

Rapport annuel d'impact 2023

CPR Invest - Social Impact

Données du portefeuille sur la période du 01/01/2023 au 31/12/2023

Chiffres clés 2023¹

CPR Invest - Social Impact



x129

Ratio d'équité² du portefeuille

contre **x246** pour l'indice³

40 %



Part des entreprises en portefeuille proposant plus de 20 heures de formation en moyenne par salarié

contre **27 %** pour l'indice

34 %

Part des entreprises en portefeuille ayant

plus de **30 %** de femmes au comité exécutif

contre **14 %** pour l'indice



378

Actions d'engagements menées par le Groupe Amundi



100 %

Taux de participation aux Assemblées Générales



354 M€

Encours sous gestion



Avant-propos

Pouvoir d'achat, retraite, impôts et taxes... le climat social est électrique sur tous les continents et avec lui la montée du populisme. Dans un monde en pleines transitions - climatique, technologique, sociétale - il devient de plus en plus inéluctable pour les entreprises de prendre les mesures adéquates tant pour s'adapter aux besoins de la société que pour ne pas creuser les inégalités préexistantes.

Cette année, un pas important est réalisé en Europe avec l'entrée en vigueur de la directive *Corporate Sustainability Reporting Directive* (CSRD) au 1^{er} janvier 2024 qui exige davantage de transparence de la part des entreprises sur leurs pratiques en matière de durabilité. Cette nouvelle norme vise à améliorer et à harmoniser la communication d'informations environnementales, sociales et de gouvernances des entreprises. En outre, les rapports CSRD devront être audités par un tiers indépendant qualifié, contraignant ainsi les entreprises à garantir la fiabilité des informations. Et on le sait, la transparence permet de comparer les acteurs et les pratiques et identifier les plus avancés et les retardataires. Par conséquent, cela conduit les entreprises à se fixer des objectifs d'amélioration sur les indicateurs publiés et *in fine* tend vers de meilleures pratiques.

En tant qu'investisseurs, notre pouvoir d'influence est là et ce au travers de plusieurs leviers : flécher les investissements vers les entreprises les plus avancées, accompagner la transition de celles qui s'orientent vers de meilleures pratiques au travers d'objectifs clairs, mesurables et dans un horizon de temps raisonnable et enfin dialoguer avec les retardataires pour les guider vers les standards de référence.

En cela, la philosophie de la directive CSRD dans ses dimensions sociales et gouvernance notamment, s'aligne parfaitement avec la thèse d'impact de CPR Invest - Social Impact⁴ et pourrait donner une impulsion favorable à l'atteinte collectivement de l'objectif d'impact du fonds. Le score « inégalité » développé par les équipes de CPRAM et Amundi permet en effet d'analyser les pratiques des entreprises et identifier celles qui contribuent à réduire ou creuser les inégalités pour ne retenir que les meilleures pratiques. CSRD nous permettra de renforcer encore notre méthodologie notamment dans la qualité des données (couverture, harmonisation...) en complément des actions d'engagement menées avec le Groupe Amundi. Au cours de l'année 2023, une trentaine d'émetteurs en portefeuille ont d'ailleurs été engagés avec pour objectif l'amélioration de la transparence sur des données sociales et/ou la mise en place d'indicateurs de suivi spécifiques.

Les équipes de CPRAM sont fières de vous présenter dans ce nouveau rapport annuel d'impact de CPR Invest - Social Impact⁵ notre philosophie d'investissement à impact appliquée à l'objectif du fonds ainsi que les résultats et illustrations concrètes de notre approche tant en termes d'investissement que d'actions d'engagement.

1. Sources : CPR AM / Amundi Group et Refinitiv. Données au 31/12/2023.

2. Le ratio d'équité mesure les écarts entre la rémunération des dirigeants et les salaires médians ou moyens des salariés de la même entreprise. Ce ratio est l'indicateur extra-financier mentionné dans la documentation légale du fonds.

3. Indice : MSCI ACWI. Le fonds est géré de façon active sans contrainte liée à cet indice qui est utilisé uniquement a posteriori.

4. Le fonds n'a pas d'impact direct sur la société. Il vise à sélectionner et investir dans les entreprises qui selon l'analyse de la société de gestion contribuent le plus au progrès social.

5. Pour plus d'informations sur la politique d'investissement, les coûts et frais, veuillez vous référer au prospectus publié sur le site internet CPRAM : <https://cpram.com/fr/fr/institutionnels/products/LU2036821663>.

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 gestion⁶ aujourd'hui, CPRAM se positionne parmi les principaux acteurs européens sur cette catégorie 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, trois grandes stratégies sont considérées comme investissement à impact chez CPRAM : les compartiments de CPR Invest, Food For Generations, Social Impact et ceux de la gamme Climat⁷. Elles représentent 5 milliards d'euros d'encours sous gestion.

Les philosophies d'investissement des fonds s'inscrivent dans des cadres de référence tels que les Accords de Paris et les Objectifs de Développement Durable⁸ (ODD) et répondent aux standards de place comme celui défini par le GIIN⁹ 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 en apporter les preuves.

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 (schéma ci-après).

Afin de bien clarifier son offre, CPRAM a choisi de soumettre à ce jour les trois 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 ci-contre. 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 solutions¹⁰. CPRAM s'inscrit pleinement dans les ambitions du Groupe. Nos experts participent activement aux projets menés actuellement pour atteindre collectivement cet objectif.

Si des standards émergent, la finance dite à impact en est encore à ses prémices, avec une accélération marquée ces deux dernières années. Nos experts de CPRAM ont ainsi participé aux travaux menés par l'Institut de la Finance Durable pour la mise en place d'une grille d'analyse des fonds impact. L'ensemble des réflexions de place nous conduisent à renforcer de façon continue nos méthodologies et nos pratiques au sens large.

