

Communication publicitaire destinée à tous publics

SOCIAL IMPACT RAPPORT ANNUEL D'IMPACT 2022

L'avenir est notre présent



ARMOR

PEOPLE
PLANET
PROGRESS

CPR Invest — Social Impact

Le fonds est indirectement associé à l'impact généré par les entreprises dans lesquelles il investit.



X 128,1

ratio d'équité du portefeuille¹
contre x 242,9 pour l'indice



47,2 %

part des entreprises en portefeuille
proposant plus de 20 heures de
formation² en moyenne par salarié
contre 29,2 % pour l'indice



35,7 %

Part des entreprises en portefeuille avec
+30 % de femmes au sein du comité
exécutif contre 15,8 % pour l'indice²



272

actions d'engagement menées



99 %

Taux de participation aux Assemblées
Générales



432 M d'€

d'encours sous gestion

1- Le ratio d'équité mesure les écarts entre la rémunération des dirigeants et les salaires moyens des salariés. Ce ratio est l'indicateur extra-financier mentionné dans la documentation légale du fonds. 2- Source : Refinitiv. Données au 31/12/2022. Source CPRAM. Indice : MSCI ACWI

Au moment de son investissement, la société de gestion peut uniquement prendre connaissance de l'impact réalisé par le passé et communiqué par l'entreprise elle-même lors de la publication de son rapport annuel ou tout autre support de communication. Ces données sont mises à jour au moins une fois par an. Les données de l'impact réel ne sont à ce jour pas standardisées. Elles ne reposent que sur les déclarations des entreprises et ne sont donc pas auditées par un tiers.



YASMINE DE BRAY,
Gérante Actions thématiques
CPRAM

Réchauffement climatique et climat social tendu, les deux grands défis de notre siècle que sont la réduction des émissions de gaz à effet de serre et la réduction des inégalités sociales sont étroitement liés.

L'invasion de l'Ukraine par la Russie, en entraînant une crise énergétique majeure en Europe, en est l'exemple. Côté pile, cette crise a poussé la Commission européenne et ses États membres à organiser leur souveraineté énergétique et accélérer les investissements dans les énergies renouvelables. Côté face, les Européens ont vu flamber immédiatement leurs factures d'électricité et de gaz et un peu plus tard leurs tickets de caisse et intérêts d'emprunt. L'inflation généralisée et la hausse des taux pour la contenir fragilisent les plus défavorisés comme les classes moyennes. Les gouvernements sont en première ligne pour proposer des mesures qui limiteront l'impact sur les ménages avec parfois une différenciation selon les catégories de population. Sans se substituer aux États, les entreprises ont un rôle à jouer majeur dans la gestion de ce genre de crise : maintien de l'emploi, intégration des jeunes dans l'emploi, partage de la richesse, pratiques fiscales...

Depuis la mise en œuvre des travaux sur la méthodologie de notation « inégalités » des entreprises et des États et le lancement du fonds CPR Invest - Social Impact en 2019, le contexte n'a cessé de nous rappeler les conséquences du sentiment inégalitaire. En fléchant ses investissements vers les entreprises aux pratiques les plus positives socialement pour la société, le fonds apporte aux investisseurs une solution pour prendre en compte les risques associés aux inégalités et contribuer à les réduire par leurs investissements.

La cohésion sociale est un des domaines majeurs d'engagement du groupe Amundi. Juste contribution aux finances publiques, échelle équitable des salaires, lutte contre les discriminations, respect des droits humains sont quelques exemples d'axe de dialogue et d'engagement avec les entreprises.

Nous vous invitons à découvrir dans ce rapport annuel d'impact la démarche responsable mise en œuvre par le fonds CPR Invest - Social Impact et les résultats obtenus avec celle-ci, par l'approche durable et les choix du gérant et de façon indirecte au travers des entreprises dans lesquelles le fonds investit. Des illustrations concrètes de pratiques des entreprises et des exemples d'actions d'engagement viennent compléter cette nouvelle édition.

DE L'INVESTISSEMENT THÉMATIQUE À L'INVESTISSEMENT À IMPACT

Une philosophie repensée

Parmi les pionniers de l'investissement thématique et avec près de 20 milliards d'euros d'encours sous gestion³ aujourd'hui, CPRAM se positionne parmi les principaux acteurs européens sur cette classe d'actifs. **Dès 2017, les nouvelles stratégies lancées ont intégré une approche responsable en visant à apporter une réponse à des défis majeurs de notre siècle** qu'ils soient sociaux, démographiques, technologiques ou climatiques : Food For Generations en 2017, Education et Climate Action en 2018, ou encore Social Impact sur la réduction des inégalités en 2019. Depuis, **CPRAM n'a cessé de se structurer autour de l'Investissement Responsable et d'innover pour faire évoluer ses stratégies** et méthodologies en lien avec l'amélioration des données, la prise de conscience des investisseurs et la maturité du marché dans son ensemble.

Même si l'investissement thématique et l'investissement à impact partagent des points communs, nous sommes conscients qu'il s'agit d'un changement de paradigme où la performance financière n'est plus appréciée seule mais au même niveau qu'une performance sociale et/ou environnementale. C'est donc la transformation globale de nos pratiques qui s'opère avec un changement de mentalités inévitable de tous et pas seulement du gérant, mais également des managers et des dirigeants des sociétés de gestion, des investisseurs et de toutes les parties prenantes.

Des cadres de référence et d'analyse rigoureux

À ce jour, quatre **grandes stratégies sont considérées comme investissement à impact** chez CPRAM : les compartiments de CPR Invest Food For Generations, Education et Social Impact ainsi que ceux de la gamme Climat. Elles représentent 5 milliards d'euros d'encours sous gestion³.

Les philosophies d'investissement des fonds s'inscrivent dans **des cadres de référence tels que les Accords de Paris et les Objectifs de Développement Durable (ODD)** et leur processus de gestion répondent aux standards de place tel que celui défini par le GIIN⁴ dont les caractéristiques principales portent sur l'intention de contribuer à générer un impact social ou environnemental positif, piloter la performance de l'impact et apporter les preuves de l'impact réalisé par les investissements.

En 2021, Amundi a développé une **méthodologie de classification propriétaire** afin d'assurer que les meilleurs standards sont respectés avant de qualifier un fonds comme investissement à impact. L'évaluation, menée par les équipes ESG d'Amundi, s'appuie sur un questionnaire en trois parties selon les piliers de référence de l'impact investing : intentionnalité, additionnalité et mesurabilité (détails page 5).

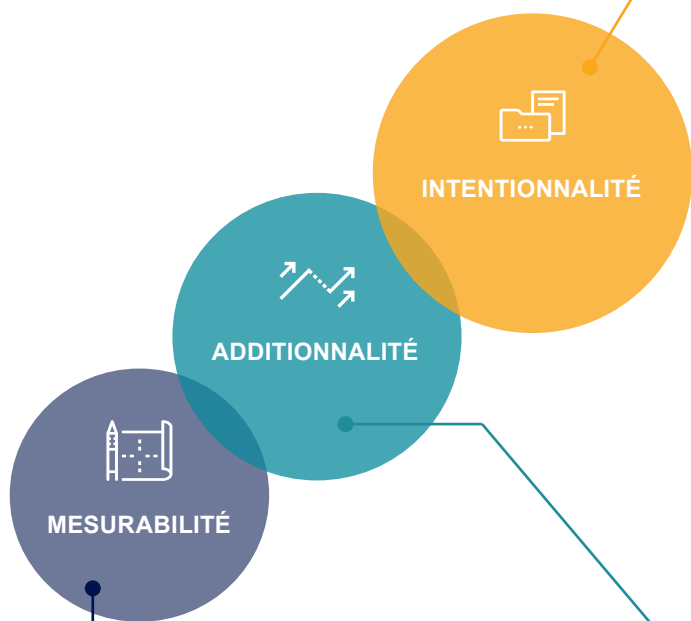
Afin de bien clarifier son offre, CPRAM a choisi de soumettre à ce jour les quatre stratégies précitées. Celles-ci ont toutes obtenu une note leur permettant d'être référencées parmi la gamme d'investissements à impact du Groupe au regard des éléments synthétisés dans l'illustration. Dans le cadre de ses ambitions ESG à horizon 2025, Amundi s'est fixé l'objectif d'atteindre 20 milliards d'encours en investissement à impact en élargissant son offre de solutions⁵. Contribuant à près d'un quart aujourd'hui à l'objectif, CPRAM s'inscrit pleinement dans les ambitions du Groupe. Nos experts participent activement aux projets menés actuellement pour atteindre collectivement cet objectif.

