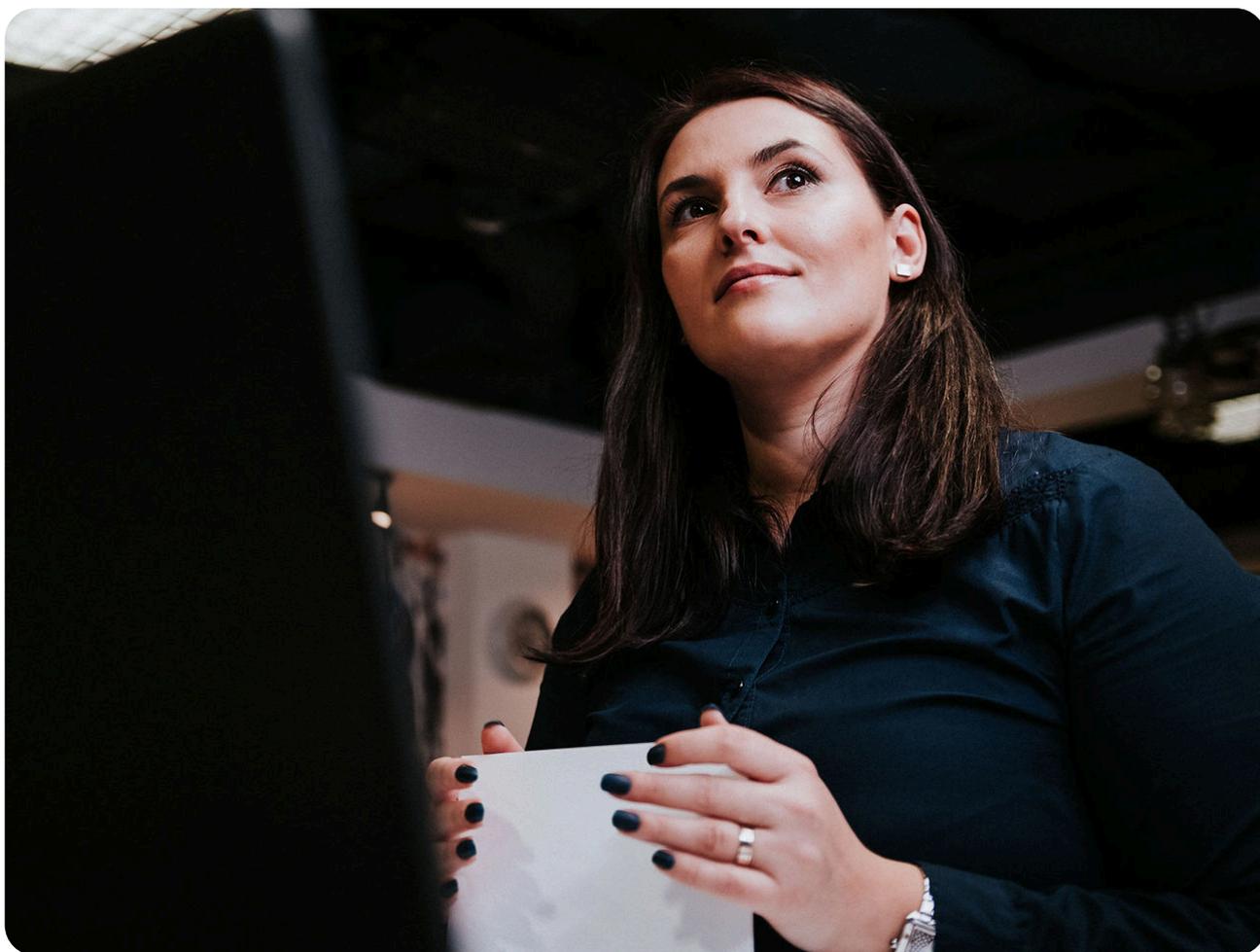


L'ÉGALITÉ DES GENRES ET LA DIVERSITÉ : UN THÈME CENTRAL POUR L'INVESTISSEUR RESPONSABLE

Le scandale auquel fait face Activision Blizzard depuis juillet passé ne passe pas inaperçu, y compris aux yeux des investisseurs responsables. Notre spécialiste de l'ISR, Simon Perrin, vous présente ce sujet tristement actuel.



