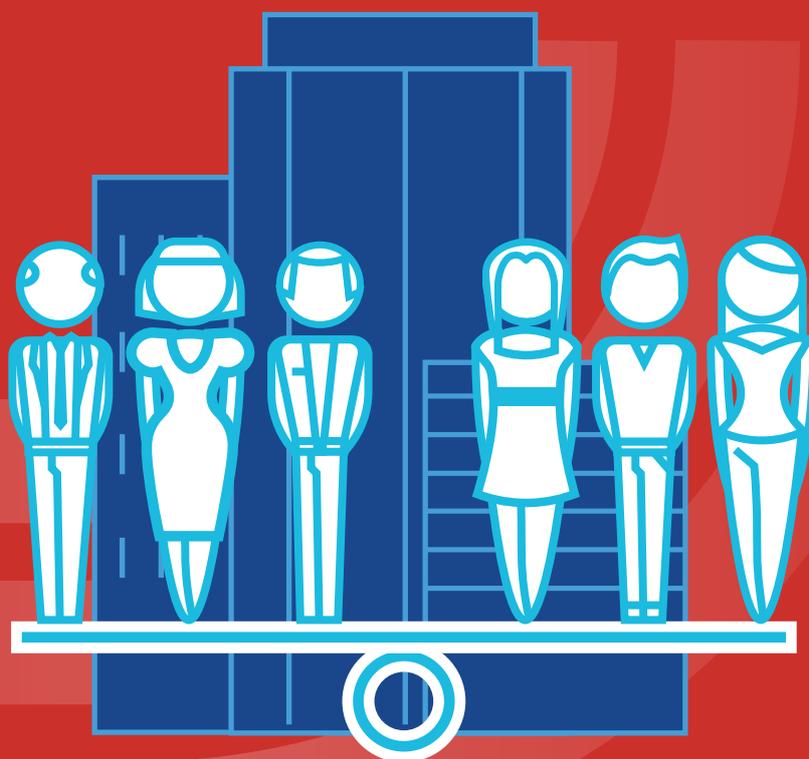


GUIDE AVRIL 2022
PROFESSIONNEL

L'objectif d'équilibre femmes/hommes dans les SGP (loi Rixain)

COMPLÉMENT AU GUIDE PROFESSIONNEL LOI ÉNERGIE-CLIMAT
DE DÉCEMBRE 2021



SOMMAIRE

☰ Introduction	1
☰ Que faut-il entendre par “équipes, organes et responsables chargés de prendre des décisions d’investissement” ? Qu’est-ce qu’“une décision d’investissement” ?	3
☰ Quel périmètre retenir en cas de délégation de gestion ?	3
☰ Qu’est-ce qu’“un objectif de représentation équilibrée” ?	4
☰ La composition des comités d’investissement doit-elle s’apprécier au niveau de la société de gestion ou au niveau de chaque fonds ?	4
☰ Le législateur prévoit-il une sanction en cas de non communication ou fixation d’aucun objectif de représentation équilibrée ?	5

Contexte

Les nouvelles dispositions intégrées par la loi “RIXAIN” dans le Code monétaire et financier (L. 533-22-2-4) prévoient des dispositions spécifiques pour les sociétés de gestion en matière d’équilibre femmes/hommes.

L’AFG met à disposition de ses membres ce guide explicatif élaboré par un groupe de travail pour aider les sociétés de gestion à mettre en œuvre ce nouveau dispositif (avec des obligations de publication pour le 30 juin 2022 au plus tard dans le cadre du rapport “Loi Énergie-Climat”).

Le guide professionnel “Loi Énergie-Climat – application aux sociétés de gestion de l’article 29”, publié en décembre 2021 sera mis à jour prochainement pour intégrer ces nouvelles dispositions.



 L’AFG remercie les membres du Groupe de travail “loi Rixain” qui ont permis l’élaboration de ce guide.

Alix Guérin, directrice Réglementation (AFG) a coordonné ces travaux.