3- Données au 31/12/2022, source CPRAM

4- Global Impact Investing Network (GIIN), <https://thegiin.org/>

5- Plan Amundi Ambition ESG 2025, disponible sur le site https://www.amundi.fr/fr_instit/ESG

Les trois piliers de l'impact déclinés par Amundi et CPRAM



INTENTIONNALITÉ Thèse d'impact

Les objectifs d'impact et la stratégie d'investissement doivent être cohérents, avec une base solide et crédible permettant d'atteindre les objectifs d'impact.

- Définition d'un objectif d'investissement en lien avec les enjeux du thème d'investissement au même niveau que la performance financière.
- Inscription du thème dans un cadre de référence tels que les Accords de Paris ou les ODD des Nations Unies.
- Univers d'investissement construit pour apporter des réponses concrètes sur l'ensemble de la chaîne de valeur du thème pour un impact global.
- Formalisation d'objectifs ex ante au travers d'indicateurs mesurables et pertinents avec le thème le cas échéant.
- Mise en place d'une gouvernance pour encadrer et assurer la pertinence des guidelines définies.
- Processus de labellisation externe des fonds.



MESURABILITÉ Mesure de l'impact & reporting

Le reporting doit fournir des informations sur le déploiement de la stratégie d'impact à chaque étape du processus d'investissement.

- Sélection d'indicateurs pertinents et disposant d'un bon niveau de couverture.
- Suivi rigoureux des objectifs en absolu (et le cas échéant en dynamique) vs un univers pertinent pour le thème (ex : réduction de l'intensité carbone, amélioration du ratio d'équité).
- Mesure et contrôle des externalités négatives au travers des filtres d'exclusions ESG et de controverses.
- Accès à 5 bases de données (BDD) environnement et climat et à des BDD généralistes pour les données sociales en complément du référentiel ESG du Groupe.
- Moyens humains internes et appui sur les brokers pour la récupération manuelle de données non disponibles via des BDD.
- Publication d'un rapport extra-financier mensuel et d'un rapport annuel d'impact sur l'ensemble des paramètres : indicateurs d'impact, statistiques de vote et d'engagement, analyses qualitatives...



ADDITIONNALITÉ Des engagements au-delà de l'investissement

La stratégie d'additionnalité doit être intégrée au processus d'investissement et couvrir une majorité des actifs du portefeuille. Elle doit faire partie d'une stratégie de gestion active pour laquelle des ressources sont allouées.

- Actions d'engagement en lien avec la politique du Groupe sur 6 domaines principaux incluant la transition vers une économie bas carbone, la préservation du capital naturel et la cohésion sociale (détails page 14).
- Démarrage en 2023 d'actions d'engagement complémentaires spécifiques aux enjeux prioritaires de nos thèmes d'impact.
- Participation des gérants aux efforts d'engagement.
- Mise en place d'initiatives spécifiques en dehors de la gestion du fonds : partage des frais de gestion, programme de compensation carbone volontaire, baromètre investisseurs.
- Sessions de formation régulière des équipes et formation systématique des nouveaux arrivants.



Une gouvernance pour impliquer tous les métiers

La grille d'analyse d'Amundi est l'un des éléments clés de la gouvernance en matière d'impact. Elle s'insère plus globalement dans la gouvernance Investissement Responsable (IR) du Groupe. CPRAM s'inscrit en effet dans la politique d'IR d'Amundi dont le pilotage et le suivi par la Direction Générale d'Amundi se réalise au travers de quatre comités : le Comité stratégique ESG & Climat, le Comité de notation ESG, le Comité de vote et le Comité ESG. Au sein de ce cadre Amundi, CPRAM décline ses propres orientations stratégiques et développe des méthodologies de gestion liées à ses philosophies d'investissement et typologies de clientèles. Elle dispose d'instances de gouvernance internes et indépendantes.

Si l'équipe Investissement Responsable composée de trois personnes coordonne les projets et veille au respect et à la cohérence des décisions, toutes les équipes de CPRAM sont sensibilisées et impliquées dans la mise en œuvre de la politique IR.

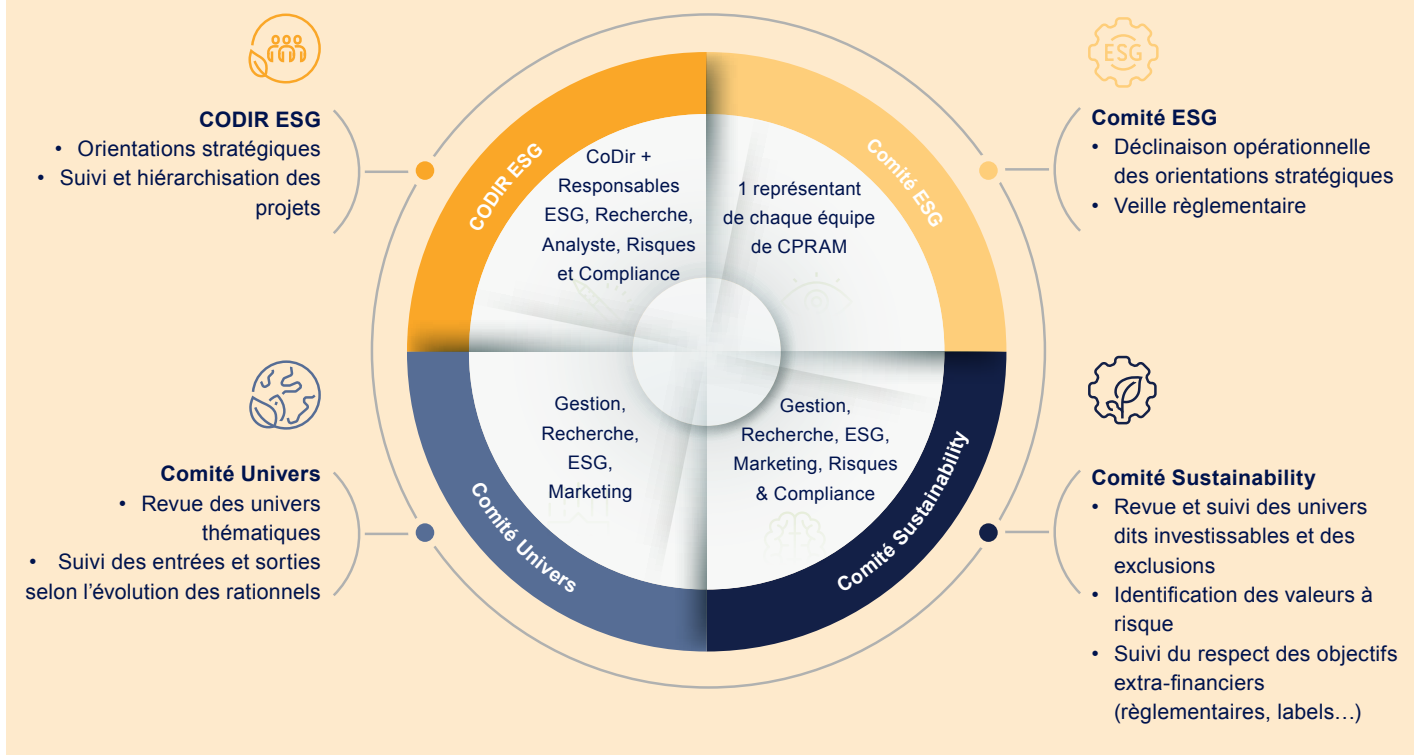
Tous les mois se tient un **Comité de Direction ESG** pour notamment valider les orientations ESG, impact et RSE. Dans la continuité se tient le **Comité ESG** qui réunit au moins un représentant de chacune des équipes de CPRAM

