



Le Label ISR Novethic est attribué aux fonds qui s'appuient sur une analyse Environnementale, Sociale et de Gouvernance (ESG) complète et disposent d'une information exhaustive sur leurs caractéristiques extra-financières et leur composition.



Le Label Finansol garantit la solidarité et la transparence du fonds.

FCP Babyfund Taux Fixe 2013

Les commentaires ci-dessous relatifs à la performance des entreprises en matière environnementale, sociale, sociétale et de gouvernance sont issus de la recherche ISR menée en interne par le Département Ethique sur la base des analyses des agences de notation (Vigeo et Ethifinance) et des équipes ISR des sociétés de bourse prestataires d'Ecofi Investissements. Pour rappel, les fonds ISR d'Ecofi Investissements sont gérés selon l'approche 'best in class' qui privilégie dans chaque secteur d'activité les entreprises les plus avancées dans leur démarche sociale et environnementale. Pour en savoir plus sur notre processus d'investissement ISR : <http://www.ecofi.fr/index.php?id=134>

Principaux mouvements au cours du trimestre

Une nouvelle valeur a été intégrée au portefeuille : **Nordea**.
Les titres **Espagne**, **Iberdrola** et **PPR** ont été cédés ou remboursés.

Titres solidaires

ACTED

ACTED (Agence d'Aide à la Coopération Technique et au Développement) est une ONG française qui intervient pendant les crises (projets d'urgence), soit immédiatement après (projets de réhabilitation), soit sur le moyen et long terme (projets de développement). ACTED est aujourd'hui présente sur 5 zones dans 21 pays (Afghanistan, Kirghizistan, Ouzbékistan, Tadjikistan, Serbie, Macédoine, Nicaragua, République du Congo, République Démocratique du Congo, Irak, Haïti, Soudan, Tchad, Inde, Indonésie, Sri Lanka, Pakistan, Liban, Myanmar, République Centrafricaine et Somalie) et met en œuvre près de 260 projets. L'organisation s'efforce, lorsque les conditions le permettent, de développer une approche régionale aux problématiques de crise dans des pays où les mouvements transfrontaliers sont importants. Cette approche régionale est doublée d'une approche intégrée permettant à l'association d'œuvrer notamment dans des domaines comme le micro-crédit, la santé publique ou l'action culturelle. L'association emploie une centaine d'expatriés et plus de deux mille travailleurs nationaux.

www.acted.org

(Ce commentaire a été mis à jour le 07/10/2010)

ADIE

L'Adie est une association reconnue d'utilité publique qui aide des personnes exclues du marché du travail et du système bancaire classique à créer leur entreprise et leur propre emploi. Elle a été créée en 1989 par Maria Nowak en adaptant à la France le principe du microcrédit, mécanisme financier très développé dans les pays en développement.

Aujourd'hui, des millions de personnes à travers le monde vivent de leur travail grâce à ce type de financement, qui se développe depuis une quinzaine d'année dans les pays industrialisés d'Europe et d'Amérique du Nord.

Depuis ses débuts, les missions de l'Adie sont restées inchangées :

- financer les microentrepreneurs qui n'ont pas accès au crédit bancaire, et plus particulièrement les chômeurs et les allocataires des minima sociaux, à travers le microcrédit ;
- accompagner les microentrepreneurs avant, pendant et après la création de leur entreprise pour assurer la pérennité de leur activité ;
- contribuer à l'amélioration de l'environnement institutionnel du microcrédit et de la création d'entreprise.

Depuis sa création, l'Adie a accordé 80 000 microcrédits qui ont permis la création de 65 entreprises, générant 78 000 emplois.

Pour en savoir plus :

<http://www.adie.org/>

(Ce commentaire a été mis à jour le 05/04/2011)



Entrepreneurs du monde

Entrepreneurs du Monde est une ONG française créée en 1998, qui vise à permettre aux familles pauvres des pays du Sud de développer une petite activité économique en leur ouvrant un accès au crédit et à l'épargne. Elle intervient dans des quartiers urbains difficiles et en milieu rural, avec pour objectif de créer en 5 à 6 ans des programmes de microfinance pérennes, tout en offrant parallèlement aux familles des services non financiers tels que des formations. Entrepreneurs du Monde intervient dans 8 pays d'Afrique, d'Asie et d'Amérique latine, à travers 13 programmes, qui ont touché en 33 000 personnes.

<http://www.entrepreneursdumonde.org/>

(Ce commentaire a été mis à jour le 15/09/2010)

Titres cotés

ABB - Obligations

Secteur d'activité

ABB est un groupe helvético-suédois spécialisé dans l'énergie et les technologies de l'automatisation, et dont les systèmes, les solutions et les services sont conçus afin d'améliorer la fiabilité des réseaux d'alimentation électrique, d'augmenter la productivité industrielle et d'économiser l'énergie.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

ABB présente une performance RSE en ligne avec la moyenne du secteur des producteurs de composants électriques/électroniques dans l'ensemble des domaines.

Environnement: En termes d'impact environnemental direct des activités de production, la gestion des enjeux environnementaux est intégrée à la stratégie d'ABB : l'intégralité de ses sites industriels est certifiée selon la norme de management environnemental ISO 14001 et le groupe s'est engagé à réduire sa consommation d'énergie de 2,5% en deux ans dans chacune de ses unités de production.

En termes d'impact environnemental indirect, ABB intègre l'éco-design de ses produits dans sa R&D et développe ses activités et acquisitions d'entreprises dans le domaine de l'efficacité énergétique ('smartgrid' et réseaux de charge pour véhicules électriques) et des énergies renouvelables (énergie marine et concentration solaire).

Social & Societal: ABB s'engage en matière de respect et de promotion des droits humains en intégrant ces enjeux dans l'appréciation des risques précédant la décision de s'implanter sur un nouveau territoire. Le groupe est également actif dans la promotion du développement local et l'amélioration de l'accès à l'énergie dans les pays émergents : programmes d'éducation, soutien aux catégories défavorisées dans les zones d'opérations, participation à un programme d'électrification en Tanzanie.

Gouvernance: Les questions de RSE sont examinées par le Conseil d'administration. Le comité d'audit est en majorité indépendant. Tous les éléments de la rémunération individuelle des dirigeants sont publiés. Sous la pression de la fondation Ethos (fondation suisse qui regroupe 114 investisseurs institutionnels et qu'Ecofi Investissements soutient ; <http://www.ethosfund.ch>), ABB a accepté de soumettre sa politique de rémunération à l'avis consultatif de ses actionnaires.

Axe(s) d'amélioration

La performance RSE globale d'ABB est en légère baisse par rapport à ses concurrents.

Les fonctions de Président et Directeur général sont séparées mais le Président n'est pas considéré comme indépendant ; de même, moins de la moitié des administrateurs sont indépendants contrairement aux bonnes pratiques de gouvernance.

ABB a récemment accepté de payer une amende de 58 M\$ pour solder des poursuites de la SEC et de la justice américaine l'accusant de corruption au Mexique et en Irak.

(Ce commentaire a été mis à jour le 23/06/2011)

Bankinter - Obligations

Secteur d'activité

Bankinter est la sixième banque espagnole. Elle propose des services bancaires aux particuliers, aux entreprises et aux collectivités territoriales. Elle compte 372 agences et 4564 salariés. Son actionnaire principal est le Crédit Agricole depuis 2007.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

La banque présente une performance globale correcte et dans la moyenne du secteur, voire légèrement au-dessus en matière de Droits humains.

Environnement: Bankinter a progressé dans la gestion de son impact environnemental indirect avec l'intégration de critères environnementaux dans ses opérations de crédit et d'investissement. La banque distribue également quelques fonds gérés selon une approche ISR (Investissement Socialement Responsable). L'entreprise prend aussi en compte ses impacts directs grâce à un Système de Management Environnemental performant assorti de moyens adaptés pour réduire ses consommations d'énergie.

Social & societal: Bankinter s'est engagée à promouvoir le développement de carrière de ses employés et à leur offrir un large choix de formations. Plusieurs enjeux de conditions de travail font l'objet de discussions avec les syndicats et la majorité des employés est couverte par des accords collectifs. De plus, la banque promeut une véritable dynamique de diversité avec 27 nationalités représentées en son sein.



Gouvernance: La banque respecte le principe "une action/un vote" et n'a pas mis en place de mesures anti-OPA. Dans son code éthique, Bankinter traite des enjeux du secteur en matière de comportement sur les marchés : information des clients, relations responsables avec les clients, prévention de la corruption et du blanchiment d'argent. Des règles de marketing responsable visent à assurer la transparence des produits, à fournir des conseils adaptés et à recueillir les plaintes des clients.

Axe(s) d'amélioration

Les principaux points d'amélioration sont, en matière de gouvernance, le manque d'indépendance du Conseil d'administration et le manque de transparence sur les rémunérations des dirigeants.

Bankinter a été condamnée par les tribunaux espagnols au remboursement de ses clients touchés par la faillite de Lehman Brothers et des banques islandaises pour défaut d'information de ses clients sur les risques associés à ces investissements.

La banque n'a pas adopté de politique sur l'investissement responsable et n'a pas signé les Principes pour l'Investissement Responsable de l'ONU.

La banque a été pointée du doigt par le rapport « Banca Limpia » de l'association SETEM (groupe espagnol qui promeut la finance éthique) pour le financement de l'entreprise Instalaza (impliquée dans la fabrication de bombes à sous-munitions utilisées par Kadhafi pour bombarder Misrata en avril 2011).

(Ce commentaire a été mis à jour le 10/11/2011)

Banque Fédérative du Crédit Mutuel - Obligations

Secteur d'activité

La Banque Fédérative du Crédit Mutuel (BFCM) est la holding du groupe CM-CIC, constitué de cinq fédérations régionales du Crédit Mutuel.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

Le groupe réalise une performance globalement bonne, en particulier dans le domaine de l'engagement sociétal.

Environnement: La banque a adopté des mesures de réduction de son impact environnemental direct, notamment en matière de transport : covoiturage, remplacement des véhicules anciens par des véhicules moins émetteurs de CO2, promotion des vidéoconférences, des conférences téléphoniques et de l'utilisation du train.

Social & sociétal: Le groupe a adopté une politique convaincante en termes de dialogue social et a signé des accords collectifs qui couvrent la grande majorité des employés. Il s'est doté d'une charte qui vise à lutter contre toute forme de discrimination, qu'elle soit liée à l'origine sociale et/ou ethnique, au handicap, au sexe, à l'âge, aux opinions politiques ou aux convictions religieuses en matière de recrutement, formation, rémunération et promotion. Ainsi, un accord de branche a été signé en mars 2007 puis un accord-cadre sur les personnes handicapées en 2008 et un accord relatif à l'emploi des seniors en 2009. Enfin, plusieurs Fédérations ont mis en place des enveloppes spécifiques de points pour effectuer le rattrapage des salaires entre les hommes et les femmes.