6. Données au 31/12/2023, source CPRAM.

7. Est entendu ici par « gamme climat » les fonds CPR Invest – Climate Action, CPR Invest – Climate Action Euro et CPR Invest – Climate Bonds Euro.

8. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>

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

10. Amundi Ambition ESG 2025, disponible sur le site https://www.amundi.fr/fr_institut/ESG

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

1



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.

Mise en place d'une gouvernance pour encadrer et assurer la pertinence des guidelines définies.

Processus de labellisation externe des fonds.

2



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 & suivi via l'engagement.

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...).

3



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.

Démarrage en 2023 d'actions d'engagement complémentaires spécifiques aux enjeux prioritaires de nos thèmes d'impact.

Participation des gérants aux efforts d'engagement.

Alignement des intérêts avec ajout d'objectifs annuels sur l'ESG dans la rémunération variable des gérants.

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.

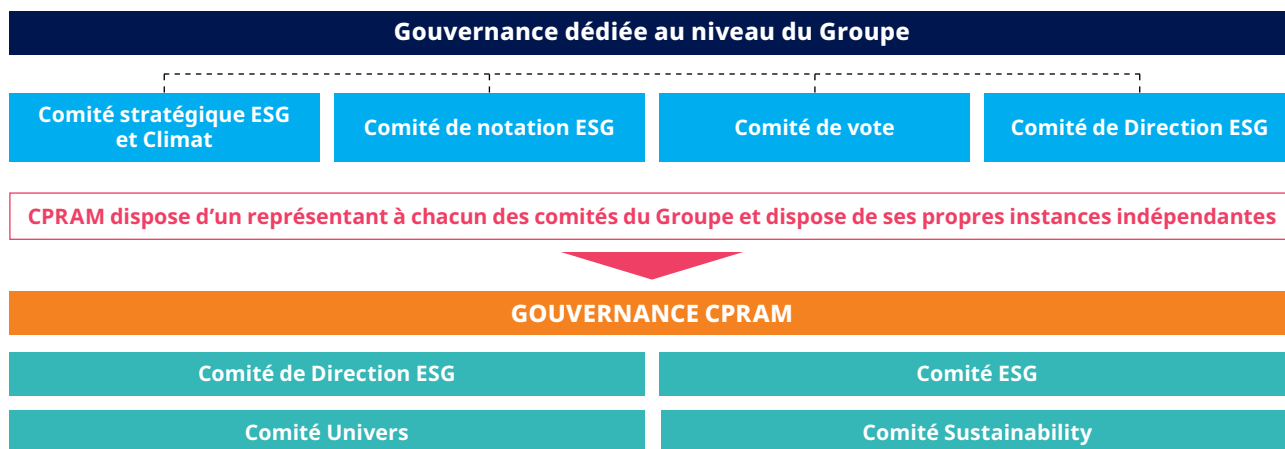
Toutes les équipes de CPRAM sont sensibilisées et impliquées dans la mise en œuvre de la politique IR.

Tous les mois se tient un **Comité de Direction ESG en présence de l'ensemble des membres du Comité de Direction et des responsables des équipes investissement responsable, méthodes et solutions, Analyste et Risques. Ils valident** notamment les orientations ESG, impact et RSE. Dans la continuité se tient le **Comité ESG**

réunissant 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 Investissement Responsable, Méthodes & Solutions 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.

Depuis 2022, **l'équipe d'Analystes de CPRAM a élargi ses missions et se compose aujourd'hui de cinq 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 ont été initiées en 2023 principalement sur la problématique de la gestion de l'eau.



Source : 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. 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

CPRAM a mis un point d'attention particulier sur la sensibilisation et la formation de l'ensemble de ses collaborateurs. Pour ce faire, plusieurs types de formations sont organisés par nos experts en interne. En 2023, dix sessions de 30 minutes ont été organisées toutes les semaines entre septembre et novembre. Ouvertes à tous, elles ont rassemblé en moyenne 92 collaborateurs (soit les $\frac{3}{4}$ des effectifs). Elles ont permis de couvrir aussi bien des sujets réglementaires (doctrine AMF, règlement SFDR...) que méthodologiques sur le climat, la biodiversité et l'investissement à impact et de rappeler ou sensibiliser sur les politiques de CPRAM et d'Amundi en matière d'exclusions normatives & sectorielles, d'engagement et de RSE. Un quizz obligatoire est venu évaluer les connaissances acquises lors des formations. Le taux de participation et de réussite (score de 80 % minimum) a été de 100 %.

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 pour ce faire 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 2023, tous les collaborateurs de CPRAM ont été invités à suivre la formation Investissement Responsable du Groupe. Le taux de participation suivi étroitement par l'équipe Conformité s'est élevé à plus de 98 %. De plus, les salariés de CPRAM ont été sensibilisés aux enjeux climatiques avec la fresque du climat, un atelier pédagogique et collaboratif auquel 82 % des salariés ont participé.

Particulièrement sur les enjeux climatiques et biodiversité, les gérants et collaborateurs concernés bénéficient de formations continues avec les experts du CDP, organisation non gouvernementale basée au Royaume-Uni, et de SBT d'une part et ceux du Muséum national d'Histoire naturelle (MNHN) d'autre part. Cela s'inscrit respectivement dans le cadre du partenariat avec l'ONG britannique à l'occasion du lancement de la stratégie Climate Action en 2018 et la création d'un comité scientifique avec le MNHN en 2023 dans le contexte de travaux initiés la même année sur la biodiversité. Les sessions annuelles de formation sont l'occasion de transmettre et vulgariser les connaissances acquises auprès des experts externes à tous les collaborateurs de CPRAM.