qui se fait l'ambassadeur pour son équipe. Ce comité vise à suivre le lancement ou la transformation des solutions d'investissement, à informer les collaborateurs sur les évolutions réglementaires, la mise à disposition ou les mises à jour d'outils et de données de gestion... et partager ainsi les problématiques et implications pour tous.

En parallèle, les **Comités « Univers » et « Sustainability »** pilotés par l'équipe Recherche visent à s'assurer respectivement de la pertinence et de la cohérence des univers avec leur thème d'investissement et thèse d'impact le cas échéant et pour le second, du suivi et du respect des objectifs et indicateurs d'impact, des exclusions sur critères ESG & controverses, des règles liées aux différents labels et à la réglementation.

Au cours de l'année 2022, **CPRAM a également renforcé son équipe d'Analystes qui se compose aujourd'hui de six analystes financiers & extra-financiers**. Ils peuvent s'appuyer sur les outils et ressources du Groupe et contribuent à la mise en œuvre de la politique d'engagement d'Amundi tout en adressant les enjeux spécifiques des thèmes de notre gamme impact. Les premières actions d'engagement sont menées en 2023.

Instances de gouvernance propre à CPRAM



Une gamme impact 100 % labellisée

Il n'existe pas à ce jour de label de place sur l'impact. Néanmoins CPRAM a initié une démarche de labellisation ISR exigeante depuis 2019. Cette démarche a été progressive et ciblée pour répondre à la demande de lisibilité et de transparence des clients. Aujourd'hui, près de 20 milliards des encours sous gestion sont labellisés, soit 1/3 des encours totaux⁴. La gamme Climat, Food For Generations et Social Impact ont reçu le label d'État ISR France. Education, Food For Generations et Social Impact bénéficient du label belge Towards Sustainability.

Quel que soit le pays, les processus de labellisation sont très encadrés et font l'objet d'un audit annuel externe. Ces audits visent d'une part à contrôler la robustesse des stratégies d'investissement et le respect de l'ensemble des règles et indicateurs de suivi ESG et d'autre part à s'assurer du bon fonctionnement des contrôles internes dans le suivi de l'ensemble de ces règles.

La formation de tous, un prérequis

Un point d'attention particulier est mis sur la sensibilisation et la formation de l'ensemble des collaborateurs. Pour ce faire, plusieurs types de formations sont organisés par nos experts en interne selon les sujets : Recherche, Analystes, ESG, Produits...

En 2022, neuf sessions de formations ESG, d'une durée de 30 minutes chacune, ont été organisées. Ouvertes à tous, elles ont permis de couvrir aussi bien la réglementation que les données extra-financières et les exigences spécifiques associées à nos gammes Investissement Responsable (ESG, impact, Climat). En moyenne, 2/3 des collaborateurs y ont participé. En complément, des sessions de formation dédiées aux nouveaux arrivants sont assurées par l'équipe ESG quelques semaines après leur arrivée.

En outre, dans le cadre de son plan Ambition ESG 2025, Amundi s'est donné l'objectif de former 100 % de ses collaborateurs à l'Investissement Responsable d'ici fin 2023. Le Groupe Amundi a mis en place un dispositif de formation et d'accompagnement qui couvre une grande diversité de sujets permettant de se familiariser avec l'IR en général et de comprendre le fonctionnement d'Amundi en tant qu'investisseur responsable. En 2022, ce dispositif a été renforcé avec le lancement du « Responsible Investment Training Program ». Ce programme, en cours de déploiement, propose des parcours de formation dédiés par métier.

Les chiffres clés de la gamme impact



4 thèmes

2 sociaux et
2 environnementaux



5 mds €
d'encours⁵



100%
des fonds labellisés⁵

Investir dans une croissance Juste

Depuis son lancement en 2019, CPR Invest - Social Impact vise à sélectionner les entreprises présentant les meilleures perspectives de croissance au sein d'un univers composé des entreprises affichant les meilleures pratiques sociales afin de contribuer à la réduction des inégalités. Pour ce faire, l'équipe de gestion s'appuie sur une méthodologie propriétaire de notation des entreprises et des États.

Une approche complète et transparente des inégalités

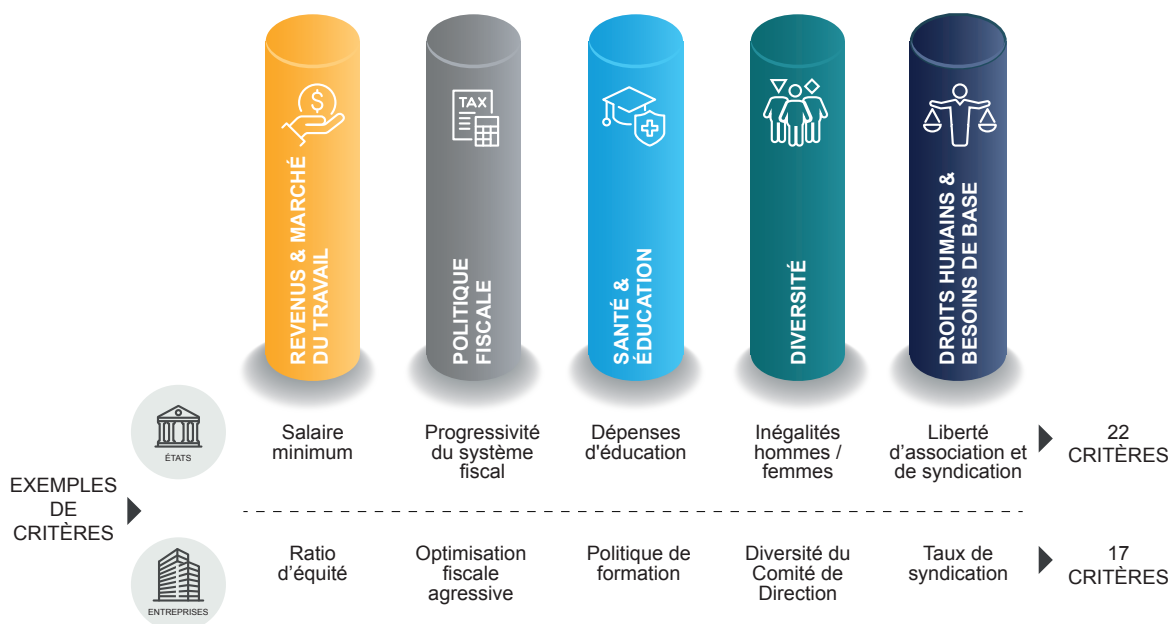
Nous considérons que les inégalités sociales sont produites et reproduites au croisement de plusieurs facteurs. Elles doivent donc s'apprécier de manière globale et ne pas se limiter aux enjeux d'écart de revenus. Notre méthodologie d'évaluation repose donc sur une approche complète et transparente des inégalités autour de cinq piliers transposables au secteur privé et aux gouvernements : travail & revenu, fiscalité, éducation & santé, diversité et droits humains.