Le groupe est leader de son secteur en engagement sociétal : partenariats avec plusieurs associations d'aide à la création d'entreprise, fourniture de services bancaires essentiels pour les personnes à faibles revenus et prévention du surendettement.

Gouvernance:

Les fonctions de Directeur Général et de Président du Conseil d'Administration sont dissociées.

La banque a adopté des mesures pertinentes en matière de comportement sur les marchés : mise en place d'un système complet de traitement des réclamations des clients, mesure du taux de satisfaction tous les deux ans et formation des salariés sur la lutte anti-blanchiment.

Axe(s) d'amélioration

La performance du groupe en matière de gouvernance pourrait être améliorée avec davantage de transparence sur le fonctionnement du Conseil d'Administration et des comités, de mixité dans le Conseil d'Administration et d'indépendance des administrateurs. Ceci peut cependant être relativisé compte tenu de la structure coopérative du groupe.

(Ce commentaire a été mis à jour le 15/03/2011)

Banque PSA Finance - Obligations

Secteur d'activité

La Banque PSA Finance est une filiale de PSA Peugeot Citroën qui assure le financement des ventes des véhicules des marques Peugeot et Citroën dans les 24 pays où elle est implantée. PSA Peugeot Citroën est un constructeur automobile français présent essentiellement en France et en Europe, avec également des activités en Amérique du Nord et du Sud, en Asie et en Afrique.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

PSA présente la meilleure performance globale de son secteur et se distingue notamment en matière de Ressources Humaines, son point fort.

Environnement. PSA compte également parmi les leaders du secteur dans le domaine environnemental grâce à la prise en compte des enjeux directs de sa production (maîtrise des émissions de composés organiques volatils, de la consommation d'énergie, d'eau, gestion des déchets, maîtrise des nuisances olfactives et sonores, etc.) mais aussi des enjeux indirects (diminution des émissions de CO2 des véhicules, développement de technologies alternatives etc.). Le groupe a adopté des objectifs chiffrés visant la réduction de l'impact environnemental de son processus de production. Concernant l'offre de véhicules « propres », PSA a lancé la première voiture au monde équipée d'un moteur hybride-diesel en septembre 2011.



Social & Sociétal. Suite à une baisse des activités, ses effectifs sont en diminution mais le groupe s'inscrit dans une démarche de gestion responsable des restructurations. Il garantit un dialogue social fort, basé sur un nombre important de conventions collectives et un Accord Cadre Mondial qui assure le respect de la liberté d'association et du droit à la négociation collective, y compris dans les pays sensibles où il est implanté (Chine, Brésil, Egypte, Nigeria, Turquie etc.). En matière de gestion responsable des restructurations, le groupe a été classé 4ème des entreprises européennes par l'agence de notation extra-financière : ce classement est basé sur le respect des conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) (information et consultation des représentants des salariés, mise en œuvre de mesures concrètes pour limiter les licenciements, déploiement de mesures pour favoriser le retour à l'emploi etc.).

PSA a mis en place une politique mondiale de prévention de la discrimination, portée par l'Accord Cadre Mondial et des conventions spécifiques sur la diversité dans certains pays avec, en France, l'adoption de deux objectifs quantitatifs en matière de recrutement d'étrangers et de jeunes diplômés issus de zones urbaines sensibles.

En matière sociétale, le groupe s'implique dans la sécurité de ses véhicules, avec l'objectif d'équiper un million d'entre eux de systèmes d'appel d'urgence d'ici 2011, et s'attache à adapter ses véhicules aux personnes handicapées.

Gouvernance : Le Comité Développement Durable rapporte directement au Comité exécutif. Un système d'alerte éthique est en place avec l'existence de délégués éthiques auxquels les salariés peuvent s'adresser en cas de problème.

Axe(s) d'amélioration

Le défi majeur de PSA se situe en *gouvernance* où, compte tenu de son histoire de groupe familial, il pêche par un faible taux d'indépendance des administrateurs et un manque de transparence sur les rémunérations de ses dirigeants. En matière de diversité, la place des femmes au sein de l'exécutif reste mineure et la politique de prévention de la discrimination gagnerait en transparence avec la publication d'indicateurs clefs sur ses résultats.

(Ce commentaire a été mis à jour le 10/11/2011)

BASF - Obligations

Secteur d'activité

BASF est un groupe allemand, leader mondial des groupes chimiques.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

Les performances de BASF sont supérieures à celles de ses concurrents dans l'ensemble des domaines.

Environnement. Le groupe se distingue par une stratégie environnementale détaillée avec une gestion efficace de la prévention de la pollution, des émissions atmosphériques, de l'utilisation d'énergie et de la protection des ressources en eau. BASF est identifié comme un des leaders du *Carbon Disclosure Project*, ONG qui classe annuellement les entreprises sur leur performance en termes d'émissions de gaz à effet de serre et leur transparence sur ce sujet (et dont Ecofi Investissements est partenaire).

Social & Sociétal. BASF a adopté une série de mesures pertinentes en gestion des Ressources Humaines visant la promotion du dialogue social et la gestion des carrières ainsi que l'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail. En termes de résultats, le groupe montre une progression sur plusieurs indicateurs tels que la part des employés couverts par des accords collectifs (87% en 2009 contre 57% en 2008), le taux de fréquence des accidents du travail qui s'est réduit de 46% depuis 2002, le taux de turnover des employés qui se situe désormais très en dessous de la moyenne sectorielle à 2,2% en 2008 et la part des femmes dans le management qui est en hausse continue depuis 5 ans et atteint aujourd'hui 28%.

En matière d'engagement sociétal, BASF est engagé dans la lutte contre les maladies négligées comme la malaria ou le ver de Guinée et soutient des initiatives d'ONG pour l'éducation.

Gouvernance. Le groupe a mis en place des mesures de contrôle interne pertinentes couvrant également les risques RSE. Un comité dédié aux questions de RSE conseille le Conseil d'Administration sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance.

BASF a adopté une approche proactive dans la mise en place de la réglementation européenne "REACH" (enregistrement et évaluation des substances chimiques) avec une équipe dédiée et des objectifs ambitieux de mise en conformité.

Axe(s) d'amélioration

BASF est un producteur d'Organismes génétiquement modifiés (OGM) dont une variété de pommes de terre (Amflora) qui a reçu l'approbation de la Commission européenne pour être cultivée. Or, selon certaines ONG environnementales, la culture d'OGM implique des risques pour la santé humaine et animale ainsi que pour l'environnement.

Le groupe est mis en cause par le *Climate Action Network* qui l'accuse de soutenir financièrement les sénateurs américains qui freinent l'adoption de législations sur le climat.

(Ce commentaire a été mis à jour le 09/05/2011)

BBVA - Obligations

Secteur d'activité

Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA) est un groupe bancaire espagnol d'origine basque, 2ème de ce type en Espagne et en Amérique latine et 1er au Mexique. Le groupe est présent dans 37 pays, possède 35 millions de clients, 7410 agences et 95 000 employés.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

La performance globale de BBVA est satisfaisante et au-dessus de la moyenne sectorielle.



Environnement L'impact environnemental majeur des banques est indirect, c'est-à-dire lié à leur activité de crédit aux entreprises ou de financement de projet. BBVA s'engage sur ses enjeux environnementaux tant :

- directs (objectifs chiffrés de réduction de sa consommation d'énergie etc.) ;
- qu'indirects avec l'augmentation de son offre de fonds ISR et la signature des Principes pour l'Investissement Responsable (PRI) des Nations-Unies, ce qui implique l'intégration des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance dans les décisions d'investissement.

Social & sociétal Le groupe présente un bon niveau d'engagement sociétal en s'inscrivant notamment dans le développement de la micro-finance et de produits spécifiquement destinés aux jeunes, aux seniors, aux familles, aux personnes handicapées, aux personnes aux revenus modestes ou encore aux immigrants.

Par ailleurs, BBVA va au-delà des principes de l'Equateur en garantissant le respect des droits humains dans l'intégralité de ses projets de financement.

Gouvernance La banque est particulièrement exemplaire dans le domaine du comportement sur les marchés (éthique des affaires). En effet, le groupe assure à ses clients un bon niveau d'information et facilite les éventuelles procédures de plaintes. Parallèlement, BBVA s'efforce de renforcer les mesures en place pour lutter contre la corruption et le blanchiment d'argent avec la vérification de la bonne mise en œuvre de ses programmes grâce à un audit externe (meilleure performance du secteur). BBVA a aligné sa politique de rémunération de ses dirigeants avec les bonnes pratiques internationales. Ainsi, toutes les décisions sur ce sujet sont soumises au vote des actionnaires en Assemblée Générale.

Axe(s) d'amélioration

En matière d'environnement, un plan stratégique a été adopté pour la période 2008-2012 mais la prise en compte des enjeux liés aux changements climatiques pourrait être améliorée. Les fonds gérés de manière socialement responsable représentent encore une faible part des encours totaux.

La banque ne communique pas sur sa politique de lobbying, la transparence à ce sujet pourrait être améliorée

(Ce commentaire a été mis à jour le 10/11/2011)

BMW - Obligations

Secteur d'activité

BMW est un constructeur d'automobiles haut de gamme d'origine allemande (marques BMW, Mini et Rolls-Royce) présent dans 150 pays. Le groupe possède 17 sites de production dans six pays (Allemagne, Autriche, Grande-Bretagne, Afrique du Sud, Chine et Etats-Unis) et emploie plus de 95 000 employés.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

La performance de BMW est au dessus de la moyenne sectorielle en matière d'Environnement et de Droits Humains.

Environnement. Le groupe s'est impliqué sérieusement dans la gestion de ses impacts environnementaux directs (émissions des usines de production et autres sites) et indirects (émissions polluantes des véhicules produits) avec la mise en place d'objectifs chiffrés (à échéance 2012) et l'analyse du cycle de vie de ses produits. Il a adopté en 2006 un programme destiné à développer un processus de production moins polluant incluant la réduction des consommations d'énergie, l'utilisation de sources d'énergie alternatives et la réduction des émissions polluantes (émissions atmosphériques, déchets). 100% des sites de production du groupe sont certifiés ISO 14001 (management environnemental). BMW a parallèlement créé une structure spécifiquement chargée de développer une offre de véhicules plus propres (véhicules hybrides, carburants alternatifs, véhicules électriques).