Promouvoir les pratiques qui conduisent à réduire les inégalités

S'inscrire dans la théorie du changement

L'investissement à impact vise à rechercher un impact économique, social et/ou environnemental au même titre que la performance financière. En ce sens, la théorie du changement appliquée à l'investissement responsable présente une logique d'intervention montrant les ressources et moyens déployés par la société de gestion et les actions concrètes pour aboutir aux résultats et impacts visés pour opérer un changement vertueux pour la Société.

La ressource financière liée à notre activité d'investissement et aux actifs qui nous sont confiés apparaît comme le contributeur le plus direct pour mener les réalisations essentielles. Néanmoins, les activités de Recherche & d'Analyse extra-financière et surtout d'engagement avec les entreprises dans lesquelles nous investissons s'avèrent être le levier majeur d'influence, particulièrement dans le cas des actions cotées. Nos engagements au niveau de la société de gestion en faveur de notre écosystème viennent compléter le dispositif de la chaîne d'intervention quand ils sont en lien avec les impacts positifs recherchés et la gestion des externalités négatives.

| ACTIVITÉS | | RÉALISATIONS | RÉSULTATS ATTENDUS | IMPACTS RECHERCHÉS À LONG TERME |
|--------------------------|--|---|--|--|
| Ressources financières | Activité d'investissement | Fléchage des investissements vers les meilleures pratiques sociales | Inciter à l'amélioration des pratiques des entreprises au global | Favoriser la réduction des inégalités sous toutes ses formes en s'appuyant sur les meilleures pratiques des grandes entreprises cotées : <ul style="list-style-type: none">- Redistribution des richesses- Formation continue- Sécurité & droit du travail- Égalité professionnelle & inclusion- Contributions fiscales- Réduction des émissions de gaz à effet de serre |
| | | Exclusion des mauvaises pratiques ESG : normatives, sectorielles et approche par les risques ESG, controverses | | |
| | | Mesure, suivi et amélioration d'indicateurs représentatifs des pratiques sociales et de la gestion des externalités négatives | Réduire le risque financier à long terme induit par les enjeux de pratiques inégalitaires | |
| Expertise | Recherche & développement | Création d'un score de performance sociale et lancement d'une solution d'investissement | Utiliser notre pouvoir d'influence pour favoriser la transparence sur les pratiques et promouvoir des standards de référence | |
| | | Collaboration avec les brokers et les entreprises pour collecter des données | | |
| | | Actions d'engagement en lien avec les inégalités sociales et ESG au-delà | | |
| | Accompagnement des sociétés en portefeuille | Vote systématique aux AG des entreprises | | |
| | | Pédagogie auprès des entreprises sur notre approche et leur positionnement | | |
| Gouvernance et stratégie | Engagement et objectifs ESG au niveau de la société de gestion | Communication des résultats extra-financiers | Transparence et opposabilité de nos méthodologies et process auprès de nos clients | |
| | | Audit externe au travers de labellisations | | |
| | | Signataire et membre actif d'initiatives : diversité et inclusion, droits humains, salaire décent... | Dialoguer avec l'ensemble des parties prenantes | |
| | | Observatoire OCDE en partenariat avec Amundi sur la mobilité sociale et l'égalité des chances | | |
| | | Mécénat de compétences avec le restaurant La Belle Étincelle pour favoriser l'inclusion | Accompagner un modèle favorisant l'inclusion professionnelle de jeunes porteurs de handicap | |
| | | | | |



Source : CPRAM, 2024

Objectifs d'impact et cadres de référence

CPR Invest - Social Impact a pour objectif de favoriser la réduction des inégalités sous toutes ses formes en s'appuyant sur les meilleures pratiques des grandes entreprises cotées. Cela englobe les enjeux de redistribution des richesses, de contribution fiscale, d'égalité professionnelle & d'inclusion, la formation continue, la sécurité & le droit du travail et encore la réduction des émissions de gaz à effet de serre.

Cette ambition s'inscrit dans le cadre de plusieurs objectifs de développement durable (ODD) des Nations Unies¹¹ comme par exemple l'**ODD 10** qui vise à réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre ou encore l'**ODD 8** qui promeut une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein-emploi productif et un travail décent pour tous.

Méthodologie et processus d'investissement

Pour atteindre cet objectif, CPRAM a créé un score inégalité propriétaire qui évalue les entreprises et pays du MSCI ACWI sur l'ensemble des enjeux précités. Ce score est le socle constitutif du fonds en lui permettant de flécher ses investissements vers les entreprises présentant les meilleures pratiques sociales, en moyenne au niveau global et pour chacun des enjeux. Notre méthodologie d'évaluation repose sur une approche exhaustive et transparente des inégalités autour de cinq piliers transposables au secteur privé et aux gouvernements : travail & revenu, fiscalité, éducation & santé, diversité et droits humains.