À ce jour, l'analyse repose sur 39 critères d'évaluation, 22 pour les États et 17 pour les entreprises, regroupés autour de ces 5 piliers. L'objectif est d'appréhender à la fois l'ensemble des enjeux autour de la réduction des inégalités, puis mesurer et anticiper les risques financiers associés pour les investissements.

Un processus robuste de collecte des données

La qualité de la donnée (disponibilité, fiabilité...) est l'un des enjeux majeurs de notre industrie aujourd'hui. Elle est au cœur de nos préoccupations dans la méthodologie de construction de la note. La couverture de notre notation est mondiale avec comme périmètre le MSCI ACWI, l'indice de référence des marchés actions incluant aussi bien les pays développés qu'émergents. Fin 2022, cela représente ainsi un peu plus de 2 900 entreprises et 47 pays, 23 pays développés et 24 pays émergents⁶. Nous excluons toutefois de notre analyse les pays et entreprises associées avec lesquels nous ne pouvons traiter pour des raisons réglementaires (ex : Iran).

5 piliers d'analyse des entreprises & États 39 critères spécifiques



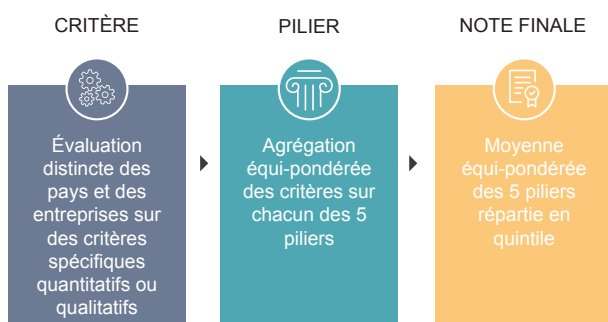
6- Source MSCI, plus d'informations www.msci.com

Pour collecter les données des entreprises, nous nous appuyons à la fois sur nos fournisseurs de données financières et extra-financières habituels y compris les données de l'équipe d'Analyse ESG d'Amundi. Pour le ratio d'équité qui permet de mesurer les écarts de rémunération entre les dirigeants et salariés d'une même entreprise, nous récupérons directement les données de sources officielles aux États-Unis, en Allemagne et au Royaume-Uni car la publication de cette information est obligatoire pour les entreprises cotées dans ces pays. Nous complétons la couverture avec l'appui des brokers pour le reste de l'univers et pénalisons les entreprises qui ne communiquent pas cet indicateur.

Pour les pays, nous nous appuyons exclusivement sur des sources publiques telles que les Nations Unies ou encore le Forum économique mondial.

Trois niveaux de notation

L'attribution des notes se déroule en 3 étapes sur une échelle allant de A à E, A correspondant à la meilleure notation et E la plus mauvaise. Les notes attribuées par critère sont équi-pondérées pour obtenir les notes par pilier qui sont ensuite elles-mêmes équi-pondérées pour obtenir les notes finales. Chaque critère et pilier a donc le même poids dans la notation finale. Le manque de transparence des entreprises est pénalisé au niveau de chacun des critères. Les données source étant publiées une fois par an, la revue des notes se fait annuellement.



UNE ÉCHELLE DE NOTATION DE A À E
 Une note est attribuée à chaque étape allant de A à E : A étant le meilleur score et E le plus mauvais



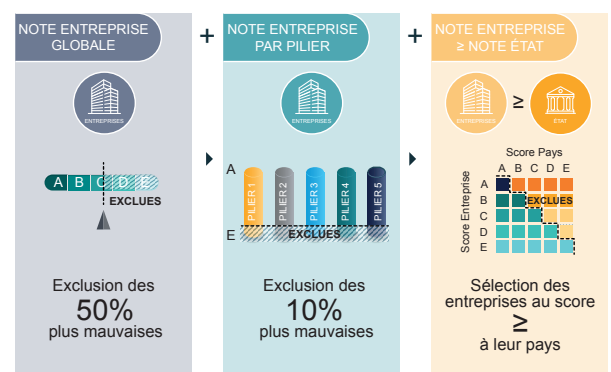
Une construction exigeante de l'univers

L'univers thématique de CPR Invest - Social Impact est défini de façon quantitative sur la base de cette évaluation. Pour intégrer l'univers, une entreprise doit avoir une note « inégalités » finale supérieure à la moyenne et ne pas faire partie des 10 % plus mauvaises sur la note par pilier. En outre, elle doit respecter ou améliorer les pratiques de son pays d'origine (siège social) en obtenant une note supérieure ou égale à celui-ci. Cet univers englobe environ 1 200 entreprises.

A cela s'ajoute notre approche ESG. En plus du filtre sur les controverses (trois fournisseurs externes), sont exclues les entreprises disposant des plus mauvaises notes ESG (analyse Amundi) à la fois sur la note globale, la composante S et sur l'ensemble des critères sociaux.

L'univers éligible résultant de ces différentes étapes se compose alors de 1 100 valeurs environ. Il est revu mensuellement.

Définition de l'univers thématique à partir des notes « inégalités »



CPR Invest - Social Impact a obtenu en 2021 le label d'État ISR France et le label belge Towards Sustainability⁷

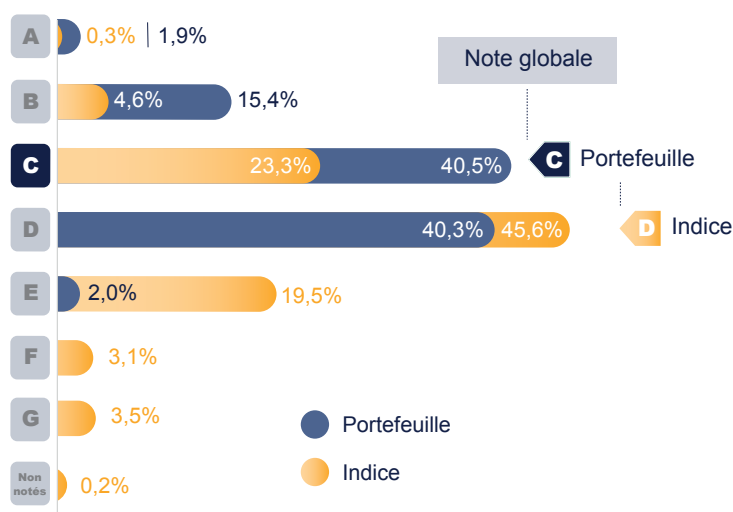
7- Pour plus d'informations : <https://www.lelabelisr.fr/> et www.towardsustainability.be

analyse des résultats extra-financiers

La qualité de la donnée est au cœur de nos préoccupations pour évaluer les entreprises sur leurs pratiques sociales et définir un univers d'investissement en ligne avec la philosophie du fonds. Au niveau du portefeuille, nous suivons également plusieurs indicateurs afin de s'assurer que CPR Invest – Social Impact affiche un profil plus vertueux que la moyenne mondiale au travers de l'indice MSCI ACWI⁸.

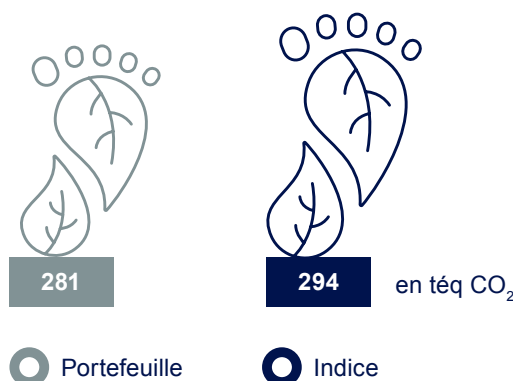
Décomposition de la note ESG

Au global, la décomposition du portefeuille par note ESG affiche la pertinence et la robustesse de notre méthodologie de définition de l'univers « inégalités » combinée à notre approche ESG. Les résultats montrent que les entreprises dont les pratiques évaluées sur les critères E, S et G dans leur ensemble se situent en-dessous de la moyenne sont clairement écartées des investissements. 57,7 % des investissements en portefeuille présentent ainsi une note ESG parmi les meilleures (A, B ou C), contre seulement 28,1 % de l'indice.