Social et Sociétal En matière de ressources humaines et de droits humains, le groupe se distingue par la signature avec les représentants du personnel d'un engagement "Joint Declaration on Human Rights and Working Conditions" applicable sur l'ensemble de son périmètre d'activité et traitant notamment de la gestion des carrières, de l'employabilité et de la prévention de la discrimination. Sur ce sujet, BMW présente une bonne performance sectorielle avec une augmentation continue de la part des femmes dans le management depuis 6 ans pour atteindre 11 %. Le groupe participe également à des projets de sensibilisation des jeunes filles aux métiers techniques.

Gouvernance. Les risques liés à la responsabilité sociale et environnementale sont pris en compte au niveau exécutif.

BMW a mis en place des moyens appropriés pour lutter contre la corruption : formation des salariés, systèmes d'alertes, audits interne. Le système de contrôle interne des risques est considéré comme efficace.

Des critères sociaux (emplois de partenaires locaux notamment) et environnementaux sont intégrés dans les relations fournisseurs et la chaîne d'approvisionnement.

Axe(s) d'amélioration

Le principal challenge de BMW reste celui de sa Gouvernance :

- le Conseil d'Administration n'est pas à majorité indépendant,
- il y a un manque de transparence sur la rémunération des dirigeants.

Le groupe fait face à plusieurs controverses en matière de sécurité des produits dont certaines ont donné lieu à des campagnes de rappel de véhicules.

Malgré la suppression en 2010 de 1753 postes, BMW ne s'est pas formellement engagée sur une gestion responsable de ses restructurations.



Enfin, on constate une tendance négative depuis 3 ans sur certains indicateurs environnementaux tels que les émissions de CO2 et la pollution des eaux par les métaux lourds. La même tendance existe sur la gestion des carrières et sur l'employabilité ce qui peut se matérialiser par des risques de grèves.

(Ce commentaire a été mis à jour le 23/11/2011)

BNP Paribas - Obligations

Secteur d'activité

BNP Paribas est une des plus importantes banques européennes avec trois métiers principaux : banque de détail, activités de conseil et de marchés de capitaux, et banque d'investissement. Le groupe BNP-Paris représente 205 300 collaborateurs répartis sur tous les continents et plus particulièrement en Europe.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

BNP présente une performance au-dessus de la moyenne du secteur en environnement, engagement sociétal, droits humains et ressources humaines.

Environnement. BNP Paribas traite de l'ensemble de ses impacts environnementaux directs avec son Système de Management Environnemental et se fixe notamment des objectifs chiffrés de réduction de sa consommation d'énergie et de ses émissions de CO2.

L'impact environnemental majeur des banques est indirect, c'est-à-dire lié à leur activité de crédit aux entreprises ou de financement de projet : le groupe développe l'intégration de critères environnementaux dans ses décisions de crédit et de prêt et augmente progressivement le nombre de ses fonds gérés de manière Socialement Responsable (ISR).

En s'appuyant sur les Principes pour l'Investissement Responsable (PRI) des Nations-Unies, la filiale de gestion de BNP (BNPIP) développe actuellement l'intégration progressive de critères ESG à l'ensemble de ses encours (550 Mds € hors gestion indicielle et mandats) associée à des politiques d'exclusion des entreprises appartenant aux secteurs les plus sensibles (par exemple l'armement). Enfin, la banque a mis en place une équipe dédiée au financement des énergies renouvelables.

Social & sociétal. En matière de ressources humaines, le groupe se distingue par un taux satisfaisant de couverture des salariés par des conventions collectives qui traitent des enjeux clés du secteur, des mesures concrètes promouvant la formation et les évolutions de carrières mais aussi l'amélioration des conditions de santé et de sécurité. En matière de diversité et d'égalité des chances, le Groupe s'est doté d'un objectif chiffré de 20% de femmes cadres d'ici 2012. 38% de femmes sont nommées cadres chaque année en France.

BNP s'implique dans ses relations avec la société civile (développement de la micro-finance, lutte contre le surendettement...) et est aussi attachée à la qualité de sa relation clientèle : la banque a ainsi revu ses critères de commissionnement, a institué un médiateur indépendant facilement accessible et réalise des enquêtes de satisfaction de manière régulière.

Gouvernance: Les fonctions de Président du Conseil d'administration et de Directeur général sont séparées depuis 2003 (fait rare dans le secteur bancaire français) et la BNP publie les rémunérations individuelles des dirigeants et des mandataires sociaux. Les questions de RSE sont traitées au niveau du Conseil d'administration. Le rapport RSE de BNP est audité par un tiers. Une formation sur la lutte contre la corruption a été dispensée à 40 000 employés dans le monde.

Axe(s) d'amélioration

La banque a fait l'objet d'une série de mises en cause en matière de comportement sur les marchés et de gouvernance : exposition à l'escroquerie du gérant de fonds américain Bernard Madoff et à la crise des « subprimes » ; forte présence dans les centres financiers offshore (plus de 20% de ses filiales) ; octroi de « retraites dorées » à certains de ses dirigeants etc.

Enfin, le groupe est impliqué dans le financement de projets controversés (avec des risques d'impact environnemental et/ou social majeur) ou l'octroi de crédit aux entreprises exploitantes de ces projets (exemple : le projet hydroélectrique HidroAysén en Patagonie).

(Ce commentaire a été mis à jour le 10/11/2011)

Crédit Agricole - Obligations

Secteur d'activité

Crédit Agricole S.A., société cotée du groupe Crédit Agricole (160 000 salariés, 11 500 agences dans 15 pays) regroupe ses filiales spécialisées (gestion d'actifs, assurances, crédit à la consommation, banque privée, banque de financement et d'investissement) et ses réseaux bancaires (Caisses régionales, LCL).

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

Le Crédit Agricole affiche une performance globalement en ligne avec son secteur. Une partie des indicateurs publiés dans son rapport RSE (rédigé conformément à la "Global reporting initiative") est certifiée.

Environnement: La stratégie environnementale des banques doit prendre en compte leur impact direct, généralement modéré (consommation d'énergie, de papier etc.), et leur impact indirect : elles ont un rôle majeur d'incitation des entreprises à privilégier des projets plus respectueux de l'environnement au travers des prêts, investissements et financements. Sur ce point, le groupe, signataire des Principes de l'Equateur, évalue, depuis 2008, les risques environnementaux et sociaux générés par les projets supérieurs à 10 millions de dollars. La banque développe une offre de produits responsables-ISR.

Social & sociétal: Depuis 2009, une partie de la rémunération des dirigeants du groupe intègre des objectifs extra-financiers (management, satisfaction des clients etc.).



La banque a mis en place des procédures internes et des partenariats avec des associations pour prévenir le surendettement de ses clients. Elle soutient des initiatives de micro-finance avec la Fondation Grameen Crédit Agricole.

La banque a publié, fin 2010, sa 1ère politique sectorielle sur l'armement qui encadre ses investissements dans le secteur de l'armement et exclut les sociétés impliquées dans le marché des Mines Antipersonnels (MAP) et Bombes à Sous-Munitions (BASM).

Gouvernance: Les fonctions de Président du Conseil et de Directeur Général sont formellement séparées. Majoritairement contrôlé par les Caisses régionales, Crédit Agricole S.A. voit ses administrateurs élus par l'Assemblée générale des actionnaires. Le Conseil compte 2 membres salariés et 5 femmes. Un Comité Développement durable (9 membres dont 6 du Comex) supervise les questions ESG sous la présidence du Secrétaire Général.

Un Comité Développement durable (9 membres dont 6 du Comex) supervise les questions ESG sous la présidence du Secrétaire Général.

La banque, membre de l'ONG Transparency International-France, s'est engagée dans la lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent, enjeu majeur du secteur (formation de ses salariés etc.).

Axe(s) d'amélioration

On peut noter le manque d'indépendance des Conseil d'Administration, Comité d'Audit et Comité de Nomination ainsi que le montant excessif des retraites et indemnités de départ accordées aux dirigeants. On constate également une faible part de femmes dans l'encadrement (16%) et aucune femme au sein du Comité exécutif.

Crédit Agricole serait impliqué dans le financement de projets controversés en matière de développement durable (exemple : projet hydroélectrique HidroAysén au Chili). Enfin, le groupe fait face à plusieurs controverses dans le domaine de l'éthique des affaires (pratiques anticoncurrentielles).

(Ce commentaire a été mis à jour le 17/10/2011)

Crédit Mutuel Arkéa - Obligations

Secteur d'activité

Le Crédit Mutuel Arkéa rassemble trois fédérations régionales du Crédit Mutuel : Massif Central, Bretagne et Sud-Ouest.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

Le groupe réalise une performance globalement bonne, en particulier dans le domaine de l'engagement sociétal.

Environnement: A travers sa filiale Federal Finance, le groupe propose une offre de fonds ISR (Investissement Socialement Responsable) qui représentaient 853 M€ d'encours sous gestion en 2008.

Quelques mesures ont été adoptées pour réduire l'impact environnemental direct de la banque, telles que celles liées au transport : covoiturage, remplacement des véhicules anciens par des véhicules moins émetteurs de CO₂, promotion des vidéoconférences, des conférences téléphoniques et de l'utilisation du train.

Social & sociétal: Le groupe a adopté une politique convaincante en termes de dialogue social et a signé des accords collectifs qui couvrent la grande majorité des employés. Il s'est doté d'une charte qui vise à lutter contre toute forme de discrimination, qu'elle soit liée à l'origine sociale et/ou ethnique, au handicap, au sexe, à l'âge, aux opinions politiques ou aux convictions religieuses en matière de recrutement, formation, rémunération et promotion. Ainsi, un accord de branche a été signé en mars 2007 puis un accord-cadre sur les personnes handicapées en 2008 et un accord relatif à l'emploi des seniors en 2009. Enfin, plusieurs Fédérations ont mis en place des enveloppes spécifiques de points pour effectuer le rattrapage des salaires entre les hommes et les femmes.

Le Crédit Mutuel est leader de son secteur en engagement sociétal : partenariats avec plusieurs associations d'aide à la création d'entreprise, fourniture de services bancaires essentiels pour les personnes à faibles revenus et prévention du surendettement.

Gouvernance:

Les fonctions de Directeur Général et de Président du Conseil d'Administration sont dissociées.

Le groupe dispose de mesures pertinentes en matière de comportement sur les marchés : mise en place d'un système complet de traitement des réclamations des clients, mesure du taux de satisfaction tous les deux ans et formation des salariés sur la lutte anti-blanchiment.