Introduction

Nouvelle obligation à faire figurer dans les rapports "article 29" : les SGP doivent se fixer un objectif de représentation équilibrée de chaque sexe parmi ceux qui prennent les décisions d'investissement

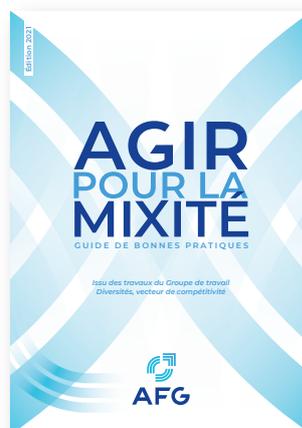
La loi visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle dite loi Rixain, adoptée le 24 décembre 2021¹, a pour objet, comme son nom l'indique, d'apporter plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans le monde d'aujourd'hui que ce soit dans le quotidien des femmes (obligation de verser le salaire ou des prestations sociales sur un compte bancaire ou postal dont la femme est détentrice ou codétentrice, garantie de place en crèche aux familles monoparentales,...), que dans le monde de l'éducation (obligation de publication d'un index de l'égalité par les établissements d'enseignement du supérieur,...), de la recherche, ou de l'économie et notamment de l'entrepreneuriat des femmes. L'objectif est en particulier de « *lutter contre le biais du genre* ».

L'AFG soutient cette initiative générale qui s'inscrit dans sa démarche sur la diversité pour encourager les sociétés de gestion à instaurer une meilleure culture de l'égalité femmes-hommes à tous les niveaux, et notamment au sein des organes de direction. Comme le montre l'étude réalisée en septembre 2020 par l'AFG, 2/3 des SGP ont déjà mis en place des objectifs de mixité. Parmi les objectifs cités par les SGP, la mixité contribuerait à attirer et conserver les talents et à diversifier les approches en limitant sans conteste le risque. Par ailleurs, l'AFG a publié en 2021 un guide « Agir pour la Mixité ».

Plusieurs des mesures contenues dans la loi Rixain auront des conséquences à plus ou moins courte échéance dans l'organisation et le fonctionnement des sociétés de gestion dont l'une est spécifique à ces dernières, objet du présent document.

En effet, outre les dispositions générales s'appliquant à toutes sociétés, fonction essentiellement de leur seuil d'effectif²⁻³, la loi, en son article 17, vise exclusivement les SGP, sans distinction, quelle que soit leur taille.

Le nouvel article introduit dans le Comofi, à l'article L. 533-22-2-4, dans la sous-section 2 de la section 5 du chapitre III du titre III du livre V "Les prestataires de services", d'application immédiate, stipule que « **Les sociétés de gestion de portefeuille définissent un objectif de représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les équipes, organes et responsables chargés de prendre des décisions d'investissement. Les résultats obtenus sont présentés dans le document mentionné au II de l'article L. 533-22-1. Cet objectif est actualisé chaque année.** »



¹) Loi publiée au Journal Officiel du 26/12/2021 sous le n° 2021-1774.

²) Article 13 de la loi Rixain : extension des obligations de publication de l'index Egalité professionnelle qui s'impose aux sociétés d'au moins 50 salariés.

³) Article 14 de la loi Rixain : quota de femmes dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés parmi les cadres dirigeants et instances dirigeantes.

Désormais les SGP doivent ainsi :

- i) se fixer un objectif de représentation équilibrée femmes/hommes, et
- ii) rendre compte des résultats obtenus dans le document retraçant leur politique sur la prise en compte dans leur stratégie d'investissement des critères environnementaux, sociaux et de qualité de gouvernance qu'elles sont tenues de mettre à disposition de leurs souscripteurs et du public en application de la Loi Énergie Climat (i.e. le *Rapport « article 29 »*). Il convient de noter que cette rubrique devra être renseignée sans pouvoir bénéficier du principe « *j'applique ou j'explique* ».

Le rapport « article 29 » devant être publié chaque année à partir de 2022 par chaque entité dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice⁴, l'objectif de représentation équilibrée devra donc être publié pour la première fois dans le même délai c'est-à-dire **le 30 juin 2022 au plus tard** pour la majorité des SGP qui pour l'essentiel ont une clôture à fin décembre.

