du carbone viables     	Capture et élimination du carbone	Pour les secteurs concernés (énergie, électricité, ressources de base, etc.) : <ul style="list-style-type: none"> <li>— Définir la politique de l'entreprise pour limiter les impacts négatifs de ses activités sur les puits de carbone naturels, tels que les tourbières et les forêts</li> <li>— Communiquer des informations sur la contribution de toute solution fondée sur la nature à l'alignement sur l'objectif de 1,5 °C</li> <li>— Communiquer des informations sur la contribution de tout projet d'élimination du carbone fondé sur la technologie (ex. captage, utilisation et stockage du carbone) à l'alignement sur l'objectif de 1,5 °C</li> </ul> Pour les entreprises utilisant des compensations : <ul style="list-style-type: none"> <li>— Privilégier la réduction des émissions avant de les compenser et être transparent sur la stratégie de compensation de l'entreprise</li> <li>— Indiquer comment l'entreprise sélectionne, vérifie et justifie les projets de compensation</li> </ul>



## Capital naturel et biodiversité

### Pourquoi nous engageons-nous ?

Bien souvent, les bienfaits que procure la nature ne sont pas tarifés, ce qui entraîne leur exploitation excessive. C'est l'une des raisons pour lesquelles nous assistons au déclin et à la dégradation des écosystèmes ainsi qu'à l'augmentation de la rareté écologique. En 2022, le Forum économique mondial a identifié la perte de biodiversité comme l'un des trois principaux risques à l'échelle mondiale au cours des 10 prochaines années<sup>13</sup>. Le Forum économique mondial estime qu'environ 44 000 milliards USD de création de valeur, soit plus de 50 % du PIB mondial, dépendent modérément ou fortement de la nature<sup>14</sup>. Les impacts économiques potentiels de l'inaction sont importants : la Banque mondiale estime qu'un effondrement partiel de l'écosystème pourrait coûter 2,3 % du PIB mondial (soit 2 700 milliards USD) par an d'ici 2030.

Concrètement, les entreprises, les banques et les investisseurs sont confrontés à une augmentation des risques d'assurance, à une hausse des coûts du capital et à une perte d'opportunités d'investissement. Les entreprises des secteurs tels que l'agriculture, l'alimentation et la mer, fortement dépendants d'écosystèmes qui ne sont actuellement pas valorisés ou sont sous-évalués, pourraient voir leurs valorisations affectées lorsque ces écosystèmes seront enfin correctement valorisés. De plus, les pressions réglementaires et politiques, qui pourraient avoir des impacts directs sur les chiffres d'affaires, commencent déjà à s'accumuler et à se cristalliser.

Schroders est membre de la [Natural Capital Investment Alliance](#) et est devenu signataire du Finance for Biodiversity Pledge en 2022. [Notre Déclaration environnementale du Groupe](#) expose notre position en matière de gestion environnementale de nos activités. [Notre Plan pour la Nature](#) et notre [Manifeste pour la nature et la biodiversité](#) présentent notre approche pour les investissements que nous gérons et pour nos propres opérations en ce qui concerne la nature et la biodiversité.

*Le Forum économique mondial estime qu'environ 44 000 milliards USD de création de valeur économique, soit plus de 50 % du PIB mondial, sont modérément ou fortement dépendants de la nature. Les impacts économiques potentiels de l'inaction sont importants : la Banque mondiale estime qu'un effondrement partiel de l'écosystème pourrait coûter 2,3 % du PIB mondial (soit 2 700 milliards USD) par an d'ici 2030.*

Nous privilégions quatre sous-thèmes clés d'engagement au sein du thème général de la biodiversité et du capital naturel. Ils reflètent ce que nous pensons être les principaux enjeux de capital naturel et de biodiversité auxquels sont confrontées les entreprises dans lesquelles nos clients sont investis :

#### 1. Gestion des risques liés à la nature :

la dégradation du capital naturel, y compris la perte de biodiversité et l'épuisement des stocks renouvelables, constitue un risque pour les entreprises, leurs bénéfices et leurs valeurs à moyen et long terme. Nous nous engageons auprès des entreprises pour les encourager à développer une gouvernance solide sur cette question et à adopter les bonnes pratiques qui émergent en matière d'information financière et de fixation d'objectifs concernant le capital naturel.

#### 2. Économie circulaire, pollution et déchets :

la création d'une économie circulaire qui limite la pollution et les déchets, comme la pollution plastique, et favorise la réutilisation et le recyclage est essentielle pour réduire l'intensité de la consommation des ressources naturelles et atténuer les pressions sur l'environnement. Nous nous engageons auprès des entreprises pour les encourager à minimiser les déchets et la pollution, et pour promouvoir la circularité.

**3. Alimentation et eau durables :** le système alimentaire mondial doit se transformer pour faire face à l'augmentation de la population et remédier à la malnutrition et à d'autres risques sanitaires. De plus, les systèmes alimentaire et hydrique sont menacés par le changement climatique mais contribuent par ailleurs de manière significative aux émissions de gaz à effet de serre et à d'autres pressions sur l'environnement, notamment par l'utilisation d'engrais et de pesticides. Notre engagement vise à promouvoir des systèmes alimentaire et hydrique plus respectueux de l'environnement et du bien-être animal, plus sains et plus aptes à répondre aux besoins d'une population croissante.

**4. Déforestation :** les forêts sont une ressource importante pour séquestrer et stocker le carbone et jouent un rôle essentiel dans le cycle de l'eau de la Terre et dans le maintien de la biodiversité. La déforestation est un facteur majeur d'émissions de gaz à effet de serre et de perte de biodiversité. Nous demandons aux entreprises d'éliminer leur exposition à la déforestation due à la production de matières premières et de promouvoir la gestion durable des actifs forestiers.

<sup>13</sup> [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_The\\_Global\\_Risks\\_Report\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_The_Global_Risks_Report_2022.pdf)

<sup>14</sup> [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_New\\_Nature\\_Economy\\_Report\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_New_Nature_Economy_Report_2020.pdf)






## Comment nous engageons-nous ?


Nous avons signalé par un ◆ les actions prioritaires en faveur du capital naturel et de la biodiversité sur lesquelles porte notre engagement auprès des grandes et moyennes entreprises<sup>15</sup>. Le cas échéant, nous chercherons à aligner les attentes liées à notre engagement avec celles des principales initiatives collaboratives telles que le Groupe de travail sur la communication d'informations financières liées à la nature (TNFD) et les objectifs scientifiques pour la nature (SBTN).



### GESTION DES RISQUES LIÉS AU CAPITAL NATUREL

Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
Réduire la perte de biodiversité et protéger et restaurer le capital naturel  	Gestion et supervision	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Définir, au niveau du conseil d'administration, la responsabilité et l'obligation de rendre compte en matière de biodiversité et de capital naturel</li> </ul>
	Politique et stratégie	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Mettre en place des politiques globales pour gérer et réduire les impacts négatifs sur la nature et la biodiversité tout au long de la chaîne de valeur</li> <li>◆ Fixer des objectifs de réduction des impacts négatifs sur la nature, conformément aux objectifs scientifiques pour la nature à mesure qu'ils se produisent</li> </ul>
	Mesure et communication d'informations	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Mettre en place des systèmes de mesure pour comprendre les impacts et la dépendance vis-à-vis de la nature</li> <li>◆ Communiquer les informations conformément aux meilleures pratiques récentes telles que celles de la TNFD</li> </ul>

### ÉCONOMIE CIRCULAIRE, POLLUTION ET DÉCHETS

Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
Développer des pratiques de consommation et de production durables  	Économie circulaire et déchets	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Mettre en œuvre des pratiques responsables d'élimination des déchets, de recyclage et de gestion du cycle de vie des produits pour promouvoir une économie circulaire</li> <li>— Dialoguer sur les retombées en aval des produits</li> <li>— Fixer des objectifs de réduction et de recyclage des déchets (à la fois pour assurer la recyclabilité des déchets produits par l'entreprise ou par l'utilisation des produits de l'entreprise, et utiliser des intrants recyclés dans les processus de fabrication)</li> </ul>
	Plastiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Fixer des objectifs sur l'utilisation de plastiques recyclés (rPET) en tant que matière première ou sur la recyclabilité des produits</li> </ul>
	Pollution	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Mesurer et publier des informations sur les polluants autres que les gaz à effet de serre</li> <li>— Fixer des objectifs de réduction des polluants autres que les gaz à effet de serre</li> </ul>

15 Il n'existe pas de définition standard des grandes et moyennes entreprises, et ce qui est considéré comme une grande, moyenne ou petite société varie considérablement selon les régions. Nous reconnaissons que les petites entreprises sont confrontées à des contraintes financières et de ressources plus importantes que les grandes sociétés et pourraient donc avoir besoin de plus de temps pour atteindre les objectifs que nous fixons. Lorsque nous évaluons les progrès réalisés par les entreprises par rapport à nos attentes, nous les comparons généralement à ceux réalisés par des concurrents de taille similaire basés dans la même région.