Intensité carbone

Si la thématique du fonds est orientée sur des enjeux sociaux, il nous semble impératif de suivre certaines externalités négatives comme les émissions carbone liées à nos investissements. L'intensité carbone⁹ est en outre un des indicateurs de suivi dans le cadre de la labellisation ISR France du fonds. Social Impact affiche une intensité carbone de 281 tonnes équivalent CO₂ (t_{éq} CO₂) soit en amélioration de 4,4 % par rapport à l'indice.



8- Le fonds est géré de façon active sans contrainte liée à cet indice qui est utilisé uniquement a posteriori.

9- Source : Trucost, données au 31/12/2022.



Pilier « revenus du travail »

Le ratio d'équité¹⁰ est un indicateur clé de mesure des inégalités en entreprise et contribue à renforcer le sentiment de creusement des inégalités. Nous avons maintenu notre effort de collecte des données en collaboration avec les *brokers* sur cet indicateur afin de maintenir un taux de couverture élevé pour le portefeuille, à savoir 97 %.

L'écart de rémunération entre dirigeants et salariés est bien plus faible dans les entreprises qui font partie du portefeuille. **Les dirigeants des sociétés retenues gagnent en moyenne 128,1 fois le salaire moyen de leurs employés ; l'écart est ainsi réduit de moitié par rapport à l'indice.**

A noter que le ratio d'équité moyen de l'indice a été mesuré sans Amazon ni Apple et Google (Alphabet) qui faussaient complètement la moyenne du fait de leur capitalisation boursière très élevée combinée à des ratios d'équité élevés également.



Pilier « éducation & santé »

La part des entreprises qui proposent plus de 20 heures de formation¹¹ est de 29,2 % pour l'indice alors que le **portefeuille affiche une part nettement supérieure de 47,2 %.**



Pilier « diversité »

35,7 % des entreprises du portefeuille ont plus de 30% de femmes au sein du comité exécutif¹¹ contre seulement 15,8 % pour les entreprises de l'indice. De même, la part des entreprises ayant plus de 30 % de femmes managers est bien plus élevée au sein du portefeuille avec 44,3 % contre 24,2 % pour l'indice.

Ratio d'équité



128,1



Portefeuille



242,9



Indice

Part des entreprises proposant plus de 20 heures de formation à leurs salariés



47,2 %



Portefeuille



29,2 %



Indice

Part des entreprises avec +30 % de femmes au sein du comité exécutif



35,7 %



Portefeuille



15,8 %



Indice

10- Récupération des données auprès des sources officielles (la SEC aux États-Unis, l'IMU au Royaume-Uni et le HPC en Allemagne) et complément avec l'aide de nos agents brokers.

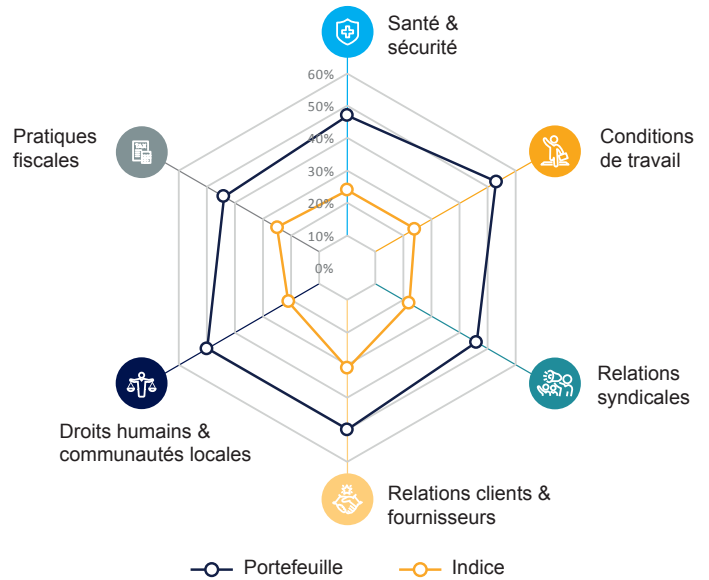
11- Source : Refinitiv, données au 31/12/2022.

Analyse de critères issus de notre méthodologie ESG

Dans notre analyse des entreprises, nous nous appuyons sur une sélection de critères sociaux et de gouvernance issus de la méthodologie d'évaluation ESG du Groupe Amundi. Les entreprises sont évaluées selon une approche « best-in-class » sur une échelle de notation allant de A à G (la note A représentant les meilleures pratiques).

Ce graphique synthétise et compare pour le portefeuille comme pour l'indice la part des investissements affichant les meilleures notes (considérant les notes A, B et C) sur une sélection de six critères sociaux ou de gouvernance. Ces critères ont été retenus pour leur pertinence par rapport aux enjeux de réduction des inégalités et sont communs à l'ensemble des secteurs. Sur les 6 critères, le portefeuille est investi à plus ou moins 50% dans des entreprises notées A, B ou C quand l'indice se situe entre 10 et 30 % selon les critères.

Part des entreprises notées A, B ou C sur une sélection de critères sociaux ou de gouvernance



Éléments d'évaluation par critère (non exhaustif)

Pratiques fiscales	Santé et sécurité	Conditions de travail	Relations syndicales	Droits humains et Communautés locales
Niveau de transparence, écart estimé entre les taxes effectivement payées et ce qui devrait l'être compte tenu des implantations géographiques, controverses liées aux pratiques fiscales.	Systemes d'hygiène et de sécurité permettant de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, connaissance et respect des procédures par les salariés.	Conditions d'un développement durable de l'emploi, promotion et garantie de l'évolution des compétences des salariés en adéquation avec les besoins d'emplois futurs.	Respect et promotion de la liberté syndicale et du droit à la négociation collective. Existence d'instances de représentation des salariés sans ingérences ou discrimination.	Pratiques et politiques mises en œuvre pour garantir le respect des droits fondamentaux de l'être humain (prohibition du travail forcé et du travail des enfants, lutte contre les discriminations...).



Illustration de bonnes pratiques

ASML s'est imposé comme leader mondial dans le domaine de la production de matériel de lithographie pour l'industrie des semi-conducteurs. Plus précisément, le groupe néerlandais fournit aux principaux fabricants de puces électroniques dans le monde la capacité de produire en masse des motifs sur silicium, contribuant à rendre les puces plus petites, plus rapides et plus écologiques.

ASML est dans le top 5 % de notre score inégalité en moyenne des cinq piliers. Elle est en haut des classements sur l'ensemble des piliers à l'exception des piliers « diversité » et « revenus & marché du travail » où elle se situe en milieu de classement. Cela fait d'ASML une bonne référence en termes de pratiques contribuant à réduire les inégalités.

Ainsi, l'entreprise a adhéré en 2022 au code de gouvernance fiscale qui doit conduire à plus de transparence les sociétés néerlandaises cotées en bourse. Elle a payé 1,7 milliard d'impôts sur les bénéfices en 2022 dont la moitié aux Pays-Bas pour un taux d'imposition réel de 15,0 %.

