

En tant que société engagée dans la gestion Value Responsable et pionnier de l'ESG depuis 2008, METROPOLE Gestion attache une importance fondamentale à la prise en compte et au respect des critères ESG par les émetteurs et les entreprises.

Au travers de sa politique d'engagement, METROPOLE Gestion incite les entreprises et les émetteurs des valeurs détenues en portefeuille à s'améliorer dans la durée sur les trois grands thèmes extra-financiers : Environnement / Social / Gouvernance (ESG).

Dans le cadre de son processus de gestion, METROPOLE Gestion réalise plus de 450 visites de sociétés par an. Les sociétés détenues en portefeuilles sont rencontrées en moyenne 3 à 4 fois par an. Les entretiens consacrés aux thématiques ESG ont lieu a minima une fois par an. Le dialogue permet de bien comprendre les enjeux ESG au niveau de l'entreprise, d'approfondir les risques identifiés, de déceler des risques non identifiés au cours de la notation ESG et de faire évoluer la stratégie de l'entreprise.

Dans le cadre de ce dialogue, METROPOLE Gestion incite les sociétés à faire preuve de transparence en matière ESG, par exemple en publiant leur stratégie ESG, leurs politiques et leurs résultats.

Nous utilisons des critères ESG dans la recherche pour l'ensemble de nos portefeuilles.

Notre rapport d'impact repose sur la sélection d'indicateurs clés propres à chaque thème ESG tels que l'intégration des critères extra-financiers dans la rémunération des dirigeants, les émissions de CO₂, la part des femmes managers ou encore le respect des droits humains.

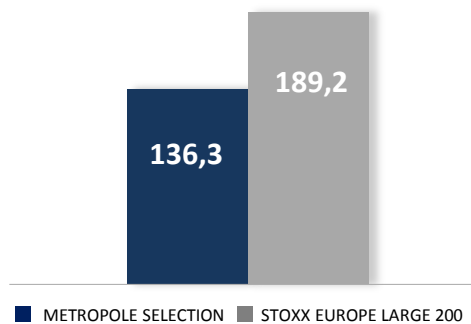
Notre démarche d'engagement auprès des entreprises :

METROPOLE Gestion adopte une démarche d'engagement vis-à-vis des émetteurs, qu'elle formalise par :

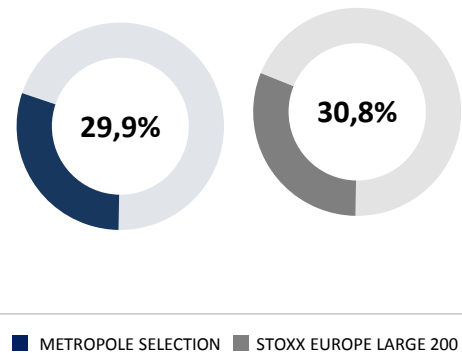
- l'exercice des droits de vote attachés aux titres détenus en portefeuille dans le cadre d'une politique de vote,
- un dialogue direct avec les émetteurs comme moyen de déceler les risques ESG et de faire évoluer la stratégie des entreprises analysées.

INDICATEURS DE PERFORMANCE ESG

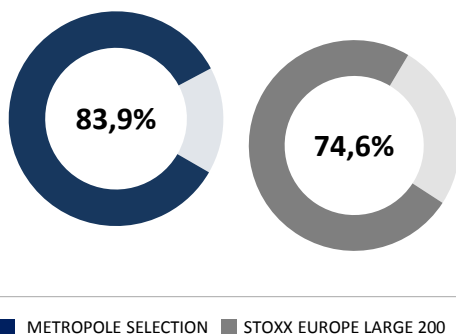
EMISSIONS DE CO₂
(t eq. CO₂/M€ de CA)