### ALIMENTATION ET EAU DURABLES

Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
Un système alimentaire et hydrique plus économe en ressources, plus sain et plus durable 	Agriculture	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Adopter des pratiques agricoles durables et s'efforcer d'accroître l'approvisionnement durable</li> <li>— Utiliser des engrais et des pesticides plus respectueux de l'environnement</li> <li>— S'efforcer d'accroître la part des produits sains et des protéines alternatives, et réduire le gaspillage alimentaire</li> </ul>
	Pêche	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Adopter des pratiques de pêche durables et s'efforcer d'accroître l'approvisionnement durable</li> </ul>
	Eau	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Mettre en œuvre une stratégie de gestion responsable de l'eau prévoyant des mesures et des objectifs de réduction de la consommation d'eau et de gestion du traitement des eaux usées</li> <li>— Publier des informations sur les opérations situées dans les zones de stress hydrique</li> </ul>

### DÉFORESTATION

Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
Promouvoir la gestion durable des forêts et cesser la déforestation 	Stratégie et ambition	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Fixer des engagements assortis de délais pour mettre fin à la déforestation illégale ou insoutenable à laquelle leurs opérations et leurs chaînes d'approvisionnement sont associées et communiquer chaque année les progrès accomplis dans la réalisation de ces objectifs</li> <li>◆ Cibler l'éradication de la déforestation liée aux matières premières d'ici 2025 au plus tard et rendre compte annuellement des progrès accomplis</li> </ul>
	Supervision et gouvernance	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Démontrer la responsabilité du conseil d'administration et de la direction en ce qui concerne les risques liés aux forêts</li> <li>— Publier une politique complète de non-déforestation accessible au public</li> </ul>
	Traçabilité et gestion de la chaîne d'approvisionnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Réaliser des évaluations des risques de déforestation spécifiques aux matières premières pour les opérations et/ou les chaînes d'approvisionnement</li> <li>— Développer des systèmes de traçabilité adéquats – y compris des mécanismes de contrôle du respect des engagements</li> <li>— Divulguer la localisation des sites de production, des installations de traitement et/ou des fournisseurs</li> <li>— Démontrer le respect d'un programme de certification crédible et fixer des objectifs pour améliorer les niveaux</li> <li>— Réaliser des évaluations des stocks à haute valeur de conservation et à haute teneur en carbone pour les nouveaux développements et les acquisitions</li> </ul>
	Indicateurs et objectifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Communiquer les indicateurs utilisés pour évaluer les risques de déforestation liés aux matières premières et les progrès accomplis pour les atténuer</li> <li>— Communiquer les progrès quantifiables dans le respect des engagements en matière de déforestation, y compris les efforts visant à améliorer la traçabilité sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement</li> </ul>

## Droits humains

### Pourquoi nous engageons-nous ?

Toutes les entreprises sont susceptibles de porter atteinte aux droits qui sont inhérents à l'être humain<sup>16</sup>. On reconnaît de plus en plus le rôle que les entreprises peuvent et doivent jouer dans le respect des droits humains. Les entreprises impliquées dans des controverses sur les droits humains pourraient être confrontées à des risques opérationnels, juridiques et financiers plus élevés et pourraient voir leur réputation compromise. Le respect des droits humains est également un fondement important de la construction de chaînes d'approvisionnement résilientes et de la stabilité des entreprises.

La norme mondiale pour prévenir les risques de violations des droits humains et y remédier est les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, approuvés à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en 2011<sup>17</sup>. Les Principes directeurs clarifient sur le plan opérationnel les deux principes relatifs aux droits humains qui sont défendus par les Pactes mondiaux des Nations Unies<sup>18</sup>, et aident les entreprises à adhérer aux Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, ainsi qu'aux lois et règlements nationaux et infranationaux relatifs aux droits humains. De plus, de nombreuses lois sur la diligence raisonnable en matière de droits humains et des sanctions commerciales et tarifaires liées aux violations des droits humains sont introduites dans le monde entier.

Les Principes directeurs stipulent que les entreprises doivent respecter les droits humains. Cela signifie qu'elles doivent éviter de porter atteinte aux droits humains et remédier aux incidences négatives sur les droits humains dans lesquelles elles sont impliquées. En outre, les principes se reflètent



**La norme mondiale pour prévenir les risques de violations des droits humains et y remédier est les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme, approuvés à l'unanimité par le Conseil des droits de l'homme des Nations Unies en 2011.**

de plus en plus dans les législations nationales, avec des sanctions financières pour non-conformité, obligeant les entreprises à mettre en place des processus pour éliminer l'esclavage moderne de leurs entreprises et de leurs chaînes d'approvisionnement, et à publier des informations dans ce domaine. Cette responsabilité s'applique à toutes les opérations et à toutes les relations d'affaires, y compris tout au long des chaînes de valeur. Nous reconnaissons qu'il existe des différences régionales dans les pratiques en matière de droits humains ; nous en tenons compte dans notre engagement et les résultats que nous attendons des entreprises.

Notre engagement vise à collaborer avec les entreprises pour mettre en œuvre les Principes directeurs. Cela signifie que les entreprises doivent s'engager formellement à respecter les droits humains, à exercer une diligence raisonnable adéquate en matière de droits humains et à donner accès à des voies de recours effectives aux victimes de violations des droits humains. [La Déclaration sur les droits humains](#) et la [Déclaration sur l'esclavage moderne du Groupe Schroders](#) énoncent la position de Schroders vis-à-vis de ses entités et de ses collaborateurs en matière de respect des droits humains et la réparation de toute atteinte à ces droits en ce qui concerne ses employés, sa chaîne d'approvisionnement, ses clients et ses investissements.

Nos actions d'engagement se concentrent également plus particulièrement sur certains groupes :

**1. Main d'œuvre :** on estime qu'à tout moment, 27,6 millions de personnes sont victimes du travail forcé, dont 86 % dans le secteur privé<sup>19</sup>. Nous nous engageons auprès

des entreprises pour les encourager à respecter les lois qui s'appliquent dans le monde, et à effectuer une évaluation des risques liés aux droits humains au sein de la chaîne d'approvisionnement et les vérifications nécessaires pour protéger et défendre les droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement. Cela inclut également la publication d'indicateurs concernant la main-d'œuvre dans l'ensemble des chaînes d'approvisionnement<sup>20</sup>.

**2. Communautés :** la Banque mondiale estime à plus de 476 millions la population d'autochtones à travers le monde et, en 2021, près de quatre personnes par semaine ont été tuées dans le monde en protégeant leurs terres des activités des entreprises<sup>21</sup>. Nous nous engageons auprès des entreprises pour les encourager à défendre et à respecter les droits humains reconnus à l'échelle internationale, y compris le droit à la terre et le droit aux ressources, et à utiliser le mécanisme de consentement libre, préalable et informé pour protéger les droits des communautés dans lesquelles les entreprises opèrent.