La société comptait fin 2022 plus de 37 000 employés issus de 143 nationalités. Elle a recruté plus de 7 000 personnes en 2022 dont 24 % de femmes. ASML s'efforce continuellement de recruter et former des femmes dans un secteur majoritairement masculin. Le taux d'engagement de ses salariés est de 78 %.

ASML a créé des programmes intensifs d'enseignement STEM (sciences, technologies, ingénierie et mathématiques) visant à stimuler l'intérêt pour la technologie chez les jeunes et accroître le bassin de talents dans les régions où l'entreprise opère. Elle sensibilise aux perspectives de carrière dans un secteur offrant de nombreuses opportunités de développement. Les compétences STEM sont jugées clés pour aider les enfants à réaliser leur potentiel, notamment dans les communautés défavorisées. En parallèle, ASML collabore avec des associations pour combler la fracture numérique chez les personnes âgées.

En 2022, ils ont ainsi soutenu au total 221 projets éducatifs aux Pays-Bas, aux États-Unis et en Asie, pour un montant de 900 000 euros.

Cet exemple vise à illustrer l'univers d'investissement. Sources : CPRAM et <https://www.asml.com/en>

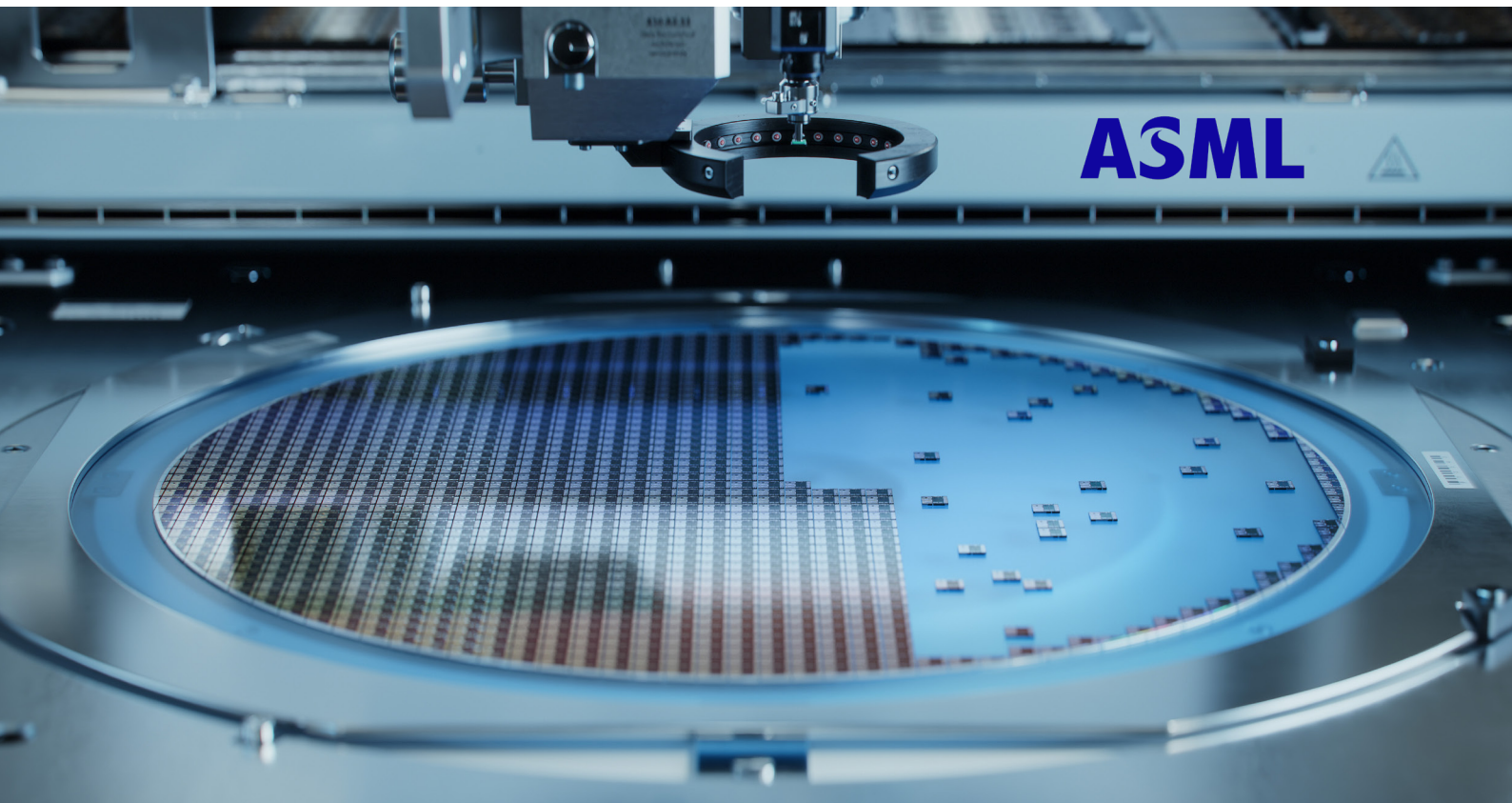


Illustration d'entreprise exclue

La philosophie d'investissement du fonds conduit à exclure des entreprises à plusieurs niveaux : le 1^{er} étant la non-conformité avec les minima requis sur le profil « réduction des inégalités » puis l'évaluation ESG et le suivi des controverses.

Dans certains cas, les pratiques d'une entreprise conduisent à l'exclusion à tous niveaux. Prenons l'exemple d'une entreprise américaine de développement et d'édition de jeux vidéo. Celle-ci obtient la plus mauvaise note sur le score inégalité global avec notamment un positionnement dans le dernier quartile sur deux piliers. Par ailleurs, l'entreprise obtient une note rédhitoire sur un des critères sociaux et le signal sur les controverses a été activé durant plusieurs mois en 2021 et 2022.

Les accusations concernaient des discriminations et plus précisément un climat de harcèlement sexuel constant subi par les femmes de l'entreprise, un taux de rémunération inférieur aux hommes et des opportunités d'avancement de carrière réduites. Les équipes dirigeantes et de gestion des Ressources humaines ont été en outre accusées de couvrir ces pratiques.

Les protestations des employés, le départ de plusieurs cadres ainsi que les réactions de l'ensemble des parties prenantes ont eu un impact sur le processus de développement et les performances de l'entreprise. Une action en justice intentée en 2021 par l'État de Californie a entraîné une chute importante du cours de l'action.

L'analyste ESG d'Amundi en charge du secteur d'activité a sollicité des échanges avec l'entreprise sur les conditions de travail. Les interlocuteurs (départements juridique, relations investisseurs et santé & sécurité) ont d'abord éludé complètement la controverse en arguant les prémices de leur stratégie ESG. L'analyste a pu interagir de nouveau à trois reprises en 2022 pour suivre la manière dont l'entreprise allait réagir et définir un plan de remédiation avec des faits et indicateurs concrets.

Comme évoqué lors des échanges avec l'analyste, l'entreprise a bien publié en 2023 son premier rapport de transparence. Celui-ci décrit les procédures mises en place ainsi que la manière dont les enquêtes, menées par une unité d'enquête intégrée, et les mesures correctives adéquates ont été mises en œuvre. Il divulgue aussi le nombre et la répartition des cas corroborés et examinés par les unités opérationnelles.



L'entreprise s'est notamment fixé comme objectif l'augmentation de 50 % d'ici à la fin de 2026 de la part de femmes et de personnes non binaires. Elle a déclaré investir 250 millions de dollars sur 10 ans pour accélérer les opportunités pour les talents issus de la diversité, l'augmentation de la transparence sur l'équité salariale et la mise en place d'enquêtes pour mesurer l'engagement des employés.

En outre, l'entreprise a également embauché son premier responsable de la diversité, de l'équité et de l'inclusion en 2022, et a nommé son premier responsable de la conception de jeux inclusifs et un responsable de l'éthique et de la conformité en 2022.