11. Source : <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>





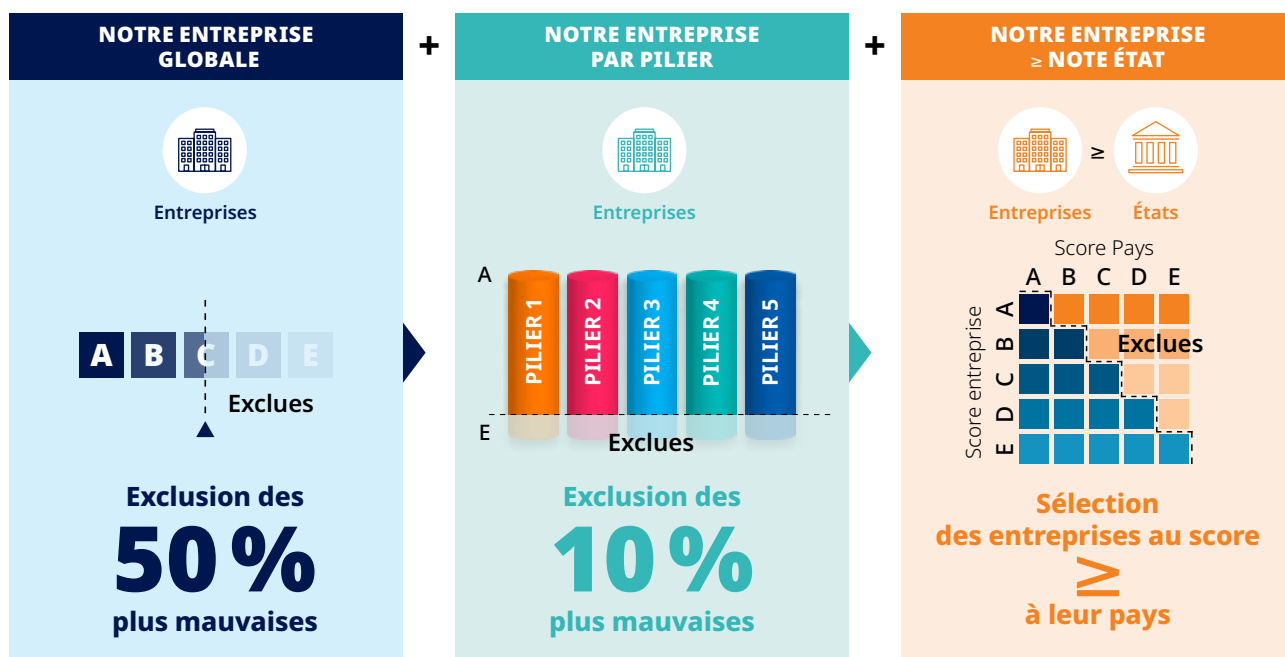
Les cinq piliers de l'évaluation des entreprises et des gouvernements



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 évaluer ou améliorer les pratiques de son pays d'origine (siège social) en obtenant une note supérieure ou égale à celui-ci. L'univers ainsi constitué se compose de près de 1 200 émetteurs.

En complément et afin de mieux gérer les externalités négatives, les mauvaises pratiques ESG (normatives, sectorielles, critères sociaux ESG et controverses) sont exclues.

Social Impact s'engage en outre à mesurer, suivre et améliorer des indicateurs représentatifs des pratiques sociales comme le ratio d'équité ou la mixité des managers. Le fonds s'engage aussi sur l'impact environnemental avec la mesure, le suivi et l'amélioration de l'intensité carbone par rapport à l'indice MSCI ACWI.



Au-delà de l'investissement, l'engagement actionnarial et la sensibilisation de tous

Un dialogue avec l'ensemble des parties prenantes est indispensable dans ce type de stratégie à dominante sociale encore émergente aujourd'hui.

À la création du score, nous avons ainsi collaboré avec les brokers pour collecter les données non disponibles de façon homogène auprès des fournisseurs de données comme le ratio d'équité. Avec le Groupe Amundi, nous sommes signataires et **membres actifs de nombreuses initiatives** contribuant à la réduction des inégalités comme par exemple Platform Living Wage Financials qui s'engage pour la mise en place de salaires décentés notamment dans l'industrie textile ou 30 % Club France Investor Group qui promeut la diversité de genre au sein des conseils d'administration. En complément de ces actions d'engagement collectives, **la cohésion sociale est un axe prioritaire de notre politique d'engagement** active qui se matérialise aussi dans notre approche du vote aux assemblées générales des entreprises (plus de détails dans la partie Engagement).

Chez CPRAM, nous voyons aussi la promotion du fonds Social Impact comme un moyen de sensibiliser les investisseurs notamment institutionnels et entreprises aux conséquences des pratiques des entreprises sur la société dans son ensemble et leur contribution à la réduction ou à l'accroissement des inégalités. Pour ce faire, les nombreux papiers publiés par nos économistes ont apporté des éclairages nécessaires¹².

Aux côtés d'Amundi, nous avons en outre participé à la réalisation d'un **observatoire sur la mobilité**

sociale et l'égalité des chances réalisé en partenariat avec l'OCDE¹³. Les données recueillies

au sein de 27 pays de l'OCDE permettent de mieux comprendre les attentes des citoyens en termes de promotion d'égalité des chances. Elles donnent également des indications sur le rôle attendu des institutions et acteurs économiques pour que chacun dispose des mêmes chances de réussir dans la vie.

Par ailleurs, nous nous engageons dans une démarche de transparence en communiquant régulièrement sur les indicateurs extra-financiers des entreprises dans lesquelles nous investissons et une démarche d'opposabilité en réalisant des audits réguliers de notre méthodologie et de nos process. Le fonds CPR Invest – Social Impact a reçu le label d'État ISR France et le label belge Towards Sustainability¹⁴.

Enfin, notre politique RSE est cohérente avec l'objectif d'impact social : depuis fin 2023, des collaborateurs volontaires de CPRAM accompagnent le restaurant La Belle Étincelle dans son développement. Situé à une centaine de mètres des locaux de CPRAM, le restaurant emploie 8 équipiers porteurs de handicap et 4 encadrants et accueille 25 stagiaires par an. Ce partage de compétences est mené au travers de missions informatiques, administratives et de communication.

Toutes ces actions déployées visent à court terme à sensibiliser l'ensemble de nos parties prenantes. Elles visent à utiliser notre pouvoir d'influence pour, à moyen terme favoriser la transparence sur les pratiques et promouvoir des standards de référence et, à long terme réduire le risque financier induit par les enjeux de pratiques inégalitaires et inciter les entreprises à améliorer leurs pratiques sociales.