**3. Clients et consommateurs :** les entreprises ont un rôle important à jouer dans la défense des droits humains et le développement durable par le biais de l'accès aux produits et services de base, tout en veillant à ce que les produits et services ne causent pas de préjudices et ne portent pas atteinte aux droits humains. Nous demandons aux entreprises de respecter et de défendre les droits des consommateurs et des utilisateurs de leurs produits et services.

<sup>16</sup> La responsabilité des entreprises de respecter les droits humains porte sur les droits humains internationalement reconnus – y compris, au minimum, ceux figurant dans la Charte internationale des droits de l'homme et les principes relatifs aux droits fondamentaux énoncés dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de l'Organisation internationale du travail.

<sup>17</sup> D'autres instruments de l'ONU analysent les droits des peuples autochtones, des femmes, des minorités nationales ou ethniques, religieuses et linguistiques, des enfants, des personnes handicapées et des travailleurs migrants et des membres de leur famille.

<sup>18</sup> Les principes des droits de l'homme défendus par le Pacte mondial des Nations Unies sont le Principe 1 : les entreprises doivent promouvoir et respecter la protection du droit international relatifs aux droits de l'homme ; et le Principe 2 : elles doivent veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme. [Les dix principes | Pacte mondial des Nations Unies](#)

<sup>19</sup> <https://www.walkfree.org/reports/global-estimates-of-modern-slavery-2022/>

<sup>20</sup> Les travailleurs impliqués dans les opérations directes d'une entreprise sont pris en compte dans notre thème de gestion du capital humain.


<sup>21</sup> <https://www.globalwitness.org/en/campaigns/environmental-activists/defenders-earth/>

## Comment nous engageons-nous ?

Nous avons signalé par un **◆** les actions prioritaires en faveur des droits humains sur lesquelles porte notre engagement auprès des grandes et moyennes entreprises<sup>22</sup>. Le cas échéant, nous avons aligné les attentes liées à notre engagement avec celles des initiatives collaboratives auxquelles nous participons, notamment l'Investor Alliance for Human Rights et la campagne Find It, Fix It, Prevent It.




### APPROCHE GLOBALE DES DROITS HUMAINS

Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
Promouvoir les droits humains pour un développement durable 	Mise en œuvre des Principes directeurs des Nations Unies	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Établir et mettre en œuvre une politique des droits humains conforme aux Pactes mondiaux des Nations Unies, à l'OIT et/ou à d'autres cadres internationaux d'engagement sur le respect des droits humains</li> <li>◆ Établir la responsabilité du conseil d'administration en matière de supervision des politiques et processus relatifs aux droits humains, et veiller à ce que cette responsabilité soit intégrée dans les documents et chartes de gouvernance pertinents</li> <li>◆ Mettre en place de solides processus de diligence raisonnable en matière de droits humains conformément à la politique en matière de droits humains, notamment :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Identifier et évaluer les impacts négatifs réels ou potentiels sur les droits humains</li> <li>b. Intégrer les constats dans les processus et prendre les mesures appropriées</li> <li>c. Suivre l'efficacité des mesures, y compris grâce à un large accès à des mécanismes complets et transparents de traitement des plaintes</li> <li>d. Communiquer la manière dont il est remédié aux impacts</li> </ul> </li> <li>◆ Remédier ou coopérer à la remédiation lorsque l'entreprise identifie qu'elle a causé ou contribué à des impacts négatifs</li> <li>◆ S'efforcer de mener un dialogue constructif avec les titulaires des droits ou leurs représentants légitimes, et les autres parties prenantes concernées</li> <li>◆ Évaluer l'efficacité du processus de diligence raisonnable en matière de droits humains</li> </ul>



<sup>22</sup> Il n'existe pas de définition standard des grandes et moyennes entreprises, et ce qui est considéré comme une grande, moyenne ou petite société varie considérablement selon les régions. Nous reconnaissons que les petites entreprises sont confrontées à des contraintes financières et de ressources plus importantes que les grandes sociétés et pourraient donc avoir besoin de plus de temps pour atteindre les objectifs que nous fixons. Lorsque nous évaluons les progrès réalisés par les entreprises par rapport à nos attentes, nous les comparons généralement à ceux réalisés par des concurrents de taille similaire basés dans la même région.






### COLLABORATEURS

Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
Protéger les droits du travail et promouvoir des environnements de travail sûrs et sécurisés au sein de la chaîne d'approvisionnement 	Conditions de travail dans la chaîne d'approvisionnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Élaborer une politique d'approvisionnement responsable ou un code de conduite des fournisseurs alignés sur les normes internationales du travail, et les rendre accessibles au public</li> <li>— Mettre en œuvre et respecter des pratiques d'approvisionnement responsables</li> <li>— Exercer une diligence raisonnable continue et efficace en matière de droits humains dans la chaîne d'approvisionnement afin d'identifier les impacts réels et potentiels sur les droits humains</li> <li>— Concevoir et mettre en œuvre des plans de remédiation si nécessaire et rendre compte de leur efficacité.</li> </ul>

### COMMUNAUTÉS

Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
Protéger les libertés fondamentales et assurer à tous l'égalité d'accès aux ressources économiques et au contrôle des terres et des biens  	Droits des communautés autochtones	<ul style="list-style-type: none"> <li>— S'engager à appliquer les Principes directeurs de l'OIT et des Nations Unies pour la protection des droits des peuples autochtones</li> <li>— Appliquer le principe du consentement libre, préalable et informé avant le début d'un projet potentiellement impactant, puis de façon continue, et, dans la mesure du possible, veiller à ce que les communautés soient en mesure de participer aux avantages offerts par les activités de l'entreprise, notamment en recevant une rémunération équitable</li> <li>— S'efforcer de traiter les plaintes et les différends de manière constructive et proactive avec les communautés locales et les groupes autochtones</li> </ul>
	Opérations dans les zones à haut risque et affectées par des conflits	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Prendre des mesures adéquates pour identifier l'interaction entre les activités principales de l'entreprise et le déroulement du conflit afin d'éviter tout préjudice</li> <li>— Adapter les politiques existantes et les mesures de diligence raisonnable aux besoins spécifiques des contextes de conflit et de risque élevé, procéder à une diligence raisonnable renforcée dans ces contextes et assurer une sortie responsable lorsque les risques sur les droits humains découlant de la présence dans un lieu ne peuvent être atténués</li> </ul>

### CLIENTS ET CONSOMMATEURS

Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
Respect des droits fondamentaux et satisfaction universelle des besoins fondamentaux   	Accès à des produits et services fondamentaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Élaborer des stratégies claires pour l'accès aux produits et services fondamentaux dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, par exemple les médicaments et les services financiers</li> </ul>
	Produits et services responsables et éthiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Veiller à ce que la politique de l'entreprise en matière de droits humains englobe la protection des droits à travers ses produits et services (ensemble de la chaîne de valeur)</li> <li>— Inclure les risques liés aux produits et services de l'entreprise dans l'évaluation globale par l'entreprise des risques majeurs en matière de droits humains, et prendre des mesures pour atténuer ces risques, le cas échéant, par exemple en procédant à une sélection des clients ou des partenaires commerciaux</li> <li>— Encourager les partenaires commerciaux et les entreprises associées à l'entreprise à respecter les droits humains conformément à la politique de l'entreprise</li> </ul>

# Gestion du capital humain

## Pourquoi nous engageons-nous ?

La gestion du capital humain désigne la manière dont l'entreprise agit à l'égard des personnes participant directement aux opérations d'une entreprise et recouvre les pratiques de recrutement, de rétention et de développement du capital humain. Nous identifions la gestion du capital humain comme un thème prioritaire d'engagement, notant que les membres d'une organisation constituent une source importante d'avantages concurrentiels<sup>23</sup> et qu'une gestion efficace du capital humain est essentielle pour stimuler l'innovation et la création de valeur à long terme<sup>24</sup>. Nous avons également observé qu'il existe des liens entre des normes élevées de gestion du capital humain et la capacité d'une entreprise à répondre à un ou plusieurs objectifs de développement durable de l'ONU.