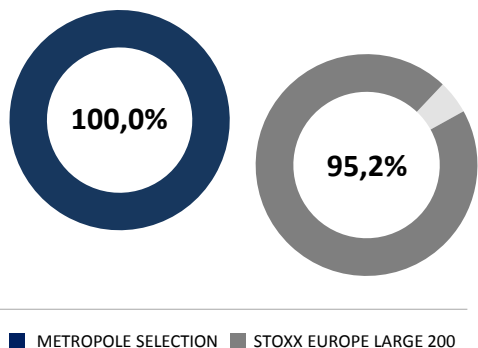
% DE FEMMES MANAGERS



INTEGRATION DES CRITERES EXTRA-FINANCIERS
DANS LA REMUNERATION DES DIRIGEANTS



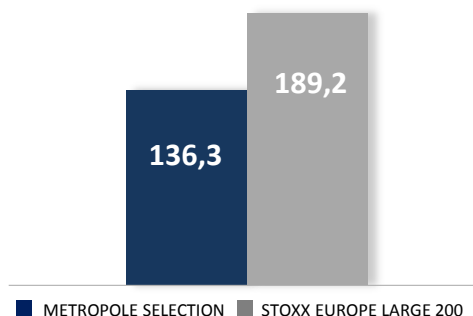
ENTREPRISES APPLIQUANT UNE POLITIQUE EN
FAVEUR DU RESPECT DES DROITS HUMAINS



* Données au 31/12/2018

* Le compartiment est issu de la fusion absorption du FCP METROPOLE SELECTION créé le 29/11/2002. La part A créée le 29/11/2002 est devenue la catégorie d'action A le 31/03/2017.

EMISSIONS DE CO₂
(t eq. CO₂/M€ de CA)



ENVIRONNEMENT

Dans le cadre de sa stratégie d'investissement responsable, METROPOLE Gestion porte une attention particulière aux leviers de réduction des émissions de CO₂ mis en œuvre par les entreprises détenues en portefeuilles.

Cet engagement s'illustre également par notre signature du CDP (Carbon Disclosure Project) et du Montreal Pledge, à travers lesquels nous nous engageons à mesurer et communiquer l'impact environnemental de nos investissements.

Ainsi, nous mesurons les empreintes carbone⁽¹⁾ de l'intégralité de nos portefeuilles. Notre évaluation se concentre sur les mesures dites de « scope 1 » et de « scope 2 », dont les mesures sont aujourd'hui les plus standardisées. S'il ressort de nos échanges avec les sociétés que beaucoup commencent à évaluer les émissions de « scope 3 », cette mesure n'est pas suffisamment homogène à ce stade pour obtenir des résultats comparables.

En 2018, l'intensité carbone moyenne du portefeuille a fortement baissé à 136,3 t eq. CO₂/M€ de CA par rapport à 160,1 en 2017, tandis qu'elle a augmenté de 179,3 à 189,2 pour l'indice Stoxx Europe Large 200.

SUIVI DES VALEURS EN PORTEFEUILLE



SMURFIT KAPPA

✓ **2,7%*** du portefeuille

*Données au 31/12/2018

La production de papier/carton est une activité très énergivore et fortement émettrice de CO₂. Consciente de son impact, Smurfit Kappa s'est engagée à :

- améliorer l'efficacité énergétique de ses processus de production,
- réduire l'utilisation d'énergies fossiles dans son mix énergétique,
- réduire de 25% ses émissions de CO₂ entre 2005 et 2020 (scope 1 et 2).

Ainsi, depuis 2005, le groupe a amélioré son efficacité énergétique de 13% et a augmenté la part des énergies renouvelables de 37,3% à 49,5% dans son processus de production. Ces efforts ont permis de réduire les émissions de CO₂ de 26,1%, au-delà du seuil de 25% fixé pour 2020. Le groupe devrait ainsi s'engager sur de nouveaux objectifs plus ambitieux, en ligne avec l'accord de Paris sur le changement climatique.



SAINT-GOBAIN

✓ **3,1 %*** du portefeuille

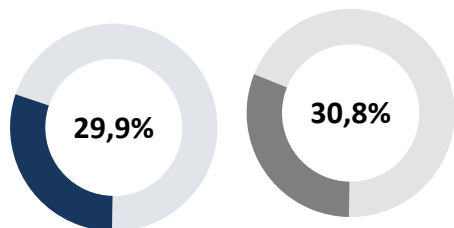
*Données au 31/12/2018

Les émissions de CO₂ de Saint-Gobain proviennent majoritairement de ses activités industrielles, liées à la combustion d'énergies fossiles et de réactions chimiques intervenant dans les procédés de fabrication du verre. Afin d'améliorer son impact environnemental, Saint-Gobain optimise la consommation énergétique de ses sites de production par la mise en place des meilleures techniques et pratiques disponibles. Ces initiatives ont permis au groupe de réduire de 11,7% ses émissions de CO₂ (scope 1 et 2) par rapport à 2010, dans l'objectif d'atteindre une baisse de 20% d'ici 2025.