12. <https://cpram.com/fra/fr/particuliers/publications/megatrends?themes=Changements+d%C3%A9mographiques+et+sociaux>

13. <https://fr.media.amundi.com/actualites/observatoire-sur-legalite-des-chances-comment-est-elle-percue-6c90-22f29.html>

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

Cas d'impact

Michelin

L'acteur majeur de l'industrie du pneumatique français se distingue nettement de ses pairs avec un impact social fort dans de nombreux domaines. Le bon modèle de pratiques sociales de Michelin passe notamment par une politique sociale avec de très hauts standards.

En termes de rémunération d'abord, l'entreprise a récemment illustré sa volonté d'offrir à ses salariés et à leur famille des conditions de vie décentes avec l'instauration d'un salaire « décent » qui représente entre 1,5 fois et 3 fois le SMIC. Celui-ci a été instauré pour tous les salariés à partir du mois d'avril 2024. Cette mesure s'inscrit dans la continuité de la politique de rémunération durable de Michelin. En février 2024, l'entreprise avait déjà été certifiée « Global Living Wage Employer » par l'ONG Fair Wage Network pour sa politique et ses pratiques salariales équitables. Le ratio d'équité de Michelin se situe en outre à 84 fois la rémunération moyenne des salariés contre 140 fois en moyenne pour le CAC 40.

Autre illustration concrète, ses **pratiques fiscales**. Depuis 2024, l'entreprise a pris l'initiative de publier un rapport de transparence fiscale¹⁵ afin de présenter la stratégie fiscale du Groupe ainsi que son empreinte fiscale mondiale de manière détaillée. Ainsi, pour l'année 2023, la contribution fiscale mondiale de l'entreprise représentait environ 40 % du résultat

opérationnel. Cela représente 1,365 milliard d'euros (hors cotisations sociales) dont 222 millions en France. Au sein de ce rapport, l'entreprise détaille aussi pour chacune de ses implantations à travers le monde, la contribution fiscale dans les pays en question et les besoins auxquels les contributions répondent.

Concernant **l'inclusion et la diversité** de ces équipes, Michelin est signataire de plusieurs chartes Diversité dans différents pays où le Groupe est implanté. Le Groupe a adopté la charte « Entreprise & Handicap » de l'Organisation Internationale du Travail et a également rejoint The Valuable 500, une initiative mondiale visant à favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein des multinationales¹⁶. L'entreprise est bien consciente que le secteur industriel présente peu de diversité de genre et que les femmes y sont particulièrement peu représentées. Avec une politique encourageant leur progression dans l'ensemble des métiers et une sensibilisation des équipes aux enjeux de la mixité, **Michelin présentent des chiffres très positifs : le comité exécutif et le comité de surveillance sont composés à 44 % par des femmes**. Michelin s'est aussi fixé pour objectif de féminiser son management à 35 % d'ici 2030. En plus d'avoir de bonnes pratiques en la matière, Michelin promeut ces dernières grâce à des partenariats avec des associations pour faire découvrir les métiers et opportunités que la société propose auprès de collégiennes, lycéennes et étudiantes



Fabien1309, CC BY-SA 2.0 FR <<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/2.0/fr/deed.en>>, via Wikimedia Commons

15. <https://www.michelin.com/publications/informations-r%C3%A9glement%C3%A9s/rapport-transparence-fiscale>

16. <https://recrutement.michelin.fr/une-intelligence-collective#devenir-une-entreprise-de-r%C3%A9f%C3%A9rence-en-mati%C3%A8re-de-diversit%C3%A9-inclusion>



Coolcaesar, CC BY-SA 4.0 <<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>>, via Wikimedia Commons

Nvidia¹⁷

Nvidia est une multinationale américaine phare du secteur des technologies. L'entreprise conçoit des puces électroniques pour les *data centers* ainsi que des processeurs graphiques permettant d'entraîner les modèles d'IA générative aux calculs intensifs. En juin 2024, la capitalisation boursière de la société a dépassé celles de Microsoft et Apple, respectivement les deux plus grosses capitalisations mondiales.

Grâce à une politique de responsabilité sociale solide, Nvidia affiche de très bonnes pratiques de gestion du capital humain. Cela se reflète d'ailleurs dans de nombreux indicateurs intégrés à notre score inégalités.

Le plus emblématique pour le secteur : le **ratio d'équité**. Nvidia présente un ratio de 94 fois le salaire médian, ce qui est nettement inférieur à la moyenne de son secteur. À titre de comparaison, le ratio d'équité moyen constaté chez les entreprises de l'indice S&P 500 regroupant 500 grandes sociétés cotées sur les bourses états-uniennes est de 272.

En termes de **politique de rémunération et autres avantages sociaux**, Nvidia propose un programme d'achat d'actions pour les employés et des enveloppes d'épargne retraite comme le programme 401 (K), qui permet de constituer une épargne retraite par capitalisation pour les salariés américains, ainsi qu'un équivalent de retraite complémentaire pour les autres employés mondiaux.

En outre, la multinationale déploie d'importants moyens dans la **formation de ses employés**. Sur l'année 2023, 1 000 employés ont participé au programme de tutorat et plus de 360 000 heures

d'apprentissage ont été enregistrées soit 12,5 heures de formation par employé. Pour favoriser la formation et le tutorat entre employés, la société propose notamment le remboursement des frais de scolarités pour subventionner les programmes éducatifs et les certifications. Elle a aussi développé des services et des espaces dédiés au mentorat et au coaching entre employés. La « semaine des carrières » fait partie des événements qui permettent aux employés d'acquérir de nouvelles compétences et de faire progresser leur carrière au sein de l'entreprise.

L'entreprise bénéficie d'ailleurs directement des fruits de sa politique sociale de long terme. En effet, Nvidia se situe à la 2^e place du classement Glassdoor des meilleurs employeurs 2024 aux États-Unis¹⁸ et affiche un taux de turnover très bas de 2,7 % contre 17,7 % en moyenne dans son secteur d'activité.