Nous pensons que les entreprises ne sont pas toutes exposées aux mêmes risques en matière de capital humain, ni à un niveau de risque similaire. Il existe également d'importantes différences régionales dans les attentes en matière de gestion du capital humain ; nous en tenons compte dans notre engagement et les résultats que nous attendons des entreprises.

*Nous identifions la gestion du capital humain comme un thème prioritaire d'engagement, notant que les membres d'une organisation constituent une source importante d'avantages concurrentiels et qu'une gestion efficace du capital humain est essentielle pour stimuler l'innovation et la création de valeur à long terme.*

La stratégie de Schroders en matière de ressources humaines vise à développer une main-d'œuvre agile et diversifiée afin de continuer à attirer, retenir, développer et motiver le personnel adéquat pour répondre à nos besoins actuels et futurs. Cela est décrit dans notre [Rapport annuel](#).

Nous privilégions quatre sous-thèmes clés au sein du thème général de la gestion du capital humain :

**1. Culture d'entreprise et gestion du capital humain :** nous avons constaté qu'une culture d'entreprise négative a été à l'origine de nombreuses faillites d'entreprises ces dernières années. Nous dialoguons avec les entreprises pour comprendre comment elles investissent et développent leurs cultures d'entreprise, y compris la manière dont elles abordent la supervision et la gestion de leur culture. Ce faisant, nous cherchons à dresser un tableau de la manière dont les entreprises créent et soutiennent le capital humain, ce qui peut leur conférer un avantage concurrentiel clé par rapport à leurs pairs.

**2. Investissement dans le personnel :** 19 % des salariés dans le monde, soit 327 millions de travailleurs, sont payés au salaire minimum de leur pays ou en dessous<sup>25</sup>. Cela exclut les travailleurs de l'économie informelle. Des études montrent que verser aux travailleurs un salaire vital a des effets bénéfiques sur la santé et améliore la capacité à recruter et à retenir du personnel, ainsi que la productivité<sup>26,27</sup>. Nous encourageons les entreprises à aller au-delà du respect du salaire minimum local et de payer un salaire vital qui garantit aux travailleurs une existence décente à l'abri de la pauvreté. Nous encourageons également les entreprises à considérer la rémunération et les avantages sociaux globalement afin d'assurer le bien-être financier général de la main-d'œuvre, reconnaissant que les salaires de base ne sont pas le seul facteur de bien-être financier des travailleurs. Par ailleurs, près d'un tiers des travailleurs devront être requalifiés d'ici 2030<sup>28,29</sup> ;

de ce fait, nous demandons aux entreprises d'investir dans le développement de la main-d'œuvre, d'aligner les compétences du personnel sur la stratégie à long terme et de contribuer à préparer la main-d'œuvre aux transitions sectorielles, par exemple à la transition énergétique.

**3. Engagement et représentation :** il a été observé que l'engagement du personnel contribue à accroître la rentabilité<sup>30</sup> car les employés engagés favorisent l'innovation et la croissance. Nous demandons aux entreprises de solliciter de manière proactive les commentaires de leurs employés et de suivre leur implication et leur motivation.

**4. Santé, sécurité et bien-être :** près de 2 millions de personnes meurent chaque année de causes liées au travail<sup>31</sup>. Les employeurs ont un devoir de diligence vis-à-vis de leurs travailleurs, et notre engagement vise à encourager les entreprises à fournir aux travailleurs des lieux de travail sûrs et protégés, tant du point de vue de la santé physique que mentale.

23 <https://hbr.org/2007/03/maximizing-your-return-on-people>

24 <https://www.icgn.org/sites/default/files/2021-05/5.%20Viewpoint%20Human%20Capital%20Management.pdf>

25 <https://www.ilo.org/infostories/Campaigns/Wages/globalwagereport#minimum-wages>

26 [https://www.livingwage.org.uk/sites/default/files/TWFM-Living-Wage-Report-Screen-2022-2023\\_2.pdf](https://www.livingwage.org.uk/sites/default/files/TWFM-Living-Wage-Report-Screen-2022-2023_2.pdf)

27 <https://www.qmul.ac.uk/geog/media/geography/livingwage/docs/FINALReportLWFSurvey2013.pdf>

28 <https://www.weforum.org/agenda/2020/01/reskilling-revolution-jobs-future-skills/>

29 <https://www.weforum.org/agenda/2020/01/reskilling-revolution-jobs-future-skills/#:~:text=As%20jobs%20are%20transformed%20by,jobs%20are%20expected%20to%20change>

30 <https://news.gallup.com/poll/188144/employee-engagement-stagnant-2015.aspx>


31 <https://www.who.int/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>

## Comment nous engageons-nous ?


Nous avons signalé par un ◆ les actions prioritaires en faveur du capital humain sur lesquelles porte notre engagement auprès des grandes et moyennes entreprises<sup>32</sup>. Le cas échéant, nous avons aligné les attentes liées à notre engagement avec celles des initiatives collaboratives auxquelles nous participons, notamment la Workforce Disclosure Initiative (WDI) et la Human Capital Management Coalition (HCMC).



### CULTURE D'ENTREPRISE ET GESTION DU CAPITAL HUMAIN

Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
Promouvoir une culture éthique solide qui assure un travail décent et favorise une croissance durable sur le long terme  	Supervision par le conseil d'administration de la gestion du capital humain	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Établir une responsabilité claire du conseil d'administration en matière de supervision de la gestion du capital humain</li> <li>◆ Définir clairement les facteurs de gestion du capital humain et les informations que l'entreprise doit mesurer, surveiller, divulguer et assortir d'objectifs</li> <li>◆ Communiquer au minimum : le nombre total de personnes employées (réparti par type de contrat), le total des frais de personnel supportés par l'émetteur (y compris les salaires, avantages sociaux et autres dépenses), le chiffre d'affaires ou un autre indicateur de stabilité, et les données relatives à la diversité des effectifs selon différents niveaux d'ancienneté.</li> </ul>
	Culture d'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Décrire la culture et les valeurs de l'entreprise et expliquer comment le conseil d'administration veille à leur respect dans l'ensemble de l'organisation</li> <li>— Communiquer des informations sur la manière dont l'entreprise mesure et évalue la culture d'entreprise et les résultats de cette évaluation</li> <li>— Suivre comment l'évolution des indicateurs de culture d'entreprise influence les performances des collaborateurs</li> </ul>

### INVESTISSEMENT DANS LE PERSONNEL

Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
Favoriser une culture dans laquelle tous les salariés peuvent offrir un niveau de vie décent et stable à leur famille  	Bien-être financier	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Évaluer le bien-être financier du personnel de l'entreprise pour comprendre comment celle-ci peut soutenir ses employés. L'une de ces mesures pourrait être la publication de l'écart avec le salaire vital ou d'un indicateur équivalent</li> <li>— S'engager à payer à tous les employés directs un salaire vital (ou l'équivalent) et à moyen terme, s'engager à ce que tous les travailleurs (y compris les sous-traitants travaillant dans l'entreprise) reçoivent un salaire vital (ou l'équivalent)</li> <li>— Communiquer les informations sur les congés rémunérés dont bénéficient les employés, y compris les indemnités de maladie, et évaluer si les avantages fournis par l'entreprise contribuent suffisamment au bien-être financier des employés</li> <li>— Prévoir un préavis suffisant pour les changements de poste et un nombre garanti d'heures de travail par semaine (« living hours » ou nombre d'heures de travail garanties), tout en veillant à ce que les heures de travail soient raisonnables et conformes aux lois et aux normes du secteur</li> </ul>

<sup>32</sup> Il n'existe pas de définition standard des grandes et moyennes entreprises, et ce qui est considéré comme une grande, moyenne ou petite société varie considérablement selon les régions. Nous reconnaissons que les petites entreprises sont confrontées à des contraintes financières et de ressources plus importantes que les grandes sociétés et pourraient donc avoir besoin de plus de temps pour atteindre les objectifs que nous fixons. Lorsque nous évaluons les progrès réalisés par les entreprises par rapport à nos attentes, nous les comparons généralement à ceux réalisés par des concurrents de taille similaire basés dans la même région.