Au-delà de ses émissions directes, Saint-Gobain contribue plus largement à l'effort collectif de réduction des émissions de CO₂ en proposant des innovations qui améliorent l'impact environnemental de ses produits (meilleures isolations thermiques, verres plus légers pour alléger les véhicules...). La mesure et la maîtrise des émissions de scope 3 font partie des objectifs fixés par la stratégie carbone du groupe.

(1) Les empreintes carbone sont exprimées en intensité carbone (tonnes de CO₂ par million d'euros de chiffre d'affaires) et sont calculées en faisant la moyenne des empreintes carbone de fin de mois sur l'année concernée. Les données utilisées sont les émissions de CO₂ de scope 1 et 2 recueillies par Bloomberg auprès des sociétés. Faute de données fiables et homogènes, les émissions de scope 3 ne sont pas prises en compte.

% DE FEMMES MANAGERS



■ METROPOLE SELECTION ■ STOXX EUROPE LARGE 200

SOCIAL

L'augmentation de la représentation des femmes dans le management des sociétés n'est considérée comme un enjeu que depuis une période récente. Cet objectif est une priorité affichée dans la plupart des groupes mais les résultats en la matière demeurent souvent insuffisants.

Certaines entreprises rapportent des difficultés structurelles ou historiques à augmenter la mixité de leurs effectifs. Les filières techniques abritent généralement moins de femmes et peinent à trouver suffisamment de candidates. Afin de pallier ce manque, de nombreuses sociétés s'investissent aux niveaux scolaire et universitaire. Ces évolutions se font donc de manière progressive.

L'environnement culturel des marchés dans lesquels opère une entreprise constitue également un facteur déterminant, susceptible de ralentir ou d'accélérer ces évolutions.

Ainsi, la part de femmes managers est en progression en 2018 au sein de l'indice Stoxx Europe Large 200 (30,8% vs 29,4% en 2017) ainsi que pour le portefeuille METROPOLE Sélection (29,9% vs 26,3% en 2017), avec une croissance plus rapide pour ce dernier.

SUIVI DES VALEURS EN PORTEFEUILLE



✓ **1,5%*** du portefeuille

*Données au 31/12/2018

Le constructeur automobile allemand, qui suit depuis plusieurs années déjà le taux de féminisation de son groupe et la représentativité des femmes au sein des fonctions managériales, peut se prévaloir d'une performance positive continue depuis 5 ans :

	FY 2014	FY 2015	FY 2016	FY 2017	FY 2018
% effectif total	17,8%	18,1%	18,7%	19,3%	19,9%
% managers	13,5%	14,3%	15,3%	16,0%	17,2%

Au sein de sa population de jeunes hauts potentiels, la proportion de femmes est au-dessus de la moyenne du groupe, ce qui devrait encore améliorer ces ratios dans les années à venir. En effet au sein des effectifs de jeunes à haut potentiel, la proportion de femmes en stage et employées en sortie d'école est respectivement de 44% et 28%.

Enfin, nous surveillerons l'évolution de cet indicateur au cours des prochains mois puisque BMW reste encore loin des meilleurs acteurs du secteur comme Toyota et Renault, dont la proportion de femmes managers avoisine les 30%.



✓ **2,7%*** du portefeuille

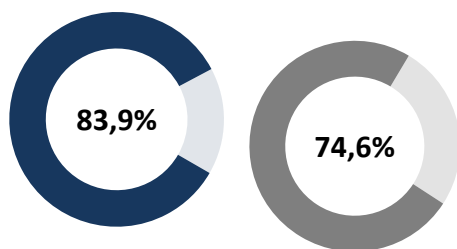
*Données au 31/12/2018

Merck, qui vient d'atteindre son objectif de 30% de représentation de femmes au sein des postes de direction, entend poursuivre ses efforts pour améliorer encore ce taux. Cette progression portera aussi sur les équipes commerciales au sein desquelles les femmes sont encore sous-représentées.