Concernant la diversité de ses équipes, Nvidia présente une politique de recrutement promouvant la diversité ethnique et de genre par le recrutement de groupes sous-représentés dans le domaine de la technologie, et les femmes en font partie. Si de bons éléments sont à mettre au crédit de l'entreprise comme la diversité du comité exécutif composé à 40 % par des femmes, **une action d'engagement a été déployée par le Groupe Amundi sur le sujet de la diversité des organes de gouvernance, central dans le secteur des technologies aux États-Unis**. En novembre 2023, la société n'était en effet pas alignée avec les standards promus par le Groupe car elle présentait moins de 33 % de femmes au sein de ces organes-là. La société s'est saisie du sujet en nous communiquant les actions qu'elle comptait mettre en place ainsi que les recrutements potentiels pour augmenter cette proportion. Nous suivrons de près la réalisation du plan d'actions.

17. <https://images.nvidia.com/aem-dam/Solutions/documents/FY2024-NVIDIA-Corporate-Sustainability-Report.pdf>

18. <https://blogs.nvidia.com/blog/nvidia-life-glassdoor-best-place-work-2024/>

Cas de non-investissement

L'entreprise Z est un géant américain des produits électroniques et technologiques qui a marqué ces dernières années avec des résultats témoignant de sa très bonne santé financière. Grâce à une belle croissance, la société a pu accroître ses effectifs et ainsi démontrer des pratiques d'embauches inclusives : elle a augmenté de 89 % ses effectifs féminins dans le monde entre 2014 et 2021 et de 87 % le nombre de femmes à des postes de direction sur la même période. Ces chiffres sont plutôt bons pour une entreprise relevant de la technologie aux États-Unis, un secteur peu divers en termes de mixité à tous égards. **Pourtant, contrairement à NVIDIA, la société ne respecte pas les critères d'éligibilité pour intégrer l'univers de gestion du fonds Social Impact : elle est sanctionnée à la fois sur le score inégalité et sur l'évaluation ESG.**

Selon l'analyse ESG interne, l'entreprise ressort avec une note moyenne à E (sur l'échelle de A à G), ce qui ne la rend pas inéligible selon notre approche qui exclut les valeurs ayant des notes moyennes à F ou G. Mais elle dispose de notes sur les critères sous-jacents à la composante Sociale pour la plupart à F ou G, c'est le cas notamment sur l'évaluation de la chaîne d'approvisionnement ou sur le respect des droits humains. Comme le cadre de gestion extra-financière exclut tout émetteur présentant une note F ou G sur au moins un critère social, celle-ci ne pourrait pas entrer en portefeuille.

Mais surtout, l'entreprise ne répond pas au cadre de sélection sur le score inégalités. Elle se situe dans le dernier quintile sur la note finale et parmi les plus mauvais émetteurs au sein de 4 piliers sur 5 ; seul le pilier « diversité » fait figure d'exception.

Du côté de la **rémunération**, celle du Président et Directeur Général équivaut à 1 177 fois le salaire médian de l'entreprise, soit très au-dessus de la moyenne constatée chez ses pairs. Pour rappel, le ratio d'équité au sein du S&P 500 est de 272 fois. Il existe donc un rapport excessivement disproportionné entre la rémunération du dirigeant et celles des employés.

Concernant ses **pratiques fiscales**, la société a recours à de nombreuses stratégies d'optimisation fiscale agressives. Elle a d'ailleurs fait l'objet d'une action d'engagement à ce sujet par les analystes du Groupe Amundi à laquelle elle n'a pas donné de suite favorable, ce qui a entraîné une rétrogradation de la note sur le critère de gouvernance correspondant.

Quant au respect de la **liberté d'association et de syndicalisme**, la société a mené une politique anti-union syndicale en tentant d'anéantir toutes tentatives d'association entre salariés. Pour arriver à ses fins, elle a employé un cabinet juridique reconnu pour conseiller sur la manière de « briser » les syndicats. L'entreprise est allée jusqu'à contrevenir aux règles de la législation de son pays d'établissement principal, le *National Labour Relations Act*, en organisant des réunions anti-syndicats auxquelles les salariés sont obligatoirement tenus d'assister.

En outre, l'entreprise a plusieurs fois fait l'objet d'actions d'engagement au sujet **des conditions de travail** sur sa chaîne d'approvisionnement. Après plusieurs controverses sur deux de ses fournisseurs, Amundi a mené une action d'engagement avec l'entreprise afin qu'elle s'exprime sur le sujet mais celle-ci n'a répondu que partiellement aux questions de nos analystes.

Cet exemple montre l'importance d'avoir des politiques d'exclusion différenciées selon la philosophie d'investissement afin de maintenir un dialogue avec les entreprises.

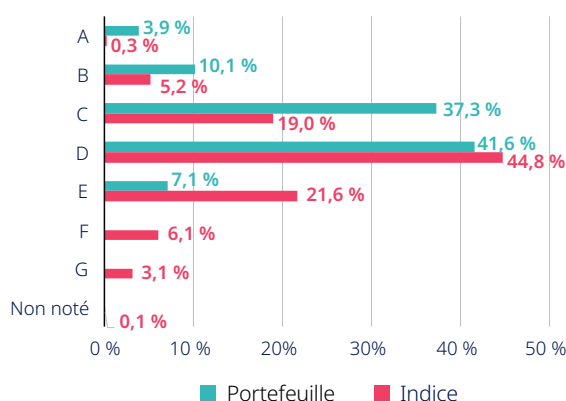
Des indicateurs sociaux améliorés par rapport aux marchés actions mondiaux

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 ACWI¹⁹.