Axe(s) d'amélioration

La performance du groupe en matière de gouvernance pourrait être améliorée avec davantage de transparence sur le fonctionnement du Conseil d'Administration et des comités, de mixité dans le Conseil d'Administration et d'indépendance des administrateurs. Ceci peut cependant être relativisé compte tenu de la structure coopérative du groupe.

(Ce commentaire a été mis à jour le 15/03/2011)

Daimler - Obligations

Secteur d'activité

Daimler, groupe allemand, est un des principaux constructeurs automobiles dans le monde. Il commercialise des véhicules notamment sous les marques Mercedes et Smart.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

La société se situe parmi les leaders du secteur dans la plupart des domaines, en particulier en termes d'environnement et de droits humains.



Environnement: Le groupe travaille au développement d'une offre de véhicules moins polluants : hybrides, avec une pile à combustion et électriques sur la base d'un partenariat avec Renault Nissan. Daimler cherche à réduire les impacts environnementaux de son processus de fabrication via notamment la généralisation d'un système de management environnemental certifié (95% des salariés couverts) et l'utilisation d'énergies renouvelables (15% des besoins en énergie).

Daimler travaille avec ses fournisseurs afin qu'ils gèrent leurs enjeux environnementaux et sociaux, notamment en développant de nouvelles technologies et matériaux permettant de réduire les émissions polluantes lors de la production.

Social & Sociétal: Le groupe a mis en place une politique de santé et sécurité visant notamment à assurer l'ergonomie des postes et à gérer le stress. Le groupe soutient le développement social et économique local à travers des programmes d'aide à la formation et à l'éducation. Enfin, les managers sont évalués en fonction de leur performance en termes de gestion des ressources humaines.

Gouvernance: Les fonctions de Directeur Général et de Président du Conseil d'administration sont dissociées. Le Conseil d'administration est saisi des questions de Responsabilité Sociale et Environnementale du groupe. Daimler a récemment créé un nouveau poste de membre du directoire chargé « des lois et de l'intégrité » afin de renforcer sa politique de lutte contre la corruption.

Axe(s) d'amélioration

Les comités de rémunération et d'audit manquent d'indépendance.

Le groupe est cité dans le rapport 2005 du comité d'enquête indépendant sur le programme des Nations-Unies « Pétrole contre nourriture » comme une des entreprises ayant potentiellement versé des pots-de-vin au gouvernement irakien entre 2000 et 2003.

Daimler a réagi en suspendant 6 cadres impliqués dans cette affaire.

(Ce commentaire a été mis à jour le 25/01/2011)

DNB Norbank - Obligations

Secteur d'activité

DnB NOR est le groupe financier le plus important en Norvège. Il compte 3000 employés, 160 agences et 675 000 clients. DNB exerce son activité principalement en Europe Centrale et en Europe du Nord.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

Sa performance est supérieure à celle de ses concurrents dans la plupart des domaines.

Environnement: DnB NOR intègre l'analyse de critères environnementaux dans ses décisions de prêt et sa gestion d'actifs. La banque a ainsi mis en place une structure dédiée à l'analyse des risques environnementaux et a développé un outil d'analyse pour les salariés en charge de l'étude des prêts. DnB NOR a adopté une politique de vote active pour les sociétés dont le groupe est actionnaire ainsi qu'une offre de fonds socialement responsables (ISR) et environnementaux qui excluent les sociétés actives dans la production d'armes controversées et de destruction massive, le tabac et la pornographie et des produits liés au changement climatique et au développement d'énergies renouvelables.

En ce qui concerne ses impacts directs, DnB NOR a mis en place des plans d'action à destination de ses salariés pour limiter leur consommation d'énergie, de papiers, ou de déchets.

Social & sociétal: La performance de DnB en matière de gestion des ressources humaines est au-dessus de la moyenne du secteur : la majorité des salariés bénéficient de formation, le dialogue social est performant et des mesures adéquates ont été prises pour diminuer le stress chez les salariés (formation des managers, objectifs chiffrés).

Tous les employés du groupe sont couverts par des accords collectifs. La banque a développé des mesures favorisant la gestion de carrière et le développement de l'employabilité de ses employés.

DnB NOR s'est engagé fermement pour la non-discrimination et la diversité, avec de nombreuses mesures ciblées sur la promotion des femmes : priorité à l'embauche de femmes à qualification égale, programme spécifique pour permettre aux femmes cadres d'accéder à de plus grandes responsabilités etc. La proportion de femmes à des postes de management (31%) se situe au-dessus de la moyenne du secteur.

En termes d'engagement sociétal, le groupe promeut la création et le développement des entreprises locales à travers le financement de PME, soutient des projets de micro-finance et s'engage à éviter toute présence significative dans les paradis fiscaux. DnB NOR favorise également l'accès aux services financiers de base, grâce à une structure dédiée, et lutte contre le surendettement en dissuadant l'emprunteur lorsqu'il n'a pas de capacités financières suffisantes comme l'oblige la législation norvégienne.

Gouvernance: Les questions de RSE sont discutées au sein du Conseil d'Administration et les administrateurs sont formés sur ces sujets.

Le Conseil d'administration est composé à plus de 50 % d'administrateurs indépendants.

Le groupe s'est engagé formellement pour des « relations responsables avec ses clients » : formation des commerciaux, information sur les droits des clients et les devoirs de l'entreprise à leur égard, évaluation des commerciaux sur des indicateurs de satisfaction des clients. DnB NOR est également la première banque en Norvège à avoir mis en place un médiateur en 2006.

Axe(s) d'amélioration

Il existe une restriction majeure aux droits de vote des actionnaires puisqu'il est nécessaire de détenir au moins 10% du capital pour déposer une résolution ou pour appeler une Assemblée Générale Extraordinaire.



Le groupe est impliqué dans le financement d'un projet controversé d'exploitation de ressources gazières en Papouasie Nouvelle Guinée avec des impacts environnementaux (atteinte à la forêt primaire et à la biodiversité marine), des impacts sociaux (déplacement de populations) et des risques de corruption majeurs,
(Ce commentaire a été mis à jour le 10/11/2011)

ENI - Obligations

Secteur d'activité

ENI, groupe italien présent dans plus de 70 pays, est un acteur intégré du secteur de l'énergie : exploitation pétrolière, production d'électricité, pétrochimie mais également construction et ingénierie liées à l'exploitation pétrolière.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

ENI présente une bonne performance globale.

Environnement Le groupe s'est fixé des objectifs en matière de certification environnementale (totalité de ses raffineries et de ses sites d'ici 2013), de réduction de ses émissions atmosphériques (oxydes d'azote - NOx, dioxyde de soufre – SOx, émissions dues au torchage des gaz) et de réduction de sa consommation d'eau.

Social & sociétal ENI se distingue notamment en termes de ressources humaines grâce à une politique proactive sur l'ensemble des enjeux sectoriels : santé et sécurité des employés, gestion responsable des restructurations, formation des employés et promotion du dialogue social. Le groupe a notamment signé un accord avec les syndicats l'engageant à respecter les droits fondamentaux et les principes édictés par les Nations-Unies, l'Organisation Internationale du Travail et l'OCDE dans tous les pays où ENI opère.

Gouvernance L'Etat italien détient plus de 30% du capital du groupe. Les fonctions de Président et de Directeur général sont séparées. La rémunération des dirigeants est publiée et plus de la moitié des administrateurs sont indépendants.

Axe(s) d'amélioration

Des allégations récurrentes en matière de corruption et de pratiques anticoncurrentielles, représentent un risque de réputation pour le groupe. Par ailleurs, il est impliqué dans des projets dangereux pour la biodiversité locale : "Kashagan project" au Kazakhstan et production de pétrole à partir de sables bitumineux, processus qui implique des impacts environnementaux majeurs. Il est peu actif dans le développement d'énergies alternatives et renouvelables.

(Ce commentaire a été mis à jour le 31/01/2011)

France Telecom - Obligations

Secteur d'activité

France Telecom, l'opérateur « historique » français, comptait à fin 2009 193 millions de clients dans le monde et employait plus de 100 000 personnes en France et près de 200 000 dans le monde.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

France Telecom affiche une performance globalement bonne.

Environnement : La politique environnementale du groupe aborde l'ensemble des problématiques du secteur, avec notamment la fixation d'objectifs quantifiés concernant la consommation d'énergie et les impacts liés aux transports.

Social & Sociétal : France Telecom s'est engagé dans des projets visant à réduire la fracture numérique et à promouvoir l'accès universel à ses services dans plusieurs pays (Roumanie, Pologne, Ile Maurice notamment). Enfin, l'entreprise a mis en place plusieurs programmes de promotion de l'égalité hommes-femmes et d'intégration des travailleurs handicapés.

Gouvernance : Après une temporaire séparation des fonctions en mars 2010 - suite à une année 2009 chargée d'un point de vue social - le groupe a décidé de revenir au cumul des fonctions de Président Directeur Général entre les mains de Stéphane Richard avec le départ du très controversé Didier Lombard de la présidence du Conseil d'Administration.

Axe(s) d'amélioration

Focus sur la problématique du stress au travail et des suicides chez France Telecom

Les particularités du profil ressources humaines de l'entreprise sont liées à son histoire : privatisation en septembre 2004, part élevée d'employés ayant le statut de fonctionnaires (65%) et pyramide des âges déséquilibrée avec la moitié des employés français qui ont 50 ans ou plus.

Entre 2006 et 2008, 22 000 emplois ont été supprimés. Environ 10 000 ont concerné des départs en retraite et des départs volontaires dans le cadre de la mesure gouvernementale « congés de fin de carrière » ainsi que des départs pour création d'entreprise et mobilité vers la fonction publique. 14 000 employés ont été mutés. Il n'y a pas eu de plan social.

Suite à la série de suicides d'employés de France Telecom, la direction a missionné, à l'automne 2009, le cabinet Technologia (organisme agréé par les pouvoirs publics expert des questions sociales) pour qu'il réalise un état des lieux du climat social de l'entreprise.

Les trois grands axes de risques identifiés ont été :

- des conditions de travail difficiles,
- un « désajustement professionnel » (problématiques de mobilité géographique et fonctionnelle et d'inadéquation au poste de travail) ;
- des relations sociales dégradées.