📅 27.10.2021 📍 Genève - CH

Société

Regard d'experts

Le scandale auquel fait face Activision Blizzard depuis juillet passé ne passe pas inaperçu, y compris aux yeux des investisseurs responsables. L'entreprise de jeux vidéo, célèbre pour Warcraft, Call of Duty, est poursuivie par les autorités de l'Etat de Californie pour des faits répétés de harcèlements sexuels et de discrimination salariale envers des employées. Depuis lors, le régulateur boursier fédéral (Securities and Exchange Commission - SEC) s'est également penché sur les faits. Les actes dénoncés sont particulièrement sordides car, répétés sur une période de plusieurs années, ils sont le reflet d'une culture d'entreprise toxique encouragée par le plus haut niveau, selon les premières enquêtes (« frat boy » culture). Outre une réputation rapidement ternie, le scandale a coûté la tête de l'entreprise, une chute de l'action de 15% en quelques jours, une révolte à l'interne et des pénalités financières encore à venir.

Toujours durant l'été 2021, la même SEC annonçait une nouvelle régulation destinée aux 3'000 entreprises technologiques cotées au NASDAQ. Il est désormais exigé qu'une femme, au moins, siège au sein du conseil d'administration, avec un autre membre représentant les minorités (raciales ou LGBTQ). Si les entreprises n'atteignent pas cet objectif, elles doivent en communiquer les raisons. Une enquête préalable du NASDAQ constatait que 75% des sociétés cotées ne remplissaient pas du tout cet objectif de diversité en 2021. La prédominance des hommes blancs dans le top management inquiète également d'autres instances comme la Banque d'Angleterre et le gendarme financier britannique.



De lents progrès, ralentis par la COVID-19

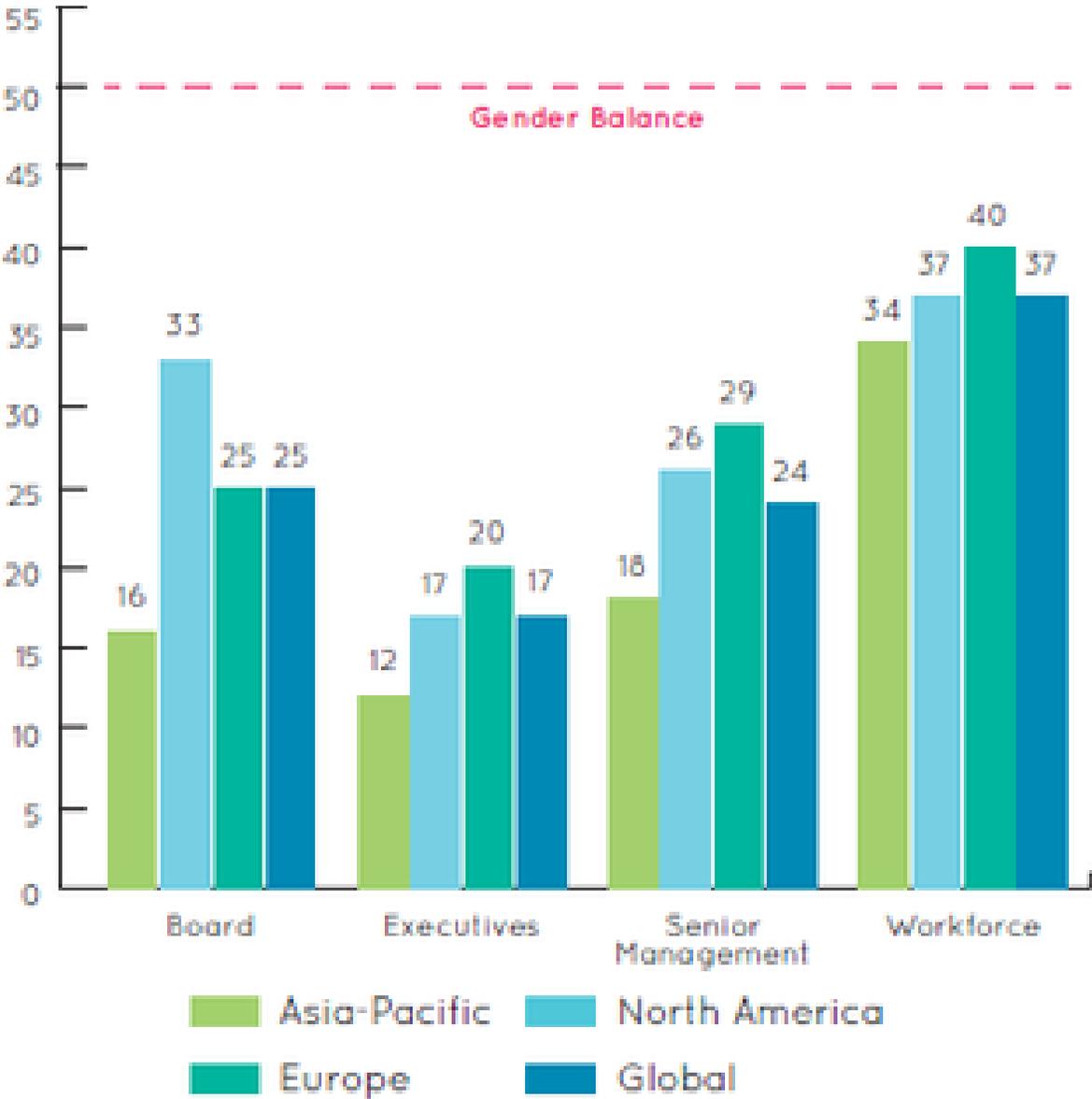
Chacune à leur manière, ces deux nouvelles mettent en exergue à la fois un tableau sombre de la situation mais également une prise de conscience croissante de la société s'inscrivant dans la vague de fond « #Me Too ».