Cette nouvelle obligation pour les SGP a été prise pour être en cohérence d'une certaine manière avec les objectifs de mixité fixés à l'article 16 à Bpifrance au sein des comités d'investissement, à l'issue des discussions à l'assemblée nationale sur la proposition de loi visant à faire de la Banque publique d'investissement, « *le moteur de l'entreprenariat des femmes* » et ainsi permettre un meilleur accès des femmes aux fonds d'investissement. Bpifrance devra, outre une obligation de publication « *de la répartition par sexe des membres composant ses comités d'investissement* », respecter pour sa part un objectif chiffré soit un objectif de 30 % minimum de chaque sexe au sein des comités d'investissement d'ici le 1^{er} mars 2022, objectif relevé à 40 % en 2026. La BPI devra en parallèle se fixer « *des objectifs de progression pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes bénéficiant des actions en faveur de l'entreprenariat, du développement des entreprises en flux entrants de financements et de l'accès aux prêts* ».

En revanche, il ressort des travaux parlementaires que l'obligation assignée aux SGP est volontairement très souple, en écartant toute contrainte arithmétique laissant clairement la place à une obligation de moyen uniquement. Un objectif chiffré doit être néanmoins clairement exprimé. Une petite SGP pourrait par exemple indiquer viser une représentation équilibrée dès qu'un ou plusieurs recrutement(s) pourrai(en)t être envisagé(s).

Un Groupe de travail constitué de SGP de toutes tailles, ayant sous gestion différentes natures d'actifs (valeurs mobilières dont des actions non cotées, immobilier,...) et dont les membres avaient des profils variés (secrétaires généraux, RH, juristes, RCCI,...), a cherché à imaginer les contours que pourraient prendre une telle obligation, faute de précision du texte, en particulier le périmètre de la population susceptible d'appartenir aux « **équipes, organes et responsables chargés de prendre des décisions d'investissement** ».

Une petite SGP ne dispose pas par définition de la même marge de manœuvre qu'une SGP de taille moyenne et a fortiori importante. Le secteur d'activité lui-même (valeurs mobilières cotées/non cotées, immobilier,...) peut aussi avoir une influence sur la possible ou non représentation équilibrée à terme entre les femmes et les hommes.

⁴) Décret n° 2021-663 du 27/05/2021 pris en application de l'article L. 533-22-1 du Comofi.

¶ Que faut-il entendre par “équipes, organes et responsables chargés de prendre des décisions d'investissement” ? Qu'est-ce qu'“une décision d'investissement” ?

Les termes « *équipes, organes et responsables chargés de prendre des décisions d'investissement* », retenus par le législateur, sont très larges ce qui autorise à inclure dans la population d'une SGP participant au processus de décision d'investissement un périmètre élargi.

Même si en pratique la décision finale appartient souvent au seul CIO – *Chief Investment Officer*, sa décision s'appuie sur le travail préalable de recherche et d'analyse des équipes. Par exemple, le chef économiste contribue par ses explications/anticipations à la décision d'allocation d'actif, allocation la plus souvent déterminante de la performance d'un fonds. De même,

le travail des analystes (crédit, ESG,...) va influencer sur la décision d'investissement dans telle ou telle valeur. Le RCCI, par son droit de veto dans les décisions d'investissement, participe indirectement au processus de décision d'investissement.

Compte tenu de la terminologie large utilisée par la loi, il apparaît possible pour chaque SGP, en cohérence avec son organisation décrite dans son programme d'activité, de retenir dans son calcul de représentation femmes/hommes au sein des « *équipes, organes et responsables chargés de prendre les décisions d'investissement* » un périmètre plus ou moins élargi à des fonctions occupées en interne.

¶ Quel périmètre retenir en cas de délégation de gestion ?

Les SGP devront préciser dans leur rapport “article 29” que leur résultat et objectifs affichés ont été déterminés sur la base de leurs seuls actifs qu'elles gèrent directement ou par délégations reçues⁵. À cet égard, il pourrait être indiqué utilement aux porteurs de se reporter pour ce type d'information au rapport des entités qui gèrent leur fonds ou poches par délégation lorsque ces dernières sont françaises.

En effet, l'article L. 533-22-2-4 est issu de la seule loi nationale, en l'occurrence loi Rixain. Cette obligation de communiquer sur la répartition femmes/hommes au sein des “équipes de gestion” au sens large ne s'impose en conséquence qu'aux seules SGP françaises.

⁵) Cette mesure intègre les personnels de la SGP lorsqu'ils interviennent pour les investissements des SICAV qui ont transféré leur gestion à la SGP. Par ailleurs, la mixité du conseil d'administration des SICAV reste elle encadrée uniquement par les dispositions générales du Code de commerce.

☞ Qu'est-ce qu'un « objectif de représentation équilibrée » ?