Afin de remédier à cette situation, huit accords majeurs ont été signés entre la direction et les syndicats de fin 2009 à septembre 2010 :



- un accord sur l'emploi des seniors (création du « temps partiel senior », recours au télétravail, bénévolat de compétences, formation des managers à la dimension « senior » etc.) ;
- un accord sur la mobilité (mobilité basée essentiellement sur le volontariat et accompagnement des salariés) ;
- un accord sur l'équilibre vie privée-vie professionnelle ;
- un accord sur le stress au travail prévoyant : la réalisation au moins tous les 3 ans, par un expert indépendant, d'une enquête de satisfaction des salariés ; la création d'un Comité National de Prévention du Stress (CNPS) où siègeront syndicats, direction et conseillers en prévention ; une analyse systématique des risques psycho-sociaux associant les acteurs des services de santé au travail et les CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) lors de projets d'évolution d'organisation ; des formations et actions de sensibilisation de l'ensemble des acteurs (managers, RH, représentants du personnel) dans ce domaine ;
- en septembre 2010, un « nouveau contrat social » a été adressé aux 100 000 salariés français. Il représente un investissement de 900 M€ sur la période 2010-2012 et formalise les mesures suivantes : une organisation plus décentralisée et des managers plus autonomes ; la revalorisation des ressources humaines (création de 180 postes de responsables RH de proximité) ; 10 000 embauches en CDI d'ici 2012 ; la mise en place de "parcours professionnels" permettant aux salariés de se reconvertir vers un autre métier du groupe ; une augmentation de 10% de l'effectif des médecins du travail.

Désormais, 30% de la rémunération variable de plus de 600 cadres dirigeants du groupe en France est indexée sur des indicateurs de performance sociale reflétant la satisfaction des employés.

Le turnover (un bon indicateur du climat social) est en baisse : 7,6% en 2009 contre 10,6% en 2008 et 10,3% en 2007.

La position d'Ecofi Investissements:

Afin de remédier aux problèmes sociaux relevés par des experts externes à l'entreprise dans un contexte de mutation difficile de l'entreprise, la direction de France Telecom a renoué avec le dialogue social et pris des engagements importants. Néanmoins, il est encore trop tôt pour évaluer les effets de ces mesures.

Dès lors, Ecofi Investissements a choisi, après une analyse approfondie de la situation sociale, la procédure de maintien sous surveillance des lignes qui ont été investies en France Telecom dans les portefeuilles ISR de notre gamme éthique et solidaire.

Nous réaliserons une nouvelle analyse à la fin du premier semestre 2011 afin de déterminer si, compte tenu de l'état du climat social à cette date, nous pourrions lever les contraintes pesant sur ces positions.

(Ce commentaire a été mis à jour le 16/03/2011)

GDF-Suez - Obligations

Secteur d'activité

GDF Suez, issu de la fusion entre GDF et Suez, est un groupe français parmi les leaders mondiaux dans la production et la distribution d'énergie. GDF est présent sur tous les continents et emploie plus de 200 000 salariés.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

La société fait partie des leaders du secteur, en particulier dans les domaines des ressources humaines et des droits humains.

Environnement: Les performances environnementales de GDF-Suez sont en ligne avec la moyenne du secteur notamment au sujet de l'empreinte carbone qui a diminué depuis 2008 et de la part croissante des énergies renouvelables dans le mix énergétique global (objectif de doublement de la production d'énergie renouvelable à l'horizon 2015). Cette stratégie est soutenue par un système de management environnemental (73% des sites certifiés ISO 14001) et un plan de prévention des risques. GDF développe aussi des solutions d'efficacité énergétique pour les clients, et a mis en place des objectifs pour réduire sa consommation en électricité et ses émissions de gaz à effet de serre.

Social & Sociétal: GDF-Suez est le leader sectoriel dans le domaine des Ressources Humaines. L'accord mondial signé avec les syndicats couvre plus de 75% des salariés et traite des principaux enjeux du groupe en la matière : gestion des carrières, dialogue social, employabilité, santé et sécurité. Par ailleurs l'évaluation des managers est en partie basée sur leurs performances sociales (gestion des ressources humaines et des compétences, formations des employés). Le système de santé et de sécurité en place a permis une réduction de la fréquence et de la gravité des accidents au travail.

En matière de diversité, on peut aussi noter la signature d'un accord en France concernant la promotion de l'emploi des seniors. De plus, GDF est reconnu pour sa gestion responsable des restructurations.

Au niveau de l'engagement sociétal, l'entreprise promeut le développement des économies locales, ainsi que l'emploi et la formation à travers par exemple l'emploi d'handicapés et de jeunes issus de zones urbaines sensibles.

GDF Suez dispose aussi d'un département Ethique et conformité en charge de centraliser les questions de non respect des droits humains, domaine dans lequel la société est en avance sur son secteur. Le Groupe a aussi développé des mesures pour favoriser l'accès à l'énergie des personnes défavorisées

Gouvernance: Les problématiques de RSE sont traitées au niveau du Conseil d'Administration par le Comité Ethique, Environnement et Développement durable. Le rapport Développement Durable du groupe est audité par un tiers.

Suite à un conflit avec les syndicats en 2009, le PDG et le vice-président ont renoncé à leurs stock-options.

Le département Ethique et conformité est en charge de lutter contre la corruption grâce à la formation des employés et à un système interne de surveillance et de prévention.

Par ailleurs, en matière de relations responsables avec ses clients, GDF a mis en place un suivi précis de la satisfaction de ces derniers et de la conformité des produits.



Axe(s) d'amélioration

Les performances de GDF-Suez se sont détériorées en Gouvernance en raison :

- d'un manque d'indépendance du Conseil d'administration ;
- du cumul des rôles de Président du Conseil d'administration et de Directeur Général par Gérard Mestrallet ;
- de restrictions majeures au droit de vote des actionnaires ;
- de la non consultation des actionnaires sur la rémunération des dirigeants.

Par ailleurs, en matière de prévention et de gestion des pollutions, enjeu majeur du secteur, le groupe a fait face à plusieurs incidents et a notamment été condamné au paiement d'amendes suite à des explosions ayant provoqué la mort de plusieurs personnes entre 1999 et 2009.

GDF-Suez a également été condamné pour pratiques anticoncurrentielles à plusieurs reprises (exemple : en 2009, pour entente illicite avec EON).

(Ce commentaire a été mis à jour le 24/11/2011)

GlaxoSmithKline - Obligations

Secteur d'activité

GlaxoSmithKline (GSK) est le deuxième groupe pharmaceutique mondial.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

GSK est considéré comme le leader européen du secteur pharmaceutique en RSE avec de très bonnes performances en environnement, gouvernance et engagement sociétal.

Environnement. Le groupe a mis en place des mesures d'éco-conception pertinentes pour réduire l'impact environnemental des emballages et des composants actifs des médicaments qui peuvent se retrouver dans l'environnement. GSK s'est fixé des objectifs quantitatifs ambitieux pour la réduction de sa consommation d'énergie et de ses émissions atmosphériques. Par ailleurs, il s'est fortement engagé à limiter et contrôler ses expérimentations animales à travers la réduction du nombre d'animaux utilisés, l'amélioration des procédures scientifiques et le remplacement par d'autres méthodes.

Social & sociétal. Le groupe a adopté une politique solide et des objectifs ambitieux en matière d'amélioration des conditions de santé et de sécurité de ses employés (formations, audits, évaluation des risques, gestion du stress...). Les managers sont évalués en fonction de leurs performances en termes de gestion des ressources humaines. Afin de limiter l'impact des restructurations, les employés ont le choix entre compensation financière significative, départ anticipé à la retraite, ou service de reclassement et de formation.

GSK est le leader mondial (sur 20 entreprises) dans l'indice « Access to Medicine » 2010 (une initiative soutenue par Ecofi Investissements) qui classe les politiques des groupes pharmaceutiques en matière d'accès aux médicaments dans les pays en voie de développement (<http://www.accessmedicineindex.org>).

Le groupe s'est engagé à lutter contre les discriminations de toutes sortes avec une série de mesures : sensibilisation aux questions de diversité à travers le soutien d'associations, suivi des indicateurs de diversité, système de reporting confidentiel pour toute violation du code de conduite, mesures disciplinaires en cas de manquement aux règles de conduite. Cette politique se traduit dans les résultats avec une augmentation continue de la part des femmes dans le management.

Gouvernance. Les membres du Conseil d'administration et des comités spécialisés sont à majorité indépendants. Les questions de Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE) sont abordées au Conseil d'Administration à travers un comité spécialisé composé de 4 membres et au niveau du système de contrôle interne. Enfin, on notera un bon niveau de transparence sur la rémunération des dirigeants.

En matière de comportement sur les marchés, le groupe s'engage à la transparence de ses résultats cliniques et à utiliser des pratiques responsables de marketing et de communication avec les professionnels de la santé.

Axe(s) d'amélioration

Le groupe fait face à des allégations récurrentes en matière de comportement sur les marchés (sécurité des produits, information aux consommateurs, affaires de corruption et de pratiques anticoncurrentielles) et de droits humains (tests cliniques sur des patients volontaires mais vulnérables, en Inde par exemple). Par ailleurs, le groupe manque de transparence en termes de promotion du dialogue social en dehors de l'Europe.

(Ce commentaire a été mis à jour le 22/06/2011)

Henkel - Obligations

Secteur d'activité

Henkel est une entreprise d'origine allemande qui opère dans trois domaines principaux : détergents et produits d'entretien ; cosmétiques ; colles, étanchéité et produits de papeterie. Elle emploie plus de 48 100 personnes dans 75 pays, majoritairement en Europe.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

La performance RSE de Henkel est globalement bonne dans tous les domaines, ce qui se traduit notamment par une absence de controverses récentes.

Environnement. Henkel a mis en place une stratégie environnementale sérieuse qui traite de l'ensemble de ses enjeux : éco-conception des produits, protection de la biodiversité, consommations d'eau et d'énergie (en baisse depuis 2005), réduction des



émissions de CO₂, gestion de l'impact dû au transport des produits 70% de ses sites sont certifiés ISO 14001 (système de management environnemental).

La société a par ailleurs mis en place des mesures afin de réduire l'impact environnemental de ses produits lors de leur utilisation, ce qui constitue un possible avantage concurrentiel. Par exemple, Henkel s'est engagé à augmenter la part d'ingrédients biodégradables dans ses savons, shampoings et gels douche de 65% en 2008 à 80% en 2012, objectif déjà atteint fin 2011.

Henkel intègre des critères sociaux et environnementaux dans ses relations fournisseurs et sa chaîne d'approvisionnement : formation des sous-traitants, certifications et audits.

Social & Sociétal. Leader sectoriel dans le domaine des ressources humaines, Henkel se distingue particulièrement par une bonne gestion des enjeux de santé et sécurité au travail (objectif de réduction de 20% des accidents du travail par rapport à 2007, gestion du stress et horaires de travail flexibles). Elle démontre également une bonne performance en matière de :

- gestion des carrières et de la formation de ses employés ;
- lutte contre les discriminations ;
- et de dialogue social : 7 représentants des salariés siègent au Conseil d'Administration. .