### INVESTISSEMENT DANS LE PERSONNEL

Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
Augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes ayant des compétences pertinentes, notamment techniques et professionnelles, leur permettant d'accéder à l'emploi, à des emplois décents et à l'entrepreneuriat	Formation et développement	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Communiquer un état des lieux des compétences dont l'entreprise pourrait éventuellement manquer à l'avenir au vu de sa stratégie à long terme et décrire un plan pour y remédier</li> <li>— Publier les programmes visant l'amélioration des compétences et la requalification de la main d'œuvre, notamment dans le contexte de transitions économiques</li> <li>— Indiquer comment l'entreprise mesure l'efficacité de ces initiatives</li> </ul> <p>Spécifiques à un secteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— S'efforcer de faciliter une transition en douceur vers de nouveaux emplois pour les collaborateurs dont les emplois sont menacés, en veillant à ce que les nouveaux postes soient des emplois de haute qualité alignés sur les quatre piliers pour le travail de l'OIT</li> <li>— Soutenir les communautés locales susceptibles de subir indirectement des pertes d'emploi</li> </ul>



### ENGAGEMENT ET REPRÉSENTATION

Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
Protéger les droits du travail	Voix des salariés	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Mettre en place des mécanismes clairs et fiables qui permettent aux salariés de participer à la gouvernance de l'entreprise</li> <li>— Mettre en place des mécanismes efficaces de règlement des plaintes et contribuer à y remédier</li> <li>— Fournir des informations sur la manière dont l'entreprise crée et entretient une culture de promotion active de la liberté d'association en respectant les normes internationales telles que celles définies par l'OIT</li> </ul>
	Engagement des collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Mettre en place des canaux de retour d'information réguliers des collaborateurs avec démonstration des actions menées suite aux commentaires recueillis</li> </ul>



### SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE

Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
Promouvoir des environnements de travail sûrs et sécurisés pour tous les travailleurs ainsi que la santé mentale et le bien-être	Santé mentale	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Reconnaître la santé mentale comme un enjeu majeur</li> <li>— Évaluer et établir une stratégie qui aborde les causes profondes d'une mauvaise santé mentale parmi les membres du personnel et fournit des ressources et un soutien aux travailleurs dans le domaine de la santé mentale, y compris la façon dont l'entreprise évalue l'efficacité de ces mesures</li> </ul>
	Santé et sécurité physiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Établir une politique de santé et de sécurité et veiller à ce qu'elle soit mise en œuvre comme prévu</li> <li>— Adopter une culture solide de la sécurité dans la conduite des affaires et prôner la prise en compte de la sécurité dans toutes les décisions stratégiques de l'entreprise</li> <li>— Fixer des objectifs mesurables, en utilisant à la fois des indicateurs retardés et des indicateurs avancés sur la sécurité, et communiquer les progrès réalisés</li> <li>— Évaluer l'efficacité des mesures de santé et de sécurité</li> </ul>



## Diversité et inclusion

### Pourquoi nous engageons-nous ?

Nous pensons que les entreprises doivent s'efforcer de créer des structures diversifiées et inclusives. La diversité sous des aspects multiples apporte un éventail précieux de perspectives et d'opinions, et lorsqu'elle est associée à une culture inclusive, peut favoriser un travail de meilleure qualité, enrichir le processus décisionnel et de résolution de problèmes, et améliorer la satisfaction des équipes<sup>33</sup>. L'inclusion est ce qui permet à la diversité d'exprimer tout son potentiel. Nous identifions des pressions réglementaires croissantes en matière de diversité et d'inclusion, mais les progrès sur ce sujet restent plus lents que dans d'autres domaines d'engagement.

Nous encourageons les entreprises à considérer la diversité globalement, en termes démographiques et professionnels. Nous reconnaissons qu'il existe d'importantes différences régionales dans les définitions et les attentes en matière de diversité et d'inclusion ; nous en tenons compte dans notre engagement et les résultats que nous attendons des entreprises. Les caractéristiques de diversité inscrites dans les lois nationales sont généralement : la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale, l'origine sociale, l'âge, le handicap, la séropositivité, l'appartenance syndicale et l'orientation sexuelle<sup>34</sup>. Les entreprises peuvent également prendre en considération des motifs supplémentaires de discrimination<sup>35</sup>.

[Le Rapport sur la diversité des effectifs de Schroders](#) constitue une étape importante pour la transparence des données relatives à la diversité de nos propres effectifs ; de la sorte, il nous est possible de viser des objectifs significatifs, pertinents et ambitieux (dans le respect de la loi) et de rendre compte de nos progrès.



**L'inclusion est ce qui permet à la diversité d'exprimer tout son potentiel.**

33 <https://hbr.org/2020/11/getting-serious-about-diversity-enough-already-with-the-business-case>

34 [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_BDE\\_EN/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/WCMS_DOC_ENT_HLP_BDE_EN/lang--en/index.htm)

35 <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-6>

Nous divisons notre engagement en faveur de la diversité et de l'inclusion en quatre sous-thèmes clés :

#### 1. Diversité et inclusion des conseils

**d'administration :** nous sommes convaincus que la diversité parmi les administrateurs permet d'avoir un large éventail de perspectives et d'opinions et que, associée à une culture inclusive du conseil d'administration, elle contribue à enrichir le processus de prise de décision, le débat et les solutions apportées aux problèmes au sein des conseils d'administration. Nous escomptons une véritable diversité au sein du conseil d'administration.

#### 2. Diversité et inclusion des dirigeants :

nous attendons des entreprises qu'elles assurent une représentation diversifiée aux postes clés de prise de décision, qui permette d'élargir le champ des expériences et des perspectives. Nous pensons que cela favorise un meilleur rapport avec le personnel, les clients et les consommateurs.

#### 3. Diversité et inclusion parmi le personnel :

nous demandons que la main-d'œuvre soit globalement représentative des communautés dans lesquelles l'entreprise exerce ses activités et des clients qu'elle sert, et que l'entreprise crée une culture inclusive qui améliore l'engagement et la productivité des employés.

#### 4. Diversité et inclusion dans les chaînes de valeur :

nous encourageons les entreprises à étendre, dans la mesure du possible, leurs pratiques en matière de diversité sur l'ensemble de la chaîne de valeur de manière à ce que leurs produits et services soient inclusifs et prennent en compte les commentaires de groupes de consommateurs diversifiés. Nous encourageons également les entreprises à réexaminer leurs processus d'approvisionnement et à veiller à ce que les opportunités d'approvisionnement qu'elles fournissent ne soient pas discriminatoires et qu'elles soient inclusives pour tous.







## Comment nous engageons-nous ?



Nous avons signalé par un ◆ les actions prioritaires en matière de diversité et d'inclusion sur lesquelles porte notre engagement auprès des grandes et moyennes entreprises<sup>36</sup>. Le cas échéant, nous avons aligné les attentes liées à notre engagement avec celles des initiatives collaboratives auxquelles nous participons, notamment la Workforce Disclosure Initiative (WDI) et la Human Capital Management Coalition (HCMC).