Décomposition de la note ESG

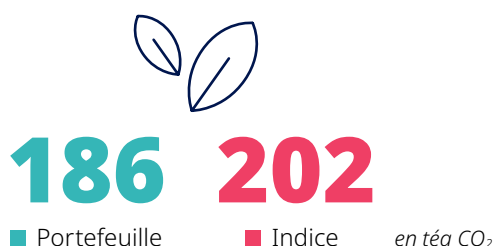
Au global, la décomposition du portefeuille par note ESG affiche la pertinence et la robustesse de notre méthodologie de définition de l'univers « inégalités » combinée à notre approche ESG. Les résultats montrent que les entreprises dont les pratiques ESG se situent en dessous de la moyenne sont clairement écartées des investissements.

Plus de la moitié des investissements en portefeuille (51,3 %) présentent ainsi une note ESG parmi les meilleures (A, B ou C), contre seulement 24,4 % de l'indice.



Intensité carbone

Si la thématique du fonds est orientée sur les enjeux principalement sociaux, il nous semble impératif de suivre certaines externalités négatives comme les émissions carbone liées à nos investissements. Social Impact affiche une intensité carbone²⁰ de 186 tonnes équivalent CO₂ (téq CO₂) soit en amélioration de 7,92 % par rapport à l'indice.



Pilier « revenus du travail »

Le ratio d'équité²¹ 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 conserver un taux de couverture élevé pour le portefeuille, à savoir 96 % contre 71 % pour l'indice.

L'écart de rémunération entre dirigeants et salariés est bien plus faible chez les entreprises sélectionnées en portefeuille. Les dirigeants des sociétés retenues gagnent en moyenne 129,2 fois le salaire moyen de leurs employés. Cela représente un écart deux fois inférieur à celui de l'indice MSCI ACWI retraité d'Amazon et Apple. La capitalisation boursière très élevée de ces valeurs combinée à leur ratio d'équité lui aussi élevé faussent complètement la moyenne : le ratio d'équité moyen de l'indice est de 454,4 fois sans retraitement et de 246,4 fois après retraitement.

Ratio d'équité



Hors Apple et Amazon

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

20. Source : Trucost, données au 31/12/2023.

21. 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

Pilier « éducation & santé »

La part des entreprises qui proposent plus de 20 heures de formation²² est de 27,5 % pour l'indice alors que le portefeuille affiche une part nettement supérieure de 40,3 %.

Part des entreprises proposant plus de 20 heures de formation



40,3 % **27,5 %**

■ Portefeuille

■ Indice

22. Source : Refinitiv, données au 31/12/2023

23. Source : Refinitiv, données au 31/12/2023

Pilier « diversité »

34,3 % des entreprises du portefeuille ont plus de 30 % de femmes au sein du comité exécutif²³ contre seulement 14,5 % 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 41,8 % contre 22,6 % pour l'indice.

Part des entreprises qui ont plus de 30 % de femmes dans leur comité exécutif



34,3 % **14,5 %**

■ Portefeuille

■ Indice

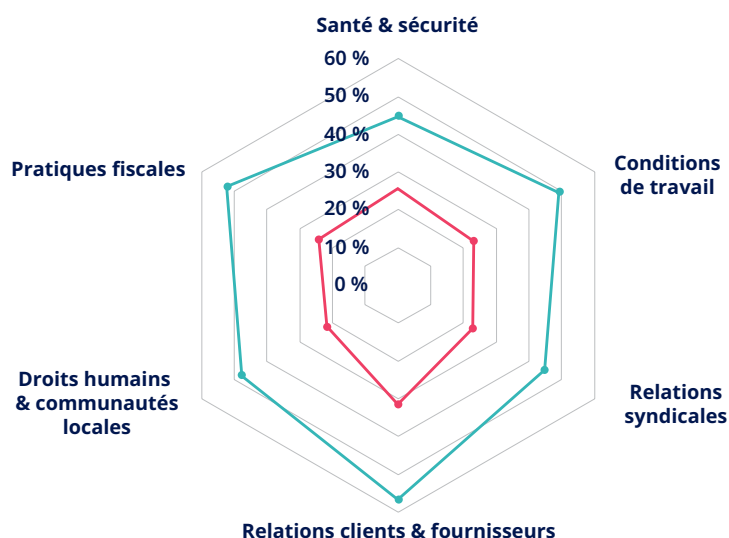
Analyse de critères issus de notre méthodologie ESG

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 toujours à hauteur de 45 % au moins dans des entreprises notées A, B ou C quand l'indice est exposé entre 22 et 30 % sur ces valeurs selon les critères.

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



Éléments d'évaluation par critère (non exhaustif)



PRATIQUES FISCALES

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.



SANTÉ ET SÉCURITÉ

Systèmes 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 DE TRAVAIL

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.



RELATIONS SYNDICALES

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.



DROITS HUMAINS ET COMMUNAUTÉS LOCALES

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...).



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 **cinq thèmes principaux** :

- La transition vers une économie bas carbone ;
- La préservation du capital naturel ;
- 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 ;

Cela passe aussi bien par le dialogue continu avec les entreprises que par le vote systématique aux Assemblées Générales (AG). Ces dernières années, Amundi a plus que 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 **4 791 actions d'engagement ont été menées en 2023**. Cela représente **2 531 émetteurs uniques** pour lesquels il y a eu au moins une action d'engagement l'an passé contre **2 115 en 2022** et 1 364 en 2021²⁴.

Au cours de la saison de votes 2023, Amundi a participé activement à 10 357 AG soit un taux de participation de 99 %. Cela représente 109 972 résolutions votées. Au niveau de CPRAM, cela représente **23 693 résolutions** votées concernant **1 573 entreprises et 1 820 AG**.