► Un « objectif de représentation équilibrée » doit-il tendre nécessairement vers du 50/50 ?

Dans la société civile, une représentation équilibrée entre les hommes et les femmes signifie par définition une proportion plus ou moins équivalente en nombre entre les deux sexes, sans qu'il soit néanmoins question de parité, terme plus strict. Pour les SGP, la représentation équilibrée réclamée est un objectif pour lequel il n'est pas fixé d'échéance. Il est du reste demandé aux SGP de bien vouloir actualiser chaque année leur objectif.

Quoiqu'il en soit, cet objectif de représentation équilibrée peut se heurter au principe de réalité ou de proportionnalité.

Ainsi, une SGP pourrait ne pas être en mesure de disposer d'une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi ses « équipes de gestion » au sens large ni même de corriger à court ou moyen terme le déséquilibre entre les deux sexes compte tenu de sa taille, son histoire, ses perspectives de développement, de ses besoins en recrutement,

de sa possibilité ou non à recruter en dehors de son groupe d'appartenance au risque de maintenir le déséquilibre structurel existant, de la réalité du marché de l'emploi,...

Il appartiendra aux SGP, sur la base du constat observé de la sous-représentation éventuelle d'un sexe par rapport à un autre, de se donner les moyens de parvenir à un rééquilibrage si les conditions environnantes le lui permettent.

Ainsi, par exemple, un objectif devrait pouvoir être fixé et/ou apprécié par rapport à la répartition dans l'enseignement entre les diplômés de sexe féminin et les diplômés de sexe masculin, selon les profils recherchés, en application du principe de réalité.

En droit du travail, et plus précisément en matière de recrutement, la discrimination positive est justifiée dès lors qu'elle permet de rééquilibrer une situation. Lors du lancement d'un recrutement, il est possible de clairement indiquer sa préférence à compétence égale pour un profil de sexe féminin plutôt que masculin⁶.

☞ La composition des comités d'investissement doit-elle s'apprécier au niveau de la société de gestion ou au niveau de chaque fonds ?

Le compte rendu de la composition des « équipes, organes et responsables chargés de prendre des décisions d'investissement » s'apprécie au niveau de la société de gestion et non de chaque fonds.

Ceci résulte clairement de la rédaction de l'article L. 533-22-2-4 du Comofi « **Les sociétés de gestion de portefeuille définissent un objectif de représentation équilibrée...** ».

De la loi et des travaux parlementaires, il apparaît clairement la volonté d'exiger ce type d'information au niveau du rapport LEC – Loi Énergie Climat de la SGP et non du rapport annuel de chacun des fonds, ceci pour tenir compte de la taille des équipes de gestion et ce « dans un souci de lisibilité ».

⁶ Article L. 1142-4 du Code du travail, Directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail (article 2 § 4), Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (article 157 § 4)

¶ Le législateur prévoit-il une sanction en cas de non communication ou fixation d'aucun objectif de représentation équilibrée ?

Aucune sanction spécifique n'est prévue par le législateur. L'AMF pourrait le cas échéant être amenée à prendre des sanctions (avertissement, blâme, sanction pécuniaire,...) vis-à-vis d'une SGP pour manquement à ses obligations professionnelles (absence de mention d'un objectif de représentation équilibrée,...).

Par ailleurs, en pratique, il pourrait y avoir une sanction réputationnelle, voire commerciale, à moyen terme.



L'AFG fédère les professionnels de la gestion d'actifs depuis 60 ans,
au service des acteurs de l'épargne et de l'économie.

Elle se mobilise pour la gestion d'actifs et sa croissance ;
définit des positions communes qu'elle porte et défend auprès des pouvoirs publics ;
contribue à l'émergence de solutions bénéfiques à tous les acteurs de son écosystème
et s'engage dans l'intérêt de tous à favoriser le rayonnement de l'industrie,
en France en Europe et au-delà.

AFG

Ensemble, s'investir pour demain



Publication réalisée par le département Expertises

■ Alix Guérin, directrice Réglementation | a.guerin@afg.asso.fr | 01 44 94 94 22

41 rue de la Bienfaisance | 75008 Paris | T : +33 (0)1 44 94 94 00

Avenue de Cortenbergh 100 | 1000 Bruxelles | T : +32 (0)2 486 02 90



www.afg.asso.fr