De plus, Henkel a mis en place une politique de gestion responsable des restructurations qui lui a permis d'éviter des licenciements. En matière d'engagement sociétal, l'entreprise encourage ses salariés à faire du bénévolat et favorise aussi la création de startups spécialisées dans les laveries automatiques dans les pays en développement.

Gouvernance. La performance de la société dans ce domaine s'est améliorée avec la création d'un Comité d'audit (qui passe notamment en revue les risques RSE de la société) et d'un Comité des rémunérations. Le Conseil d'administration est en majorité indépendant. Les rôles de Président et de Directeur Général sont séparés. Enfin, Henkel a mis en place des programmes de prévention des pratiques anticoncurrentielles (formation des employés, contrôle interne).

Axe(s) d'amélioration

Deux anciens managers d'Henkel ont été condamnés en 2010 pour détournement d'argent, ce qui met en doute la robustesse du système de contrôle interne du Groupe.

Henkel fait également face à quelques controverses pour pratiques anticoncurrentielles (fixation des prix) et sécurité des produits.

Enfin, Henkel pourrait progresser en termes de publicité responsable.

(Ce commentaire a été mis à jour le 23/11/2011)

Intesa San Paolo - Obligations

Secteur d'activité

Le groupe Intesa San Paolo est né de la fusion en janvier 2007 des banques San Paolo et Intesa. Il est leader en Italie sur le marché des particuliers et des entreprises et a une forte présence internationale, particulièrement en Europe centrale et orientale.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

Globalement, ses performances sont au-dessus de la moyenne du secteur.

Environnement: Un département dédié aux questions environnementales a été créé.

Le groupe intègre des considérations environnementales dans l'évaluation des risques de crédits ainsi que dans l'évaluation de projets à financer.

La société de gestion du groupe, Eurizon Capital, gère des fonds d'Investissement Socialement Responsable (ISR) représentant 0,8% des actifs sous gestion.

Plusieurs mesures de réduction de l'impact environnemental direct de la banque lié au transport du personnel ont été adoptées : renouvellement de la flotte avec des véhicules moins polluants, rationalisation du transport avec un manager de la mobilité et système de partage de vélos dans les principales villes italiennes.

Social & sociétal: L'évaluation des managers intègre des objectifs de gestion des ressources humaines. Le groupe propose des programmes de formation visant à adapter les compétences des employés aux besoins de leurs postes actuels ou à développer des nouvelles compétences.

En termes de respect des droits humains, des audits sont réalisés afin de cartographier les risques dans les pays avec des législations restreintes. Le groupe a désigné une commission dédiée à l'égalité des chances hommes - femmes, composée de représentants du personnel et de membres des syndicats.

En matière sociétale, le groupe développe des produits spécifiques afin de promouvoir l'accès aux services financiers pour les personnes vulnérables et développe des produits et services afin de lutter contre le surendettement. Le groupe est également impliqué dans des activités de micro-crédit dans les Balkans.

Gouvernance: Le Conseil d'Administration et les comités spécialisés disposent d'une majorité d'administrateurs indépendants. Les questions de RSE sont prises en compte au niveau du Conseil d'Administration.

Sur le plan de l'information aux clients, le groupe adhère au programme « PattiChiari » dont le but est de fournir une communication claire et transparente sur les services offerts par la banque afin qu'ils puissent être comparés avec les autres offres sur le marché. Intesa San Paolo entretient des relations avec les principales associations de consommateurs à travers un département dédié et dispose d'un système de gestion des plaintes. Les politiques et mesures de lutte contre la corruption et le blanchiment d'argent sont solides et le groupe publie les incidents rapportés en interne.



Le groupe a adopté une politique sur l'armement interdisant la réalisation de transactions financières impliquant le commerce et la production d'armes et de leurs composants.

Axe(s) d'amélioration

Bien que des accords aient été signés avec les syndicats, Intesa San Paolo n'a pas adopté de politique de gestion responsable des restructurations.

Le groupe est impliqué dans le financement de projets controversés (impacts sociaux et environnementaux) tel que le projet PNG LNG d'exploitation de gaz naturel en Papouasie Nouvelle-Guinée.

(Ce commentaire a été mis à jour le 12/05/2011)

Nordea - Obligations

Secteur d'activité

Nordea est un groupe bancaire suédois opérant dans les domaines de la banque de détail, de la banque de financement et d'investissement, de la gestion d'actifs et de l'assurance-vie. Le groupe compte 1400 agences et 10 millions de clients principalement en Europe Centrale et du Nord.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

La performance de Nordea est en ligne avec les pratiques du secteur et au dessus de la moyenne sur les questions de ressources humaines, environnement et gouvernance.

Environnement. L'impact environnemental majeur des banques est indirect, c'est-à-dire lié à leur activité de crédit aux entreprises ou de financement de projet. Ainsi, Nordea intègre une analyse des risques environnementaux dans ses décisions sur :

- le financement des projets d'un montant supérieur à 500 000 euros ;
- les demandes de crédit d'un montant supérieur à 5 millions d'euros.

Les impacts directs sont également pris en compte : amélioration de l'efficacité énergétique de ses locaux et de la performance énergétique de son matériel informatique, réduction des déplacements des employés grâce aux vidéoconférences et aux conférences téléphoniques.

Social & Sociétal. L'ouverture au dialogue social est un des points forts du groupe, notamment sur la question des restructurations. Les accords collectifs couvrent les questions d'emploi et de conditions de travail et s'appliquent à la majorité des employés. L'enquête de satisfaction annuelle des employés intègre des questions sur le stress.

L'entreprise a mis en place des programmes pour favoriser la diversité et notamment la parité dans l'encadrement. La part des femmes dans les postes à responsabilité est notable et en augmentation avec 46% en 2010.

Nordea a lancé en 2009 un projet pilote de micro-crédit pour des entrepreneurs des pays émergents et soutient l'entrepreneuriat local en Lettonie avec la création d'écoles de commerce spécialisées dans la création d'entreprises par des personnes au chômage.

Gouvernance. Les fonctions de Président et de Directeur Général sont séparées. Le Conseil d'Administration est indépendant à plus de 50%. La stratégie en matière de RSE est décidée en Conseil d'Administration.

Tous les membres du Comité d'Audit Interne sont considérés comme indépendants. La banque respecte le principe : 1 action = 1 voix

Des politiques et des mesures de gestion responsable des relations avec les clients sont en place et la satisfaction des clients fait l'objet d'un suivi ainsi que d'une rémunération bonus pour les salariés.

Axe(s) d'amélioration

La transparence et la communication RSE sont limitées à plusieurs niveaux: manque d'informations sur les moyens de lutte contre la corruption, les politiques en faveur du respect de la liberté d'association dans les pays à risques, la méthodologie d'évaluation des risques liés au changement climatique dans les projets d'investissement et les rémunérations individuelles des dirigeants.

Le groupe n'a pas formalisé son engagement sociétal qui reste en dessous de la moyenne du secteur, notamment en ce qui concerne l'accessibilité des foyers défavorisés aux services bancaires et la lutte contre le surendettement,

(Ce commentaire a été mis à jour le 10/11/2011)

Rabobank - Obligations

Secteur d'activité

Rabobank est un groupe bancaire néerlandais, essentiellement présent aux Pays-Bas et dans les pays de l'Union européenne. La structure centrale est détenue par 160 banques coopératives.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

Rabobank est un des leaders de son secteur, en particulier dans les domaines de l'environnement et du comportement sur les marchés.

Environnement: Le groupe intègre l'analyse des enjeux environnementaux et sociaux dans ses décisions de prêt et d'investissement. La part des fonds d'Investissement Socialement Responsable(ISR) est assez importante comparée aux autres acteurs du secteur avec 5,2% des actifs sous gestion gérés en ISR en 2008. Par ailleurs, Rabobank s'abstient de tout financement ou investissement pour compte propre dans une activité en lien avec les armes controversées.

Rabobank s'est fixé des objectifs chiffrés de réduction de son impact environnemental direct lié au transport du personnel et obtient des résultats satisfaisant : les émissions de CO2 par kilomètre ont baissé de 23% entre 2005 et 2008.



Social & sociétal: Tous les managers sont responsables des performances en ressources humaines de leurs équipes et sont évalués en fonction de celles-ci. Le groupe a mis en place des mesures pertinentes pour limiter l'impact des restructurations (compensations financières significatives, programmes de départs en retraite anticipée, reclassement, suivis individuels, mobilité interne). Rabobank s'est engagé à améliorer la diversité et à lutter contre les discriminations à travers la promotion des femmes et des employés d'origines culturelles différentes à des postes à responsabilités.

Une équipe spécialisée assure un soutien aux clients en situation de surendettement. Par ailleurs, le groupe a développé une offre de micro-crédit.

Gouvernance: Un comité spécialisé composé de trois membres du Conseil de Surveillance est en charge des questions de Responsabilité Sociale et Environnementale.

Rabobank a adopté des mesures pertinentes en comportement sur les marchés pour informer les clients de manière appropriée et pour favoriser des relations responsables avec eux. En 2009, le magazine Global Finance classait Rabobank en sixième position des banques les plus sûres du fait de ses positions limitées dans des produits structurés.

Axe(s) d'amélioration

Rabobank possède plusieurs filiales situées dans des paradis fiscaux. Le groupe est impliqué dans le financement de projets controversés tels que l'exploitation de sables bitumineux au Canada (aux conséquences environnementales et sociales majeures).

(Ce commentaire a été mis à jour le 15/03/2011)

RCI Banque - Obligations

Secteur d'activité

RCI Banque, détenue à 100% par le groupe Renault, est spécialisée dans le financement et les services automobiles des réseaux Renault, Nissan et Dacia.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

La performance de Renault est au-dessus de la moyenne du secteur dans la plupart des domaines.

Environnement Renault a fait de la réduction des émissions de CO2 de ses véhicules un axe stratégique avec plusieurs technologies actuellement en cours de développement ou à l'étude : véhicules électriques et hybrides, piles à combustion. Le groupe multiplie les partenariats avec les Etats, les villes, les collectivités locales, les énergéticiens et les grandes surfaces afin de créer les conditions propices au développement du véhicule électrique. 60% de la R&D est dédié aux questions d'environnement.

Social & Sociétal Sur le plan des ressources humaines, des moyens pertinents pour minimiser les impacts des restructurations ont été mis en place avec un plan de départs volontaires et des conseillers sur chacun des sites Renault pour aider les employés à retrouver un emploi.