Dans l'ensemble, nous notons que l'entreprise a fait des efforts pour améliorer la culture sur le lieu de travail et dans sa politique sur la diversité, l'équité et l'inclusion. La publication du premier rapport de transparence et les nominations récentes constituent une étape importante selon nous. Nous suivrons de près la publication des prochains chiffres afin de mesurer l'efficacité des mesures mises en place et la dynamique sur les objectifs fixés.

L'engagement, un pilier essentiel de notre démarche D'IMPACT

CPRAM s'inscrit pleinement dans la politique d'investissement responsable d'Amundi dont l'engagement est un des piliers essentiels. Ayant pour objectif de promouvoir une transition vers une économie durable, inclusive et bas carbone, Amundi s'engage auprès des émetteurs autour de **six thèmes principaux** :

- La transition vers une économie bas carbone ;
- La préservation du capital naturel (protection des écosystèmes et lutte contre la perte de biodiversité) ;
- La cohésion sociale, à travers la protection des salariés directs et indirects et la promotion des droits humains ;
- La responsabilité client, produit et sociétale ;
- Des pratiques de gouvernance solides promouvant le Développement Durable ;
- Un dialogue favorisant un exercice accru du droit de vote et une gouvernance d'entreprise renforcée.

Cela passe aussi bien par le dialogue continu avec les entreprises que par le vote aux assemblées générales. Ces dernières années, Amundi a doublé les effectifs de ses équipes d'Analyse ESG, vote et Corporate Governance permettant ainsi de renforcer considérablement ses actions d'engagement avec les entreprises. Plus de **5 400 actions d'engagement ont été menées en 2022**. Cela représente **2 115 émetteurs uniques** pour lesquels il y a eu une action d'engagement l'an passé contre 1 364 en 2021 et 878 en 2020.

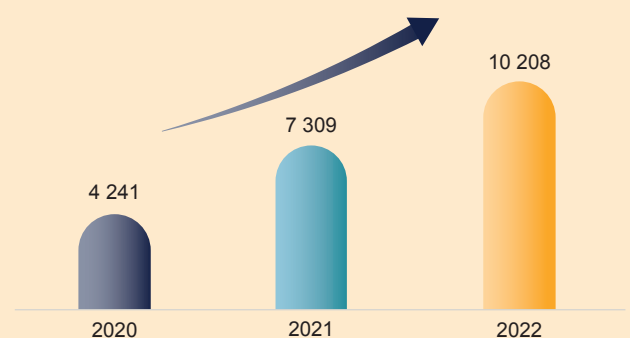
Au cours de la saison de votes 2022, Amundi a participé activement à 10 208 Assemblées Générales (AG) soit un taux de participation de 99 %. Cela représente 107 297 résolutions votées. Amundi a soutenu 87 % des résolutions d'actionnaires relatives au climat et 81 % de celles relatives aux droits humains / dimension sociale. Globalement, Amundi s'est opposée à 21 % des résolutions portées par le management et a exprimé au moins un vote « contre » ces résolutions dans 69 % des AG. Au niveau de CPRAM, cela représente **21 933 résolutions** votées concernant **1 476 entreprises et 1 728 AG**.

Source : Amundi au 31/12/2022, retrouvez les rapports complets de vote et d'engagement 2022 sur les sites Internet de CPRAM et Amundi.

6 domaines d'engagement



+141% de participation aux Assemblées générales en 3 ans



Statistiques concernant le fonds

Vote

Sur l'année écoulée, Social Impact a participé activement à 99 % des Assemblées Générales représentant 1 146 résolutions votées. Amundi a exprimé au moins un vote « contre » dans 73% des Assemblées Générales.

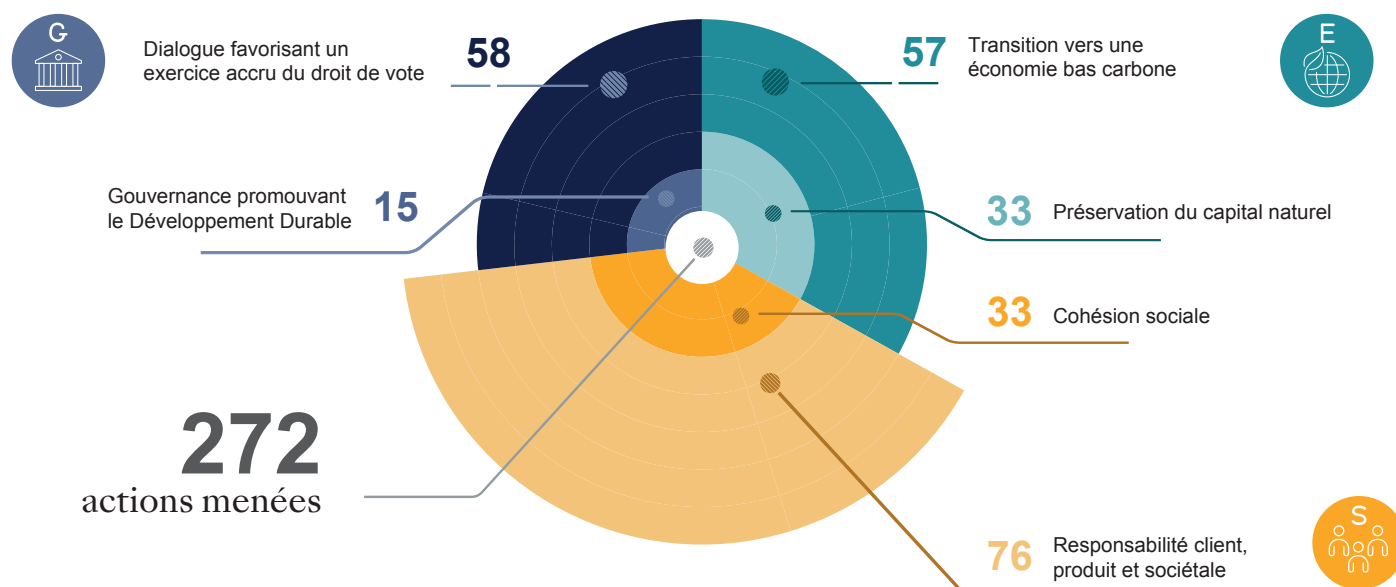
Engagement

272 actions d'engagement ont été menées avec les entreprises du portefeuille Social Impact. 56 entreprises ont été concernées par au moins une action d'engagement.

La réduction des inégalités concerne différents aspects des pratiques d'une entreprise, ainsi, nos actions d'engagement sont multiples et variées. En 2022, elles ont concerné principalement les pratiques fiscales, l'inclusion, la diversité ou les droits humains.



Répartition des actions par domaine d'engagement



engagement COLLABORATIF

« 30 % CLUB France Investor GROUP »

En 2020, Amundi s'est engagée aux côtés de cinq sociétés de gestion françaises pour créer le « 30 % Club France Investor Group » afin de promouvoir une meilleure diversité femmes-hommes au sein des instances dirigeantes du SBF 120. Cette coalition, créée initialement en 2010 au Royaume-Uni, s'est développée ensuite dans une dizaine de pays développés comme émergents.

Le groupe d'investisseurs français compte désormais seize membres qui représentent plus de 6 000 milliards d'euros d'actifs sous gestion début 2023¹². En associant les capacités d'engagement et de vote de ses membres, ce groupe d'investisseurs appelle les entreprises du SBF 120 à établir un plan d'action afin d'avoir au moins 30 % de femmes dans leurs instances dirigeantes d'ici 2025. Il vise aussi à promouvoir la transparence sur les procédés qui permettent d'assurer la parité et à entamer un dialogue avec les grandes capitalisations françaises pour établir des engagements et des objectifs.