Pour atteindre ces objectifs, Merck a formé des équipes dédiées, chargées de fixer des objectifs et des mesures au sein de chaque département afin d'accompagner l'évolution des candidates dans la hiérarchie du groupe.

En 2017, pour la sixième année consécutive, Merck s'est mobilisé pour promouvoir la diversité et l'inclusion. Sous la bannière «Différentes perspectives», le groupe pharmaceutique a organisé diverses activités dans le monde entier auprès de 11 100 employés participants dans 32 pays.

INTEGRATION DES CRITERES EXTRA-FINANCIERS DANS LA REMUNERATION DES DIRIGEANTS



■ METROPOLE SELECTION ■ STOXX EUROPE LARGE 200

GOVERNANCE

Dans le cadre de ses investissements, METROPOLE Gestion analyse la volonté des entreprises d'aligner les objectifs des dirigeants sur des critères financiers et extra-financiers afin de délivrer une performance soutenable.

Ces critères diffèrent selon les enjeux propres à chaque entreprise et représentent aujourd'hui environ 15 à 20% de la rémunération variable des dirigeants. Notons que leur utilisation tend à se généraliser puisque de nombreux managers sont désormais intéressés aux performances ESG.

En 2018, plusieurs associations professionnelles (AFG, The Investment Association, AFEP-MEDEF) ont également préconisé l'introduction de critères extra-financiers dans la rémunération des dirigeants. Il est prévu que le « Kodex » allemand, code de bonne gouvernance des entreprises, soit mis à jour sur ce point en 2019.

La proportion d'entreprises intégrant des critères ESG à la rémunération des dirigeants a progressé de 69,9% à 74,6% au sein de l'indice Stoxx Europe Large 200 et de 81,4% à 83,9% pour METROPOLE Sélection en 2018 par rapport à l'année 2017.

SUIVI DES VALEURS EN PORTEFEUILLE



BNP PARIBAS

✓ **3,4%* du portefeuille**

**Données au 31/12/2018*

Au cours de l'année 2018, BNP Paribas a formalisé la prise en compte de critères ESG dans la rémunération variable de ses dirigeants. Jusqu'alors, 25% de cette rémunération variable reposait sur des critères qualitatifs, parmi lesquels des critères ESG. Afin d'améliorer la transparence de sa politique de rémunération, BNP Paribas a décidé d'indexer 10% de la rémunération variable de ses dirigeants sur les indicateurs ESG suivants :

- Réalisations de la société sur les enjeux climatiques et sociaux.
- Présence dans le premier quartile des indices ESG (FTSE, Robeco SAM et Vigeo).
- Atteinte des objectifs ESG triannuels fixés aux collaborateurs clés.

Ce dernier indicateur reflète la volonté de BNP d'impliquer l'ensemble de ses équipes dans les problématiques ESG en y attachant les intérêts des dirigeants et des employés. Près de 7000 collaborateurs disposent en effet d'incitations financières liées aux enjeux ESG.



MICHELIN

✓ **2,7%* du portefeuille**

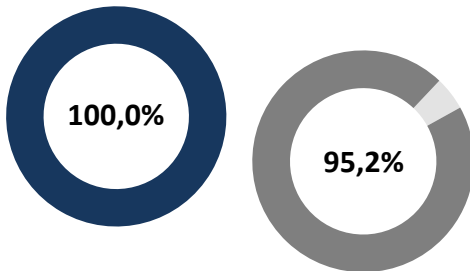
**Données au 31/12/2018*

Michelin fait aujourd'hui figure de référence en matière d'implication de ses dirigeants dans les problématiques ESG. Le leader mondial des pneus intègre en effet des critères extra-financiers à hauteur de 30% de la rémunération variable de ses dirigeants, répartis à parts égales sur deux indicateurs définis par la société :

- Le MEF (Michelin Environmental Footprint) qui recouvre les principaux enjeux environnementaux du groupe : la gestion de sa consommation d'eau et d'énergie, les émissions de CO₂ et de composés organiques volatils, le poids total des déchets produits et celui des déchets envoyés en décharge.
- Le taux d'engagement des salariés, sondage mené chaque année auprès de l'ensemble des salariés du groupe afin d'évaluer leur satisfaction et leur implication. Ce taux progresse régulièrement et se situe aujourd'hui à 80%, avec un taux de participation à l'enquête de 91%. L'objectif du groupe est de parvenir à un taux d'engagement de 85% en 2020.