Selon le Global Gender Gap Report du WEF de 2020*, en considérant la dynamique actuelle, 100 ans seraient encore nécessaires pour atteindre l'égalité des genres dans le monde de l'entreprise. La COVID-19 a ralenti l'avancée de progrès qui prenaient lentement forme avant la pandémie, les femmes étant surreprésentées dans les secteurs qui ont le plus souffert de la crise. Equileap, organisation spécialisée dans l'analyse de la question du genre en entreprise pour des investisseurs, fait le constat suivant dans une étude menée auprès de 3'700 entreprises cotées mondiales**: dans le monde, les femmes occupent seulement un quart des sièges au sein des conseils d'administration (CA). Une (petite) progression par rapport aux décennies précédentes. La Suisse est de justesse dans la moyenne mondiale avec 25% pour le CA et 10% au sein des instances de direction, faisant moins bien que nombre de pays européens, dont certains soumis à une régulation. Le tableau est encore plus sombre lorsque l'on se penche sur la persistance des inégalités salariales, l'absence de politiques en matière de lutte contre la discrimination et de mesures en faveur de l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

* *World Economic Forum (2020), Global Gender Gap Report 2020*

** <https://equileap.com/equileap-reports/>

FIGURE 1 / FEMALE EMPLOYEES AT ALL COMPANY LEVELS BY REGION (IN %)



Source: <https://equileap.com/equileap-reports/>

La réponse de l'investissement responsable

Comme pour beaucoup d'autres sujets ESG au cœur de l'actualité, la réponse des investisseurs responsables mélange convictions de durabilité et pragmatisme. Au-delà des valeurs éthiques d'inclusion et de diversité intimement associées à l'ESG, l'intérêt de la finance durable pour ces thèmes réside dans le constat que leur promotion contribue à la santé de leurs portefeuilles. Une étude de McKinsey de 2020, menée auprès de 1'000 sociétés cotées à travers le monde, établit clairement le lien entre diversité et performance financière : les entreprises dont le CA se situe dans le quartile supérieur de la diversité des sexes ont 28 % de chances de plus que leurs homologues d'obtenir des résultats financiers supérieurs (25% pour les sociétés avec un comité exécutif féminin)**.

*** shorturl.at/adwIV

Source:

<https://www.mckinsey.com/-/media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity%20wins%20how%20inclusion%20matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf?shouldIndex=false>

En 2019, l'offre de produits (fonds actions et titres à revenu fixe), avec un focus sur le thème du genre, atteignait un montant record de 2.4 USD milliards. En lien avec une demande croissante des investisseurs institutionnels et privés, la recherche ESG, servant à la construction de ces instruments, s'est considérablement développée ces dernières années. Les enjeux clés de la diversité et de l'inclusion sont mesurés et évalués de manière détaillée par les entreprises elles-mêmes dans leur rapport RSE ou dans les données ESG fournies par les agences spécialisées : égalité salariale, diversité parmi les employés, conditions de travail et flexibilité vie professionnelle-vie privée, pourcentage de femmes dans les fonctions dirigeantes, etc. Des indices d'entreprises leaders sur ces enjeux ont été créés par des organisations spécialisées, comme par exemple le Solar Equileap Global Gender Equality 100 Leaders. Ces indices sont utilisés à la fois pour la sélection de titres individuels, des entreprises pionnières comme NVIDIA, L'Oréal ou Diageo, mais sont aussi répliqués par plusieurs fonds passifs (ETFs) comme, par exemple, UBS ETF Global Gender Equality.

En 2015, le New York Times tirait la conclusion que « moins de grandes entreprises, aux Etats-Unis, étaient dirigées par des femmes que par des hommes nommés John ». Depuis lors, la situation a, sur ce plan (seulement) heureusement évolué dans la bonne direction.

[Information importante](#)

N'hésitez pas à vous adresser à votre interlocuteur privilégié chez Mirabaud ou à nous [contacter ici](#) si ce sujet vous intéresse. Avec nos spécialistes dédiés, nous nous ferons un plaisir d'évaluer vos besoins personnels et de discuter des éventuelles solutions d'investissement qui seraient adaptées à votre situation.