En termes d'engagement sociétal, le groupe se distingue avec des programmes de sensibilisation à la sécurité routière destinés aux enfants, adolescents et jeunes adultes. A noter que l'entreprise fait des efforts afin de se féminiser : le taux de femmes salariées est passé de 10% en 1997 à 15,9% en 2009.

Depuis 2007, un dispositif d'évaluation, de veille et de gestion du stress et du bien-être au travail est déployé.

Gouvernance Les questions de Responsabilité Sociale et Environnementale sont prises en compte au niveau du Conseil d'administration et du système de contrôle interne et le rapport RSE est audité par un tiers.

Le groupe intègre des facteurs environnementaux et sociaux dans la gestion de sa chaîne d'approvisionnement et réalise des audits de ses fournisseurs sur ces questions.

Axe(s) d'amélioration

L'ensemble des rémunérations perçues par le PDG de Renault, Monsieur Carlos Ghosn, n'est pas publié.

Malgré sa politique de lutte contre les discriminations, Renault a été condamnée en 2010 par la Cour d'appel de Versailles pour discrimination raciale sur les salaires et en 2009 pour discrimination syndicale. Le groupe est toujours exposé à des risques de suicide de ses employés.

(Ce commentaire a été mis à jour le 12/05/2011)

Roche - Obligations

Secteur d'activité

Roche est un groupe pharmaceutique suisse qui produit des médicaments, notamment pour la lutte contre le cancer et les transplantations et des diagnostics couvrant tous les domaines du test médical. Le Groupe opère dans environ 150 pays.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

Les performances du groupe sont homogènes et supérieures à la moyenne du secteur dans tous les domaines.

Environnement: Roche a mis en place plusieurs mesures pour limiter l'impact des composants actifs des médicaments sur les écosystèmes : évaluation des risques environnementaux, collaboration avec les autorités de régulation pour la recherche de traces chimiques dans les eaux de surface et dans les nappes phréatiques, etc.

La plupart des indicateurs de performance environnementaux (consommation d'énergie, émissions de CO2 et de composés organiques volatils, d'oxyde d'azote et de dioxyde de soufre) montrent des tendances à l'amélioration. La part des sites de production avec un système de management environnemental certifié atteint 60% ce qui est au-dessus de la moyenne du secteur.



Tous les sites de recherche du groupe sont accrédités par l'Association internationale pour l'évaluation et l'accréditation du traitement des animaux de laboratoire (AAALAC) et le groupe est actif dans la recherche de nouvelles techniques de tests sur les animaux.

Social & sociétal: Le groupe s'est fixé des objectifs précis en matière de santé et de sécurité de ses employés : plus de 800 audits ont été menés depuis 1980, ce qui a permis une réduction significative des accidents du travail. Enfin, la part des femmes dans le management est en progression et se trouve dans la moyenne du secteur à 37% en 2008. Le taux de turnover des employés est en dessous de la moyenne du secteur, à 10%.

En termes d'engagement sociétal, Roche est réputé pour sa transparence sur ses essais cliniques de médicaments tant en termes d'information sur les effets secondaires que pour le suivi des patients « testeurs ».

L'indice « Access to Medicine » 2010 (une initiative soutenue par Ecofi Investissements) classe Roche à la 6ème place mondiale (sur 20) des groupes pharmaceutiques en termes d'engagement dans l'amélioration de l'accès aux médicaments dans les pays en voie de développement (<http://www.accesstomedicineindex.org>). D'ailleurs, conformément aux recommandations de l'OMS, l'entreprise met à la disposition de ces pays des traitements contre le paludisme et le virus HIV fournis à prix coûtant et s'est engagée à ne déposer aucun brevet dans les pays les moins avancés.

Gouvernance: Le Conseil d'Administration est à majorité indépendant et un comité spécialisé dans les questions de RSE l'assiste sur les sujets de gouvernance, de conformité et de promotion d'un management durable de ses activités. Ces questions sont également étudiées au niveau du contrôle interne et du comité d'audit.

Un système complet de contrôle interne a été mis en place pour assurer une information correcte aux consommateurs : information détaillée sur les médicaments, communication transparente sur les résultats des tests cliniques, audits internes et procédures systématiques de validation des techniques marketing.

Axe(s) d'amélioration

Des restrictions majeures sont imposées aux droits de vote des actionnaires : les actionnaires doivent détenir au moins 6% du capital en actions pour pouvoir soumettre une résolution et 10% pour appeler une assemblée générale extraordinaire.

Roche a annoncé fin 2010 un plan de restructuration significatif qui touchera 6% de l'effectif mondial en deux ans, soit une réduction nette de 4800 postes. Le groupe s'est engagé à réaliser cette réduction d'effectifs de manière responsable, notamment en offrant aux salariés concernés des options de reclassement et de reconversion internes et externes.

Enfin, Roche fait face à des allégations de corruption en Serbie.

(Ce commentaire a été mis à jour le 01/04/2011)

Saint-Gobain - Obligations

Secteur d'activité

Saint-Gobain est un groupe industriel français de près de 190.000 salariés, présent dans 164 pays, qui conçoit, produit et distribue des matériaux de construction (vitrages pour le bâtiment, le transport et l'énergie solaire, matériaux d'isolation et de construction tels que ciment, céramique, laine de verre etc.).

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

Saint-Gobain a progressé et affiche aujourd'hui un bon niveau de RSE légèrement supérieur à la moyenne de son secteur, sauf en gouvernance. Son rapport RSE 2010 a été réalisé conformément aux lignes directrices de la GRI et une partie des indicateurs ESG a fait l'objet d'une vérification par les commissaires aux comptes.

Environnement: L'impact environnemental direct résulte du processus de fabrication des matériaux de construction qui est très consommateur d'énergie et émetteur de CO₂. La consommation d'eau est également importante (notamment pour les carrières). Le groupe a adopté des objectifs quantitatifs de réduction de ses consommations dans ces deux domaines ainsi qu'un objectif de réduction de ses émissions de CO₂ à 2013.

La stratégie de Saint-Gobain est axée sur la fabrication de produits et matériaux innovants permettant d'améliorer la performance environnementale des constructions, notamment en augmentant leur isolation (mais le groupe ne communique pas, à l'heure actuelle, le chiffre d'affaires réalisé sur ce segment).

Social & Sociétal: Saint-Gobain a signé un Accord cadre international avec les principaux syndicats sur le respect des droits humains fondamentaux. Ce qui implique des relations sociales plutôt bonnes, malgré les licenciements qui n'ont pas manqué d'avoir lieu pour faire face à la récession économique du secteur.

La proportion de femmes cadres progresse (17 % en 2010) à comparer avec le taux global de femmes dans les effectifs (20%). Le groupe s'est engagé à « parvenir dans les meilleurs délais à l'égalité de rémunération ».

Axe(s) d'amélioration

Le point faible de Saint-Gobain est sa *Gouvernance*:

- retour au cumul des fonctions de Président et de Directeur Général entre les mains de Monsieur de Chalendar en 2010;
- manque d'indépendance du Conseil d'administration (une majorité d'administrateurs n'est pas libre de conflits d'intérêt) ;
- manque de transparence sur la question des rémunérations de ses dirigeants ;
- implication dans plusieurs affaires de pratiques anticoncurrentielles qui ont donné lieu à des amendes conséquentes ces dernières années.



Par ailleurs, la santé et la sécurité des employés est un enjeu majeur, avec des risques élevés dans le processus de production, notamment chez les sous-traitants. Ainsi, Saint-Gobain déclare 11 accidents mortels liés au travail en 2010, dont plus de la moitié parmi ses sous-traitants (contre 14 en 2008 et 5 en 2009).

(Ce commentaire a été mis à jour le 09/08/2011)

Schneider Electric - Obligations

Secteur d'activité

Schneider Electric est un des plus importants fabricants d'équipements dans le domaine de la distribution d'énergie électrique en moyenne et basse tension ainsi que dans le domaine des automatismes et contrôles.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

La performance de la société est reconnue comme étant globalement au dessus de celle de ses concurrentes. La stratégie du groupe est portée par un plan d'action 2009-2011 ambitieux.

Environnement: Le groupe présente une bonne performance environnementale : la quasi-totalité de ses sites sont certifiés ISO 14001 (norme de management environnemental) et une série de mesures sont mises en œuvre pour réduire les impacts environnementaux liés à la consommation d'énergie et aux émissions de CO2 associées.

Social & sociétal: Schneider Electric est leader de son secteur dans le domaine des ressources humaines où les syndicats attestent de la qualité des relations sociales: le groupe a signé en juillet 2010 un accord cadre européen avec la Fédération Européenne de la Metallurgie portant sur la gestion de l'emploi dans le contexte de l'opération d'acquisition conjointe d'Areva T&D par Alstom et Schneider Electric.

Le groupe est également leader en matière d'engagement sociétal grâce à des mesures de promotion de l'accès à l'énergie (exemple : formation de jeunes défavorisés aux métiers de l'électricité) et de développement économique et social des territoires d'implantation (soutien financier à la création d'entreprises...).

Axe(s) d'amélioration

La performance en *gouvernance* pourrait être améliorée avec d'avantage de transparence sur les rémunérations des dirigeants.

(Ce commentaire a été mis à jour le 29/03/2011)

SFR - Obligations

Secteur d'activité

SFR, filiale de Vivendi et Vodafone, est le deuxième opérateur de téléphonie mobile en France.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

Les performances de SFR sont globalement bonnes, notamment en matière de Ressources Humaines.

Environnement: L'ensemble des sites techniques et des antennes relais du groupe sont certifiés ISO 14001 (Système de management environnemental) ainsi que près de 50% de ses sites tertiaires. L'engagement et les mesures et les objectifs du groupe en matière de réduction des émissions de CO2 liées au déplacement des salariés sont pertinents ; cependant ces émissions ont augmenté de façon significative. La collecte et le recyclage des téléphones mobiles usagés est en forte progression (de 165 000 en 2008 à plus de 230 000 en 2009).

Social & sociétal: Sur le plan du dialogue social, plus de 80% des employés sont couverts par des accords collectifs sur les conditions de travail. Par ailleurs, les mesures en place afin de limiter l'impact des restructurations ont permis, suite à la fusion avec Neuf Cegetel en 2008, de reclasser un grand nombre d'employés. SFR a adopté un programme visant à faciliter aux jeunes en difficultés l'accès au monde de l'entreprise : 494 jeunes ont ainsi été accueillis en contrat d'alternance en 2009.

En matière sociétale, SFR est engagé depuis 1997 dans une politique favorisant l'accès à la téléphonie mobile aux personnes handicapées.

