



30% Club France Investor Group: Déclaration d'intention

En tant que propriétaires et gestionnaires d'actifs, nous sommes responsables de l'intendance des investissements que nous faisons au nom de nos membres et clients. L'évaluation des instances dirigeantes¹ des sociétés dans lesquelles nous investissons représente un aspect de cette responsabilité.

En France, les sociétés cotées sont tenues par la loi d'avoir un minimum de 40% de femmes au sein de leur conseil d'administration depuis 2017. En toute logique, la féminisation devrait se répandre du conseil d'administration pour atteindre tous les niveaux de la direction générale. A la mi-2020, les femmes représentaient en moyenne 21%² des comités exécutifs des principales sociétés cotées en France (SBF 120). Leurs rôles sont essentiellement fonctionnels : seuls 12 % des rôles opérationnels dans les comités exécutifs du SBF 120 sont occupés par des femmes³.

En 2020, la version révisée du Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées (AFEP-MEDEF) recommande que chaque société cotée définisse son propre quota de femmes dans les instances dirigeantes. Cependant, aucune précision n'a été avancée quant à un niveau approprié d'un quota de féminisation.

Nous sommes convaincus que les conseils d'administration et les instances dirigeantes qui adhèrent au principe de diversité cognitive, tel que manifesté par une représentation appropriée des genres et un large éventail de compétences et d'expériences, sont plus susceptibles d'obtenir de meilleurs résultats financiers pour les investisseurs. Les recherches étayant cette hypothèse se multiplient. L'importance de l'égalité des sexes se cristallise également dans un des Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations Unies (ODD5 - Égalité des sexes) qui fait de ce défi l'un des plus urgents à résoudre d'ici 2030.

L'objectif principal de cette déclaration d'intention est de signaler la voix collective des membres du 30% Club France Investor Group aux entreprises et au marché en général. Au travers de cette déclaration, nous illustrons également les moyens dont disposent les membres, via leurs droits de propriété et leurs activités d'engagement, pour encourager les progrès en matière de diversité des sexes.

Le 30% Club France Investor Group reconnaît la nécessité d'améliorer la diversité des entreprises sous toutes ses formes. Cela étant, en raison des spécificités du *reporting* en France, les activités d'intendance se concentreront sur la féminisation jusqu'à nouvel ordre.

1. Objectif : au moins 30% d'ici 2025

¹ Comités exécutifs, comités de direction, directoire

² Ethics & Boards, au 30 juin 2020 ([lien](#))

³ L'Express and Heidrick & Struggles, Etude "Mixité au Sommet", 2019



En tant que membres du 30% Club France Investor Group, nous attendons des instances dirigeantes des entreprises du SBF 120 qu'elles réservent au moins 30% des sièges à des femmes d'ici 2025. 30% représente le seuil à partir duquel la masse critique est atteinte, et où les contributions d'un groupe minoritaire commencent à être entendues et valorisées, ayant un impact sur la dynamique des décisions prises par la direction⁴.

Nous appelons les entreprises à considérer la nomination de femmes à des postes opérationnels où elles sont souvent sous-représentées.

Nous encourageons également les entreprises à développer un vivier interne de talents féminins, et à y avoir recours lorsqu'elles envisagent de nommer une nouvelle femme au sein de l'équipe de direction.

2. Attentes en matière de transparence

Dans le cadre des responsabilités d'intendance que nous avons envers nos membres et nos clients, nous engagerons de manière active auprès des entreprises dans lesquelles nous sommes investis sur des questions de gouvernance d'entreprise – y compris le processus utilisé pour identifier les candidats appropriés pour des postes au sein des instances dirigeantes.

Afin de fournir aux investisseurs une vue complète des politiques, pratiques et processus de diversité et d'inclusion qui opèrent au sein des entreprises, nous attendons de ces dernières qu'elles soient transparentes en ce qui concerne les procédures utilisées pour trouver et nommer de nouveaux membres aux instances de direction, et comment ce processus garantit la diversité à ces échelons. Nous demandons également aux entreprises de fournir des informations sur la manière dont la diversité se concrétise à tous les niveaux de management. Nous sommes convaincus que cette transparence permettra aux investisseurs et aux autres parties prenantes de comprendre comment un vivier de talents féminisé est formé jusqu'aux plus hautes instances de l'entreprise.

Outre les informations à fournir en vertu de la version révisée du Code AFEP-MEDEF, nous attendons également d'observer un engagement en faveur de l'inclusion et de la diversité femmes-hommes de la part des instances dirigeantes, qui se répercute à tous les niveaux de la hiérarchie.

3. Dialogue avec les entreprises

Nous favoriserons l'engagement avec les membres du Comité de Nomination et du Conseil d'Administration en tant qu'instance collective, ainsi qu'avec les PDG et Responsables des Ressources Humaines, sur la question de la diversité des dirigeants, afin de communiquer l'importance que nous, ainsi que nos clients et membres, accordons à cette question fondamentale d'intendance.

⁴ <https://30percentclub.org/about/who-we-are>



Nous établirons un dialogue en cas de preuve de manquement dans le processus de nomination, tel que reflété par le niveau de diversité de la direction générale.

Nous pourrions choisir de voter contre la réélection du président du Conseil d'Administration ou du Comité de Nomination, dès lorsqu'il n'y a toujours pas de preuve de diversité suffisante au niveau de la direction générale et que le dialogue avec la société n'a pas abouti à un résultat satisfaisant.

4. Reporting

Nous nous engageons à fournir, de manière régulière, des exemples de notre activité d'engagement ainsi que de toute activité de vote.

L'engagement pourra être rapporté via des études de cas où un engagement collaboratif avec certains, ou tous les membres du 30% Club France Investor Group, a eu lieu.

5. Partage de pratiques exemplaires

Au-delà d'encourager fortement les entreprises à améliorer leur diversité, les membres du 30% Club Investor Group sont enclins à mettre en avant des exemples d'entreprises qui se positionnent comme des chefs de file dans ce domaine.

6. Documentation

Le 30% Club France Investor Group vise à fournir aux entreprises une liste des principales attentes en matière de publication de métriques diversité ; ainsi que les principales politiques, pratiques et processus dont l'efficacité pour créer un lieu de travail diversifié et inclusif pour tous est reconnue.

7. Conformité avec les lois applicables

Le groupe d'investisseurs se conformera, le cas échéant, à toutes les lois, règles et réglementations qui lui sont applicables en ce qui concerne l'exécution de ses engagements au titre de la présente déclaration d'intention, dès lors que les nouveaux objectifs juridiques sont plus stricts que ceux fixés à l'origine par le groupe d'investisseurs.