### DIVERSITÉ ET INCLUSION DES CONSEILS D'ADMINISTRATION



Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
Participation totale et effective et égalité des chances aux postes de direction pour les femmes et les minorités sous-représentées   	Composition du conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Communiquer les caractéristiques, les perspectives et les approches en matière de diversité du conseil d'administration</li> <li>— Mettre en œuvre une politique obligeant le conseil d'administration à considérer un ou plusieurs candidats issus de la diversité chaque fois qu'un poste est vacant</li> <li>— S'engager à améliorer la diversité et à viser une véritable diversité au sein du conseil d'administration</li> <li>— Expliquer comment l'entreprise cherche à créer une culture inclusive du conseil d'administration</li> </ul>

### DIVERSITÉ ET INCLUSION DES DIRIGEANTS



Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
Participation totale et effective et égalité des chances aux postes de direction pour les femmes et les minorités sous-représentées   	Diversité dans la prise de décision	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Communiquer les caractéristiques de diversité du comité exécutif</li> <li>— Fixer des objectifs d'augmentation de la diversité du comité exécutif</li> <li>— Décrire une stratégie solide pour atteindre les objectifs fixés</li> <li>— Mettre en œuvre une politique imposant pour chaque poste de direction à pourvoir de considérer au moins un ou plusieurs candidats issus de la diversité</li> <li>— Communiquer sur la manière dont la diversité est prise en compte dans la planification de la relève du directeur général et des membres de la direction</li> </ul>

<sup>36</sup> Il n'existe pas de définition standard des grandes et moyennes entreprises, et ce qui est considéré comme une grande, moyenne ou petite société varie considérablement selon les régions. Nous reconnaissons que les petites entreprises sont confrontées à des contraintes financières et de ressources plus importantes que les grandes sociétés et pourraient donc avoir besoin de plus de temps pour atteindre les objectifs que nous fixons. Lorsque nous évaluons les progrès réalisés par les entreprises par rapport à nos attentes, nous les comparons généralement à ceux réalisés par des concurrents de taille similaire basés dans la même région.

**DIVERSITÉ ET INCLUSION PARMIS LE PERSONNEL**

Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
Favoriser et promouvoir l'inclusion de tous  	Composition des effectifs et culture inclusive	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Rendre public les engagements de la direction et les attentes en matière d'action dans les domaines de la diversité et de l'inclusion</li> <li>◆ Collecter et communiquer les données relatives à la diversité des effectifs (dans le respect de la réglementation locale)</li> <li>— Fixer des objectifs assortis de délais en matière de diversité des effectifs et d'inclusion et communiquer la stratégie pour atteindre les objectifs, y compris les politiques relatives aux congés familial et parental</li> <li>— Communiquer les informations relatives aux écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et entre les groupes ethniques pour les principaux marchés sur lesquels l'entreprise opère (si des données sont disponibles)</li> <li>— Publier des indicateurs évaluant la culture inclusive et fixer des objectifs d'amélioration de l'inclusion (ex. taux de rotation, de rétention et de promotion)</li> <li>— Évaluer l'efficacité des programmes de diversité et d'inclusion pour créer une culture inclusive</li> </ul>

**DIVERSITÉ ET INCLUSION DANS LES CHAÎNES DE VALEUR**

Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
Favoriser et promouvoir l'inclusion de tous  	Diversité des fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Publier une politique d'approvisionnement auprès de « fournisseurs diversifiés », garantir que tous les fournisseurs potentiels pertinents ont l'opportunité de rivaliser dans des conditions de concurrence loyale et équitable pour obtenir des contrats au sein de la chaîne d'approvisionnement</li> <li>— Dialoguer avec les principaux fournisseurs sur la diversité et l'inclusion et sur les attentes dans ce domaine</li> </ul>
	Produits et services inclusifs	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Évaluer l'impact des produits et services sur des populations diverses</li> <li>— Indiquer l'approche adoptée pour garantir un accès juste et équitable aux produits et services (ex. technologie, communication, finance, santé, nutrition, logement abordable, etc.)</li> </ul>





# Gouvernance d'entreprise

## Pourquoi nous engageons-nous ?

Nous pensons qu'il est essentiel que des politiques et des pratiques de gouvernance solides soient en place pour garantir que les entreprises agissent au mieux des intérêts des actionnaires et des autres parties prenantes clés afin de favoriser une création de valeur durable sur le long terme. Nous reconnaissons également que, dans la plupart des cas, pour pouvoir constater des progrès et des performances sur d'autres questions ESG importantes, il est nécessaire que des structures de gouvernance solides aient été mises en place.

Nous pensons que les conseils d'administration devraient jouer un rôle actif dans le dialogue avec les actionnaires sur la stratégie à long terme, la composition du conseil d'administration, la rémunération des dirigeants et l'allocation du capital, ainsi que sur des questions environnementales et sociales pertinentes et importantes.

***Nous reconnaissons également que, dans la plupart des cas, pour pouvoir constater des progrès et des performances sur d'autres questions ESG importantes, il est nécessaire que des structures de gouvernance solides aient été mises en place.***

L'approche de Schroders plc en matière de gouvernance d'entreprise est décrite dans la section sur la gouvernance de notre [Rapport annuel](#).

Nous concentrons nos activités d'engagement sur cinq aspects clés de la gouvernance d'entreprise :

- 1. Conseils et direction :** au titre de leur devoir fiduciaire, les conseils d'administration représentent les intérêts des actionnaires et jouent un rôle essentiel dans la supervision de la direction et de la stratégie de l'entreprise. La composition et la structure du conseil d'administration sont des éléments essentiels des pratiques de bonne gouvernance. Nous souhaitons que les conseils d'administration conservent un niveau d'indépendance important et qu'ils désignent des administrateurs de grande qualité et diversifiés pour mener à bien les missions du conseil d'administration. Un conseil d'administration solide, composé d'un nombre important de membres indépendants, favorisera la diversité de la réflexion et une meilleure prise de décision, et plus particulièrement s'il encourage la diversité des compétences, de l'expérience et d'autres qualités qui permettent aux administrateurs de conseiller et superviser la gestion plus efficacement.
- 2. Rémunération de la direction :** la rémunération des dirigeants peut être un outil important pour générer des rendements durables à long terme pour les actionnaires, mettre en œuvre la stratégie et créer la culture et le comportement souhaités au sein des organisations. Notre engagement vise à renforcer les liens entre ces trois composantes tout en veillant à ce que la rémunération des dirigeants ne soit pas excessive et reflète le point de vue des actionnaires.
- 3. Relation avec les actionnaires :** les entreprises doivent engager un dialogue continu avec les actionnaires sur les questions significatives, y compris en abordant tout désaccord important avant ou après les assemblées

générales. Nous encourageons les entreprises à le faire tout au long de l'année, et pas seulement à l'occasion de leurs assemblées annuelles. En particulier, dans le cas des sociétés contrôlées par un actionnaire majoritaire, il devrait y avoir un membre indépendant du conseil d'administration spécifiquement chargé de répondre aux préoccupations des actionnaires minoritaires.

- 4. Objet, stratégie et allocation du capital :** les conseils d'administration sont responsables de la gouvernance et de la surveillance de la stratégie, de la performance et de la gestion des risques d'une entreprise. Nous pensons qu'il est important que le conseil d'administration assume la responsabilité de la supervision de l'objet et de la stratégie à long terme d'une entreprise, et qu'il surveille effectivement les risques importants et pertinents susceptibles d'affecter les rendements durables à long terme pour les actionnaires. Nous encourageons les conseils d'administration et la direction à déployer efficacement les capitaux pour le compte des actionnaires, tout en tenant compte des attentes des autres parties prenantes.
- 5. Transparence, risque et reporting :** les auditeurs doivent fournir des évaluations solides, transparentes et objectives de la santé financière des entreprises. Nous intervenons pour discuter de la relation de l'entreprise avec les auditeurs et de la qualité de l'audit, ainsi que pour examiner les honoraires versés, de manière à nous assurer du maintien de l'indépendance et de l'impartialité, ainsi que de l'amélioration de la qualité de l'audit, le cas échéant. Nous encourageons les entreprises à communiquer leur processus d'identification et de gestion des risques ESG, y compris les risques liés à la cybersécurité. Nous engageons également le dialogue sur le paiement responsable des impôts et la transparence sur ce point, ainsi que sur les activités de lobbying et les dons politiques.