Ces indicateurs sont en outre utilisés pour définir une partie de la rémunération de certains managers. Michelin déploie ainsi son engagement ESG à différents niveaux de l'entreprise, illustrant sa volonté de maintenir son leadership dans ce domaine.

ENTREPRISES APPLIQUANT UNE POLITIQUE EN FAVEUR DU RESPECT DES DROITS HUMAINS



■ METROPOLE SELECTION ■ STOXX EUROPE LARGE 200

DROITS HUMAINS

En qualité d'acteur engagé dans une démarche ESG, METROPOLE Gestion porte un intérêt particulier au respect des droits humains dans l'ensemble de ses portefeuilles. Notre politique d'engagement auprès des émetteurs ainsi que l'adhésion, dès 2009, aux Principes des Nations Unies pour l'Investissement Responsable (UNPRI) formalise notre engagement dans ce domaine.

En outre, conformément aux conventions d'Oslo, d'Ottawa, du CABT et du CIAC, METROPOLE Gestion exclut tout acteur impliqué dans la production d'armes controversées. Les secteurs de la pornographie, de la production de tabac et de la production ou consommation de charbon⁽¹⁾ sont également exclus de notre univers d'investissement.

Nous nous assurons à travers nos analyses que les entreprises vont au-delà de leurs stricts périmètres et s'assurent du respect des droits humains tout au long de leur chaîne de valeur.

En 2018, l'intégralité des sociétés détenues dans METROPOLE Sélection respectaient cet indicateur (vs 96,2% en 2017) tandis que de plus en plus de sociétés s'y conformaient au sein de l'indice Stoxx Europe Large 200 (95,2% vs 91,6%).

SUIVI DES VALEURS EN PORTEFEUILLE



BANCO SANTANDER

✓ **4,1%*** du portefeuille

**Données au 31/12/2018*

Banco Santander a établi une politique de droits humains qui s'appuie sur le respect et la promotion des principes fondamentaux internationaux : la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, la Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur les droits fondamentaux au travail, et le UN Global Compact. En 2018, le groupe a revu cette politique pour y incorporer la lutte contre les discriminations anti-LGBT.

Pour s'assurer du respect de cette politique dans l'ensemble de sa chaîne d'approvisionnement, Banco Santander intègre le respect des droits humains dans sa charte fournisseur interne. En cas de violation de cette charte par l'un de ses fournisseurs, la banque travaille avec celui-ci à l'élaboration d'un plan d'action et à la mise en place de mesures correctives. Si les progrès sont insuffisants, le groupe se réserve le droit de mettre un terme au partenariat.

L'un des principaux enjeux du groupe concerne le respect des droits humains dans l'ensemble des projets financés. Banco Santander y répond à travers la mise en place de politiques sectorielles qui reposent sur les Principes de l'Equateur. Ce référentiel vise à assurer le respect des standards éthiques du groupe, dont le respect des droits humains, pour son activité de financement de projets.



CAPGEMINI

✓ **1,7%*** du portefeuille

**Données au 31/12/2018*

L'engagement de Capgemini en faveur des droits humains est inscrit dans sa charte Ethique, qui proscrit tout recours au travail forcé et au travail des enfants. Afin d'établir ce règlement, le groupe s'est appuyé sur la Déclaration universelle des Droits de l'Homme, ainsi que sur les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail (OIT).

Afin d'ancrer ces valeurs dans la culture du groupe, Capgemini a mis en place un module de formation en ligne, consacré à sa charte Ethique. Plus de 184000 collaborateurs y ont pris part, soit près de 92% des effectifs.

De plus, Capgemini s'est doté, dès 2015, d'une politique responsable en matière d'achat et de chaîne d'approvisionnement qui oblige l'ensemble des parties prenantes du groupe à respecter les principes des droits humains, sous peine de perdre leur relation d'affaire avec Capgemini.

Enfin, une procédure d'alerte décrite dans la charte Ethique a été mise en place qui informe les collaborateurs de la marche à suivre en cas d'événement potentiellement nuisible à l'entreprise.

(1) Sociétés minières réalisant plus de 30% de leurs chiffres d'affaires dans la production de charbon et les sociétés productrices d'énergie dont la production provient à plus de 30% du charbon.