Gouvernance: Les questions de RSE sont prises en compte dans le système de contrôle interne qui a notamment identifié le risque des ondes électromagnétiques sur la santé. Dans ce domaine, SFR réalise des actions d'information et de dialogue tant sur les téléphones mobiles que sur les antennes-relais, en communiquant sur les positions du Ministère de la Santé et de l'OMS. Enfin, en termes de marketing responsable, l'entreprise est signataire de la Charte de l'Union des Annonceurs, visant à mettre en œuvre une communication axée sur la responsabilité vis-à-vis de l'environnement, de la société et des clients.

Axe(s) d'amélioration

Les fonctions de Président du Conseil d'Administration et de Directeur Général sont cumulées entre les mains de Monsieur Frank Esser. Le groupe n'a pas mis en place de comité de nomination, ni de comité de rémunération.

SFR a été condamné en 2005 à une amende de 220 M€ par l'Autorité de la concurrence, aux côtés d'Orange et de Bouygues, pour entente ayant restreint le jeu de la concurrence sur les marchés. Le groupe a également été condamné en 2009 pour avoir diffusé une offre d'emploi à caractère discriminatoire qui excluait les étrangers pour un poste habilité secret-défense.

(Ce commentaire a été mis à jour le 04/04/2011)

Telecom Italia - Obligations

Secteur d'activité

Telecom Italia est l'opérateur historique italien, présent sur les marchés de la téléphonie fixe, mobile et internet.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale



Telecom Italia est leader du secteur des télécommunications dans les domaines des Ressources Humaines et des Droits Humains. *Environnement.* Telecom Italia s'est fixé des objectifs de réduction de son impact environnemental (réduction de la consommation d'énergie et des émissions atmosphériques, augmentation de la part du papier recyclé et d'énergie renouvelable etc.).

Concernant les champs électromagnétiques des téléphones portables, des programmes d'information aux consommateurs sont mis en œuvre et le niveau d'intensité des émissions électromagnétiques est contrôlé.

Social & Sociétal. Le groupe a mis en place un dialogue social de qualité et une gestion des impacts des restructurations qui a permis d'éviter les départs forcés. La société a adopté un système d'évaluation de ses managers qui prend en compte tous les aspects du management, en particulier ceux liés à la gestion des ressources humaines. Par ailleurs, des mesures significatives de gestion du stress ont été lancées pour prévenir ce risque majeur pour le secteur des télécommunications.

Telecom Italia a mis en place des moyens pertinents de prévention de la fracture numérique, qu'elle soit géographique ou sociale, avec une offre de services et de produits adaptés aux clients handicapés ou défavorisés.

En matière de Droits Humains, le groupe atteint une performance très supérieure à celle de ses concurrents grâce à des mesures appropriées de contrôle du respect de la liberté d'association et à son engagement contre toute forme de discrimination.

Gouvernance. Les fonctions de Directeur Général et de Président du Conseil d'Administration sont séparées et la rémunération de chaque dirigeant est publiée. Les questions de Responsabilité Sociale et Environnementale sont prises en compte dans le système de contrôle interne.

Axe(s) d'amélioration

Le Conseil d'administration manque d'indépendance et le rapport de RSE n'est pas audité par un tiers.

Les indicateurs environnementaux affichent des tendances négatives (augmentation de la production de déchets toxiques et non-toxiques, hausse de la consommation d'énergie et des émissions directes et indirectes de CO₂).

(Ce commentaire a été mis à jour le 01/02/2011)

Telefonica - Obligations

Secteur d'activité

Telefonica est l'opérateur télécom « historique » espagnol, avec une part significative de son activité à l'étranger (notamment en Europe hors Espagne et en Amérique latine).

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

Le groupe se situe parmi les leaders du secteur des télécoms en RSE, notamment en matière de ressources humaines, droits humains, engagement sociétal et comportement sur les marchés.

Environnement: La stratégie environnementale de Telefonica répond à l'ensemble des enjeux du secteur comme l'élimination des produits hors d'usage et la réduction des impacts environnementaux liés à la consommation d'énergie. Dans ce domaine, le groupe encourage l'utilisation d'énergies renouvelables pour son réseau et ses installations et améliore l'efficacité énergétique de ses installations grâce à des bâtiments et des systèmes de compteurs intelligents. Les déchets d'équipements électriques et électroniques comme les câbles et les batteries provenant des infrastructures ainsi que les appareils et batteries usés des clients sont collectés pour être réparés ou recyclés.

Social & sociétal: Les managers sont évalués en fonction de leurs performances en termes de gestion des ressources humaines. Le groupe promeut le dialogue social : il possède des structures représentatives des employés dans tous les pays où il est implanté. Des mesures ont été mises en place afin de réduire le nombre et la gravité des accidents et éviter les maladies professionnelles. Telefonica lutte contre les discriminations en mettant en place des formations et des systèmes de reporting confidentiels. Le groupe intègre des critères sociaux dans le choix de ses fournisseurs.

En termes d'engagement sociétal, le groupe est leader du secteur, notamment grâce aux moyens déployés pour réduire la fracture numérique : accès aux technologies informatiques pour tous indépendamment de la situation géographique, du niveau de revenus, d'éducation et de handicap.

Gouvernance: Le système de contrôle interne de Telefonica couvre les risques financiers, opérationnels, légaux mais aussi les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et un comité au sein du Conseil d'administration est dédié à l'analyse de ces risques. Il est à noter également que la société d'audit ne reçoit aucun honoraire hors audit. En matière de comportement sur les marchés, le groupe s'est engagé à informer les clients sur les risques potentiels de ses produits sur la santé (exemple : champs électromagnétiques) et assure la protection de leurs données personnelles. Des mesures sont en place afin de lutter contre la corruption et les pratiques anticoncurrentielles comme la formation des employés et les contrôles internes.

Axe(s) d'amélioration

Les fonctions de Président du Conseil d'Administration et de Directeur général sont réunies dans les mains de Monsieur César Alierta. Une restriction majeure à l'exercice des droits de vote existe : aucun actionnaire ne peut exercer ses votes au-delà de 10% de l'ensemble des droits de vote, quel que soit le nombre de titres qu'il détient.

Les mesures mises en place en matière de prévention et gestion du stress, un enjeu majeur du secteur télécom comme en témoigne la situation sociale de France Telecom, sont limitées. Enfin, les taux de turnover et d'absentéisme sont supérieurs à la moyenne sectorielle.

(Ce commentaire a été mis à jour le 31/01/2011)



Unicredito Italiano - Obligations

Secteur d'activité

Unicredito Italiano est le 1er groupe bancaire italien et le 3ème en Europe. Il possède 7000 agences et emploie 140 000 salariés.

Performance en Responsabilité Sociale et Environnementale

La performance du groupe est globalement en ligne avec celle de ses concurrents. Ses principales forces résident dans la prise en compte adéquate des impacts environnementaux dans ses activités de financement et dans le dialogue positif avec les syndicats sur les questions de non-discrimination.

Le groupe publie un rapport RSE approuvé par le Conseil d'administration et audité par un tiers.

Environnement: Les questions environnementales sont étudiées au sein du comité de pilotage dédié dont fait partie le Directeur Général et auquel participe l'ONG WWF. Le groupe intègre une analyse des risques environnementaux et sociaux dans ses décisions de prêt.

La société de gestion du groupe, Pioneer Investments, gère des fonds d'Investissement Socialement Responsable (ISR) qui représentent 0,70% des actifs sous gestion, soit environ 1,2 Md€ en 2008.

Des objectifs précis de réduction des émissions de CO2 ont été fixés : -30% d'ici 2020 et -15% d'ici 2012 par rapport à 2009.

Social & sociétal: La banque a mis en place en janvier 2007 un Comité d'entreprise européen regroupant les représentants des salariés issus de 27 des 30 pays où Unicredito mène des activités afin de renforcer le dialogue social et la coopération entre les syndicats et la direction. Unicredito a adopté des mesures pertinentes en matière de promotion de la diversité (coaching, groupes de travail, sensibilisation, événements) et s'attache à augmenter la part des femmes dans les postes à responsabilité.

La gestion des restructurations par UniCredit est meilleure que la moyenne du secteur : le dialogue social est encouragé, les suppressions de postes et les conflits sociaux sont minimisés, et des plans de départs volontaires sont organisés.

En matière sociétale, le groupe développe des produits spécifiques afin de promouvoir l'accès aux services financiers pour les personnes vulnérables (gamme de produits gratuits pour les moins de 18 ans, produits adaptés pour les immigrants...) et a adopté des mesures de prévention du surendettement (suivi des clients en difficulté, soutien aux familles à faibles revenus ou en difficultés financières).

Gouvernance: Le Conseil d'Administration et les comités spécialisés sont à majorité indépendants. Tous les éléments de la rémunération de chaque dirigeant sont publiés. Le groupe adhère au programme « PattiChiari » dont le but est de fournir une communication claire et transparente sur les produits et services de la banque afin qu'ils puissent être comparés avec les autres offres sur le marché.

Les questions de corruption et de blanchiment d'argent sont adéquatement prises en compte avec, dans chaque pays, un responsable de ces sujets. Le groupe a adopté une politique sur l'armement selon laquelle il ne finance pas les sociétés qui produisent ou commercialisent des armes controversées, limite son implication dans les sociétés qui produisent ou commercialisent des armes légères et s'assure que les destinataires finaux des armes sont bien les gouvernements.

Axe(s) d'amélioration

Les indemnités de licenciement du Directeur Général peuvent atteindre 36 mois de salaire fixe, ce qui apparaît excessif et ne respecte pas les bonnes pratiques internationales en la matière.

Unicredito est impliqué dans des projets controversés (risques d'impacts environnementaux et sociaux majeurs) tel que le projet PNG LNG d'exploitation de gaz naturel en Papouasie Nouvelle-Guinée.

Le groupe possède quelques filiales dans des paradis fiscaux (Hong-Kong, Iles Cayman, Irlande, Singapour).

(Ce commentaire a été mis à jour le 10/11/2011)



Titres émis par des états ou des organismes publics ou parapublics

Luxembourg - Obligations

Le Grand Duché du Luxembourg est classé 10ème sur les 17 Etats de la zone Euro grâce à son score élevé en matière de responsabilité institutionnelle (respect et protection des droits de l'Homme, des droits du travail, institutions démocratiques) et en matière de protection sociale et de santé.

(Ce commentaire a été mis à jour le 19/10/2010)

OPCVMS

Invest Première

FCP géré par Ecofi Investissements.

Pour plus de précisions sur la composition du portefeuille : http://www.ecofi.fr/fileadmin/doc/Portefeuille_Invest_Premiere.pdf

Instruments financiers dérivés

Contrat à terme de taux d'intérêt