Les avancées en 2022

Les entreprises sont de plus en plus ouvertes à dialoguer et à s'engager puisque les refus d'engagement concernent une minorité des entreprises. Le groupe tient à aller plus loin que son simple objectif des 30% de femmes au sein des instances dirigeantes en dialoguant avec les entreprises qui ont déjà rempli ce premier objectif. En 2022, 18 rendez-vous en personne ont eu lieu ainsi qu'une campagne d'emails auprès des membres du SBF 120 pour partager les attentes de transparence concernant la diversité dans leurs rapports.

Le 30 % Club France Investor Group a ainsi permis de créer une dynamique positive sous la forme de plans d'actions et d'objectifs ciblés. La promotion de l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes a été soutenue par le renforcement de la loi

Rixain¹³. Les entreprises devront compter au moins 30% de femmes cadres dirigeantes et membres d'instances dirigeantes à partir du 1er mars 2026 puis 40% au 1er mars 2029.

Le groupe a distingué plusieurs piliers considérés comme des stratégies évidentes à mettre en place pour promouvoir la parité : la méritocratie, la représentation des femmes au sein des postes les mieux rémunérés ou encore la lutte contre le harcèlement sexuel. Les dialogues effectués ont permis d'identifier et de partager les meilleures pratiques pour chacun de ces piliers.

Le Code d'Ethique et le site internet mis en place par L'Oréal pour signaler des comportements déplacés ont par exemple été identifiés comme parmi les meilleures pratiques en termes de lutte contre le harcèlement.

Les prochaines étapes

Les membres de la coalition entendent poursuivre le dialogue avec les membres du SBF 120 et les recommandations faites aux entreprises. Intégrer de nouveaux investisseurs au groupe augmenterait les capacités d'action. Le groupe souhaite collaborer avec Mercer sur leur enquête Global Talent Trends en incluant les pratiques sur la parité afin d'obtenir des données plus cohérentes. Le 30 % Club France Investor Group a enfin pour ambition d'instaurer un pilier CEO & Chair. En tant que dernier pays où un groupe d'investisseurs a été créé, un pilier CEO & Chair jouerait un rôle déterminant dans la sensibilisation à la diversité et à l'efficacité des politiques et des pratiques adoptées.



Source : Rapport d'engagement Amundi 2022

12- <https://30percentclub.org/france-investor-group/> 13- <https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/la-loi-rixain-acceler-la-participation-des-femmes-a-la-vie-economique-et>

CAMPAGNE THÉMATIQUE : PROMOTION D'UN SALAIRE DÉCENT AUX ÉTATS-UNIS

Amundi a initié en 2020 une campagne d'engagement spécifique aux États-Unis sur le thème du salaire vital. En effet, les entreprises américaines affichent souvent des ratios d'équité avec des écarts très importants (écart de rémunération entre le PDG et la médiane des salariés). Cet engagement poursuit trois objectifs généraux qui s'appliquent à tous les secteurs :



Sensibiliser les entreprises à l'importance matérielle de salaires équitables pour les employés les moins bien payés, dans le but final de garantir un salaire décent à tous les travailleurs.



Améliorer les pratiques des entreprises en matière de rémunération et de bien-être des travailleurs, y compris la rémunération, les avantages non salariaux, la formation, la satisfaction au travail et la promotion.



Augmenter la transparence des entreprises sur les indicateurs relatifs aux employés, tels que les taux de rotation, les taux de promotion interne, les taux de négociation collective et les taux de salaire.

Illustration des actions d'engagement avec une chaîne de restauration

Le versement d'un salaire décent devient essentiel pour permettre aux employés de satisfaire leurs besoins fondamentaux, pour stimuler l'économie en augmentant les dépenses locales, mais aussi pour réduire l'utilisation des congés maladie, réduire le taux de rotation du personnel et augmenter la productivité. En raison de sa dépendance au capital humain pour les opérations commerciales, le secteur des services aux consommateurs est très exposé.

Amundi s'est notamment engagée auprès d'une société de restauration américaine employant 380 000 personnes. Même si elle disposait d'un programme d'avantages sociaux relativement solide, elle ne communiquait pas d'indicateurs clés relatifs aux employés et ne s'engageait pas à verser un salaire minimum supérieur à 15 dollars de l'heure.

En 2022, l'entreprise a informé Amundi qu'aux États-Unis, son salaire horaire moyen est de près de 17 dollars avec un plancher interne de 15 dollars. Cependant, la performance de l'entreprise en matière de bien-être des employés s'est détériorée au cours de l'année en raison de l'augmentation du ratio d'équité et des controverses sur la lutte contre les syndicats, en plus de la stagnation d'autres indicateurs clés de l'engagement.

En 2023, nous surveillerons les progrès de l'entreprise en ce qui concerne l'amélioration des rapports sur les indicateurs clés relatifs aux employés et la réduction du ratio de rémunération du PDG. Nous souhaiterions également voir un engagement formel en faveur d'un salaire minimum qui tienne compte des pressions inflationnistes actuelles. En outre, étant donné les allégations de pression syndicale contre l'entreprise, nous souhaiterions voir une politique sur la liberté d'association et la négociation collective, ainsi que des informations sur la manière dont l'entreprise travaille avec les syndicats pour améliorer les conditions de travail. Enfin, nous espérons voir comment l'entreprise engage ses franchisés et ses licenciés à suivre les meilleures pratiques de travail et à les inclure dans le rapport.

Les logos ou marques des sociétés citées sont utilisés à des fins d'illustration et demeurent la propriété exclusive de chaque titulaire.

Informations promotionnelles non contractuelles destinées au public, ne constituant ni un conseil en investissement, ni une recommandation, ni une offre de contrat. Cette brochure n'est pas à l'usage des résidents des États Unis d'Amérique et des « U.S. Persons », telle que cette expression est définie par la « Regulation S » de la Securities and Exchange Commission en vertu du U.S. Securities Act de 1933. Investir implique un risque de perte en capital. Les performances passées ne préjugent pas des performances futures. Veuillez vous référer au prospectus/document d'informations clés (DIC) et au reporting avant de prendre toute décision finale d'investissement. Pour plus d'informations consulter le site de CPRAM, www.cpram.com.

Toutes les informations présentées sont réputées exactes au 30 juin 2023. L'exactitude, l'exhaustivité ou la pertinence des informations, prévisions et analyses fournies ne sont pas garanties. Elles sont établies sur des sources considérées comme fiables et peuvent être modifiées sans préavis. Les informations et prévisions sont inévitablement partielles, fournies sur la base de données de marché constatées à un moment précis et sont susceptibles d'évolution. Cette publication ne peut être reproduite, en totalité ou en partie, ou communiquée à des tiers sans l'autorisation préalable de CPRAM.

CPR Asset Management, Société anonyme au capital de 53 445 705 € - Société de gestion de portefeuille agréée par l'AMF n° GP 01-056 - 91-93, boulevard Pasteur, CS 61 595 - 75730 Paris Cedex 15 - France - 399 392 141 RCS Paris.

Achévé de rédiger en juin 2023

Design & conception : Karine Matteotti - Marketing CPRAM

Crédits Photos : Shutterstock®, iStock.com

cpram.com
in cpr-asset-management
X @cpr_am

CPR Asset Management, société de gestion de portefeuilles, agréée AMF
sous le n°GP 01-056 en date du 21 décembre 2001
(Autorité des Marchés Financiers 17, place de la Bourse, 75082 Paris),
SA au capital de 53 445 705 euros 399 392 141 RCS– 91-93, boulevard Pasteur
CS 61 595 – 75730 Paris – Cedex 15 – Tel: 01 53 15 70 00



CPRam