## Comment nous engageons-nous ?

Nous avons signalé par un ◆ les piliers prioritaires de la gouvernance d'entreprise sur lesquels porte notre engagement auprès des grandes et des moyennes entreprises<sup>37</sup>. Le cas échéant, nous avons aligné les attentes liées à notre engagement avec les meilleures pratiques, la législation et les codes pertinents de gouvernance d'entreprise de la région concernée. Nous participons également à un certain nombre d'initiatives du secteur, de projets collaboratifs et de groupes d'investisseurs afin d'encourager les meilleures pratiques.



### CONSEILS ET DIRECTION

Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
Développer des structures de conseil d'administration efficaces, responsables, inclusives et transparentes	Direction du conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Expliquer le rôle du conseil d'administration dans le respect des normes éthiques les plus élevées, en précisant notamment la façon dont la gestion de l'éthique, de la culture et de la conformité est supervisée par le conseil d'administration</li> <li>— Fournir des informations pertinentes sur la manière dont le conseil d'administration remplit son rôle de supervision des risques, y compris une explication des programmes d'audit interne et externe</li> <li>— Mettre en œuvre un processus solide de planification de la relève du directeur général et des cadres dirigeants piloté par le conseil d'administration</li> </ul>
	Structure du conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Maintenir un conseil d'administration majoritairement indépendant dans les entreprises dont la structure actionnariale est dispersée. Pour les sociétés contrôlées ou familiales, le nombre d'administrateurs indépendants devrait être proportionnel au pourcentage de flottants et au moins un tiers du conseil d'administration devrait être indépendant. Un administrateur indépendant principal devrait également être nommé pour représenter au mieux les intérêts des actionnaires minoritaires</li> <li>— Communiquer le nombre d'administrateurs indépendants au sein du conseil d'administration et la manière dont l'indépendance est évaluée</li> <li>— Rechercher un mélange sain de mandats au sein du conseil</li> <li>— Dans la mesure du possible, séparer les fonctions de président et de directeur général et nommer un président indépendant ; dans l'intervalle, les sociétés devraient nommer un administrateur indépendant principal</li> <li>— Les conseils d'administration doivent promouvoir la diversité de genre et la diversité ethnique en leur sein et dans l'ensemble de l'organisation</li> </ul>
	Efficacité du conseil d'administration	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Évaluer périodiquement la performance et la composition du conseil d'administration, tant aux niveaux des comités que de chaque administrateur, par des évaluations rigoureuses et régulières</li> <li>— Communiquer les biographies des administrateurs et leurs caractéristiques et compétences diverses</li> <li>— Rester à jour sur les responsabilités exercées en dehors de l'entreprise par les administrateurs et leur capacité à remplir leurs fonctions</li> <li>— Veiller à ce que le conseil d'administration soit renouvelé régulièrement en tenant compte des performances et des caractéristiques, notamment la diversité, les compétences, l'expérience et l'indépendance, dont le conseil d'administration a besoin pour assurer la réussite future de l'entreprise</li> </ul>

<sup>37</sup> Il n'existe pas de définition standard des grandes et moyennes entreprises, et ce qui est considéré comme une grande, moyenne ou petite société varie considérablement selon les régions. Nous reconnaissons que les petites entreprises sont confrontées à des contraintes financières et de ressources plus importantes que les grandes sociétés et pourraient donc avoir besoin de plus de temps pour atteindre les objectifs que nous fixons. Lorsque nous évaluons les progrès réalisés par les entreprises par rapport à nos attentes, nous les comparons généralement à ceux réalisés par des concurrents de taille similaire basés dans la même région.



## RÉMUNÉRATION DES DIRIGEANTS

Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
Une rémunération juste et équilibrée des dirigeants qui favorise la création de valeur à long terme et la culture d'entreprise souhaitée	Philosophie	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Expliquer comment les politiques et pratiques de rémunération favorisent la culture souhaitée à tous les niveaux de l'organisation, que ce soit la direction, l'encadrement ou l'ensemble du personnel</li> <li>— Procéder à un vote annuel sur la rémunération</li> <li>— Définir des structures de rémunération claires et compréhensibles</li> <li>— Développer des systèmes de rémunération en mettant l'accent sur la création de valeur à long terme</li> <li>— Prévoir la possibilité d'appliquer le jugement ou d'autres outils pour réduire les rémunérations versées à la direction lorsque les indicateurs utilisés pour calculer la rémunération produisent un montant qui n'est pas justifié par la performance globale, afin d'éviter des résultats issus de formules qui ne reflètent pas la performance globale</li> <li>— Intégrer de solides mesures d'atténuation des risques, telles que la restitution (clawback) et le report des primes</li> </ul>
	Structure	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Modifier les structures de rémunération afin de les simplifier</li> <li>— Se concentrer sur les objectifs stratégiques à long terme, avec le comité de rémunération, en tenant compte du rendement total pour l'actionnaire et de la performance ESG</li> <li>— Veiller, comme pour les critères financiers, à ce que les indicateurs ESG reflètent la stratégie de l'entreprise et soient bien expliqués, clairement mesurables et rigoureux</li> <li>— Faire en sorte que la majorité des attributions soient conditionnées à des objectifs de performance financière ambitieux</li> <li>— Veiller à ce que les critères de performance basés sur les objectifs stratégiques et personnels et sur les indicateurs ESG ne représentent pas une part trop importante de la rémunération des dirigeants et ne soient pris en compte que pour des performances exceptionnelles</li> <li>— Faire en sorte que les rémunérations s'inscrivent dans la durée et soient alignées sur l'expérience des actionnaires</li> <li>— Communiquer les objectifs et les rémunérations versées, en indiquant clairement le lien entre la rémunération et la performance</li> </ul>
	Montant	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Mettre en place des exigences importantes et à long terme en matière d'actionariat pour les dirigeants et les administrateurs, avec interdiction de toute forme de couverture des actions et un encadrement étroit du nantissement, notamment pour les non-fondateurs</li> <li>— Définir des mesures de suivi de la rémunération du directeur général afin de s'assurer que la rémunération est alignée sur la performance de l'entreprise</li> <li>— Éviter l'utilisation de primes spéciales de rétention</li> <li>— Élaborer des modalités d'indemnité de départ qui reflètent la performance du dirigeant sortant, avec la possibilité pour le conseil d'administration d'exercer son pouvoir discrétionnaire pour réduire les montants versés, le cas échéant</li> <li>— Tenir compte de l'opinion des actionnaires, des salariés et des autres parties prenantes dans la fixation de la rémunération et l'évaluation de la performance</li> </ul>



### RELATION AVEC LES ACTIONNAIRES

Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
Créer de la valeur pour l'actionnaire, de manière durable et pérenne	Engagement	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Entretenir le dialogue avec les actionnaires sur différents sujets au niveau du conseil d'administration. Différents membres du conseil d'administration doivent être accessibles en fonction du sujet abordé (par exemple, le président du comité de rémunération)</li> <li>— Entretenir le dialogue toute l'année et pas seulement à l'occasion de l'assemblée générale</li> <li>— Consulter les actionnaires sur les décisions clés, telles qu'une nouvelle stratégie, les objectifs climatiques et la planification successorale</li> </ul>
	Droits des actionnaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Prendre des mesures pour que les administrateurs assistent et participent aux assemblées des actionnaires</li> <li>— Prendre des mesures pour faire élire les administrateurs à la majorité simple lors des élections annuelles</li> <li>— Encourager l'existence d'une seule catégorie d'actions et le principe « une action, une voix »</li> <li>— Faire en sorte qu'une modification significative de la structure du capital de la société, les fusions-acquisitions importantes, etc. nécessitent l'approbation des actionnaires.</li> <li>— Encourager un cadre qui respecte les actionnaires et leur permet de déposer des résolutions et qui n'entrave pas déraisonnablement le droit des actionnaires à déposer des propositions d'actionnaires de quelque manière que ce soit</li> <li>— Veiller à ce que les actionnaires détenant une proportion raisonnable d'actions aient le droit de convoquer une assemblée extraordinaire</li> <li>— Intégrer des dispositions raisonnables en matière de procuration</li> <li>— Fournir des informations suffisantes et en temps opportun sur toute proposition de vote</li> </ul>
	Représentation des actionnaires minoritaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Prendre des mesures, notamment lorsqu'il existe un actionnaire majoritaire, pour protéger les intérêts des actionnaires minoritaires. Par exemple en nommant un président indépendant ou un administrateur indépendant principal, en désignant un nombre suffisant d'administrateurs indépendants de bonne qualité, en entretenant le dialogue avec les actionnaires et en adoptant une structure à catégorie d'actions unique</li> <li>— Créer de la valeur pour l'actionnaire, de manière durable et pérenne</li> <li>— Nommer un membre indépendant du conseil qui sera l'interlocuteur des actionnaires minoritaires pour discuter de leurs préoccupations</li> </ul>
	Prise en compte des parties prenantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Prendre en compte les intérêts des parties prenantes, y compris les actionnaires, dans tous les processus décisionnels du conseil d'administration et de l'équipe de direction</li> </ul>

### OBJET, STRATÉGIE ET ALLOCATION DU CAPITAL

Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
Création de valeur à long terme par l'utilisation efficace du capital, conformément à l'objet de l'entreprise	Objet de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Publier une description de l'objet de la société, sous la responsabilité du conseil d'administration, qui englobe toutes les parties prenantes importantes</li> <li>— Il revient au conseil d'administration de s'assurer que la direction respecte l'objet social énoncé</li> </ul>
	Fusions-acquisitions	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Prendre des mesures de manière à ce que les décisions de fusions-acquisitions puissent être votées par les actionnaires des deux parties. Si nécessaire, un comité indépendant au sein du conseil d'administration doit superviser les opérations de fusion-acquisition, et tout administrateur en conflit d'intérêts potentiel doit se récuser</li> </ul>
	Utilisation efficace du capital	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Mettre en place des mesures qui évitent d'exposer le bilan à des risques trop importants lors des décisions d'allocation du capital</li> <li>— Prévoir des droits de préemption pour l'émission d'actions, conformément aux directives définies par le UK Pre-Emption Group ou aux meilleures pratiques régionales, sous réserve des performances passées de la direction et du conseil d'administration</li> </ul>



TRANSPARENCE, RISQUE ET REPORTING		
Résultats souhaités à long terme	Sujet de l'engagement	Actions souhaitées à court/moyen terme
Développer des pratiques commerciales efficaces, responsables, inclusives et transparentes	Publication d'informations	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Fournir des informations utiles, instructives et complètes sur les principaux enjeux de gouvernance énumérés dans ce tableau afin de permettre à toutes les parties prenantes de former des décisions et des jugements éclairés</li> <li>— Communiquer les risques ESG, y compris les risques liés à la cybersécurité, que le conseil d'administration supervise et le processus d'identification de ces risques</li> </ul>
	Audit	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Mettre en place un processus d'audit objectif pour examiner la situation financière de l'entreprise</li> <li>— Confier la supervision du processus d'audit à un comité d'audit entièrement indépendant ; l'ensemble du conseil d'administration doit être responsable des états financiers</li> <li>— Désigner le président du comité d'audit comme responsable de la supervision de la fonction d'audit interne</li> <li>— Veiller à ce que le conseil s'assure que les modalités d'alerte fonctionnent comme prévu</li> <li>— Encourager le président du comité d'audit à dialoguer avec les actionnaires sur les questions liées à l'audit</li> <li>— Présenter clairement les risques importants auxquels est exposée l'entreprise et la manière dont elle les gère et les atténue</li> <li>— Faire en sorte que les audits soient de grande qualité, indépendants et efficaces</li> <li>— Fournir l'ensemble des honoraires versés à l'auditeur externe au cours de l'exercice, en indiquant clairement leur ventilation et à quoi ils correspondent</li> <li>— Mettre en place une procédure d'appels d'offres et de remplacement réguliers des auditeurs externes conformément à la réglementation locale et aux meilleures pratiques dans le monde</li> <li>— Le conseil d'administration doit définir l'appétit pour le risque de l'entreprise et superviser les risques importants et pertinents découlant de sa stratégie</li> <li>— Le conseil d'administration doit veiller à ce que l'entreprise démontre qu'elle gère les risques, y compris les risques ESG et les cyber-risques, conformément à ses seuils de tolérance</li> </ul>
	Fiscalité	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Respecter toutes les lois fiscales et les intentions qui les sous-tendent et divulguer l'intégralité des impôts payés ou perçus dans chaque pays</li> <li>— Publier une politique fiscale globale qui n'encourage pas des pratiques fiscales inappropriées</li> </ul>
	Lobbying et contributions politiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Communiquer régulièrement les fonds consacrés aux activités de lobbying direct (estimations) et au soutien de candidats et organisations politiques, et justifier la cohérence de ces activités avec les objectifs stratégiques de l'entreprise</li> <li>— Indiquer l'adhésion à des associations professionnelles et, dans la mesure du possible, le financement associé à ces affiliations</li> </ul>





EST. 1804

## Schroder Investment Management (Europe) S.A.

5, rue Höhenhof  
L-1736 Senningerberg  
Luxembourg

### Succursale française

1, rue Euler  
75008 Paris  
Tél. : (+33) 1 53 85 85 85

**Informations importantes :** Cette communication est destinée à des fins marketing. Cette communication exprime les opinions de ses auteurs sur cette page, et ne représente pas nécessairement les opinions formulées ou reflétées dans d'autres supports de communication, présentations de stratégies ou de fonds de Schroders. Ce document a une valeur informative uniquement et ne constitue en aucune façon une documentation à visée promotionnelle. Il ne constitue pas une offre ni une sollicitation d'achat ou de vente d'un instrument financier. Il n'y a pas lieu de considérer que la présente communication contient des recommandations d'ordre comptable, juridique ou fiscal ou encore liées à des investissements. Les points de vue et informations figurant dans ce document ne doivent pas être pris en compte lors de la prise de décisions personnelles en matière d'investissements ou de stratégie. Les performances passées ne présagent pas des résultats futurs. La valeur des investissements peut varier à la hausse comme à la baisse et n'est pas garantie. Tous les investissements comportent des risques, y compris le risque d'une perte éventuelle du capital. Les informations données dans le présent document sont réputées fiables, mais Schroders ne saurait toutefois en garantir l'exhaustivité ou la fiabilité. Certaines informations citées ont été obtenues auprès de sources externes que nous estimons fiables. Aucune responsabilité ne

peut être acceptée pour les erreurs de fait communiquées par des tiers, et ces données peuvent changer en fonction des conditions du marché. Cela n'exclut en aucune manière la responsabilité de Schroders à l'égard de ses clients en vertu d'un quelconque système réglementaire. Les régions/secteurs sont présentés à titre d'illustration uniquement et ne doivent pas être considérés comme une recommandation d'achat ou de vente. Les opinions exprimées dans le présent document contiennent des énoncés prospectifs. Nous estimons que ces énoncés reposent sur nos anticipations et convictions dans des hypothèses raisonnables dans les limites de nos connaissances actuelles. Toutefois, aucune garantie ne peut être apportée quant à la réalisation future de ces prévisions et opinions. De tels points de vue et opinions sont susceptibles de changer. S'agissant des résidents en Amérique du Nord, ce contenu est publié par Schroder Investment Management North America Inc., filiale indirecte détenue à 100 % par Schroders plc et société de conseil enregistrée auprès de la SEC pour fournir des produits et services de gestion d'actifs aux clients aux États-Unis et au Canada. Pour tous les autres utilisateurs, le contenu est publié par Schroder Investment Management Limited, 1 London Wall Place, Londres, EC2Y 5AU. Société immatriculée en Angleterre sous le numéro 1893220. Société agréée et réglementée par la Financial Conduct Authority.