ShareAction a publié en janvier 2024 la cinquième édition du rapport Voting Matters²⁵ qui évalue la manière dont 69 des plus grands gestionnaires d'actifs du monde ont voté sur 257 résolutions d'actionnaires portant sur des questions environnementales et sociales d'actualité. Les gestionnaires d'actifs évalués dans le rapport contrôlent environ 60 % de la richesse de l'économie mondiale.

Les résolutions d'actionnaires sont un moyen formel pour les actionnaires de communiquer avec la direction de l'entreprise. Les résolutions sont soumises aux entreprises lors de leur assemblée annuelle et font l'objet d'un vote d'approbation ou de désapprobation. Le rapport annuel Voting Matters de ShareAction fait partie d'une campagne plus large visant à responsabiliser les gestionnaires d'actifs et à donner plus de pouvoir à leurs clients.

Amundi est classée dans le top 3 en termes de performance de vote par rapport aux 257 résolutions d'actionnaires liées à l'environnement et au social étudiées dans le rapport. Amundi gagne 7 places par rapport à l'année dernière, surpassant les 10 autres plus grands gestionnaires d'actifs au monde. **Amundi est mentionnée avec un score global de 98 % (contre 93 % l'année dernière)** pour ses votes en faveur des résolutions environnementales et sociales analysées dans le rapport.

24. Source : Amundi au 31/12/2023, retrouver les rapports complets de vote et d'engagement 2023 sur les sites Internet de CPRAM et Amundi.

25. <https://shareaction.org/news/worlds-largest-asset-managers-turn-their-backs-on-people-and-planet-with-worst-voting-performance-yet>

Statistiques concernant le fonds

Sur l'année écoulée, **CPR Invest - Social Impact a participé activement à 100 % des Assemblées Générales** représentant 1 235 résolutions votées. Le Groupe a exprimé au moins un vote « contre » dans 75 % des Assemblées Générales.

378 actions d'engagement ont été menées avec les entreprises du portefeuille Social Impact. 54 entreprises ont été concernées par au moins une action d'engagement ; celles-ci totalisent 78,9 % des investissements du fonds.

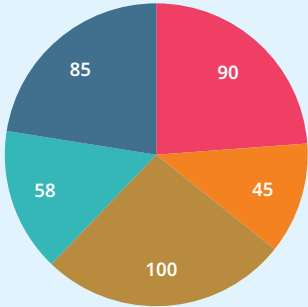
La réduction des inégalités concerne différents aspects des pratiques d'une entreprise, ainsi, nos actions d'engagement sont multiples et variées. En 2023, elles ont concerné principalement les pratiques fiscales, la mise en place d'un salaire décent et l'inclusion des personnes en situation de handicap.

| Nombre d'entreprises du portefeuille engagées sur une sélection de thèmes | |
|---|----------------------|
| Principaux enjeux en 2023 | Entreprises engagées |
| Pratiques fiscales | 14 |
| Salaire décent | 12 |
| Diversité de genre | 9 |
| Inclusion - handicap | 6 |



100 % Taux de participation aux Assemblées Générales
Actions d'engagement avec plus de **3/4** des investissements

Répartition des actions d'engagement par thème



- Préservation du capital naturel
- Responsabilité client, produit et sociétale
- Cohésion sociale
- Gouvernance promouvant le Développement Durable
- Transition vers une économie bas carbone

Campagne d'engagement sur le salaire décent auprès des fabricants de matériel électronique et technologique²⁶

Au sein du portefeuille du fonds CPR Invest - Social Impact, 28 émetteurs ont été engagés sur la thématique du salaire décent en 2023. Parmi ces émetteurs engagés, deux sociétés relèvent du secteur électronique et technologique.

L'industrie électronique est l'une des plus grandes industries au monde et continue à être l'un des plus grands employeurs. Pourtant, les conditions de travail dans ce secteur sont réputées mauvaises. De nombreux points névralgiques du secteur manufacturier, tels que la Chine, l'Inde, la Malaisie, la Thaïlande, le Vietnam et les États-Unis, n'ont pas ratifié la convention C087 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, tandis que d'autres ont mis en place des limitations spécifiques aux droits des travailleurs²⁷. Alors que la demande de produits électroniques continue de croître et que la concurrence s'intensifie, et en l'absence de droits des travailleurs solides, l'industrie reste confrontée à des salaires bas, à des heures supplémentaires excessives et à un cercle vicieux de violations des droits de l'Homme, à la prolifération des risques pour la santé et la sécurité, la violence sexiste et, dans les cas extrêmes, au travail des enfants²⁸.

Le versement d'un minimum vital dans cette industrie est une question de matérialité financière. Dans ce contexte, l'argumentaire en faveur de ce salaire de subsistance inclut aussi la fidélisation des employés, d'autant plus que certains pays où l'industrie manufacturière est implantée connaissent une fuite des cerveaux de travailleurs instruits. En Malaisie, pays clé dans la chaîne d'approvisionnement mondiale de la fabrication de puces, par exemple, la fuite des cerveaux représente un défi de longue date pour les employeurs, le coût de la vie étant cité comme l'une des raisons pour lesquelles les travailleurs qualifiés quittent le pays²⁹, tandis qu'aux Philippines, les syndicats ont fait campagne pour des augmentations de salaire ces dernières années, les salaires étant restés stagnants depuis 2018 dans

un contexte d'augmentation des flux migratoires³⁰. Ce problème devrait s'intensifier à mesure que certains des principaux pays manufacturiers progressent vers le statut de pays à revenu intermédiaire, et payer moins que le salaire minimum ne sera plus viable compte tenu de l'augmentation du coût de la vie et des exigences qui en découlent pour les employés.

Ce n'est pas la première année qu'Amundi mène des actions d'engagement sur le thème du salaire vital avec les entreprises du secteur IT. Nous avons reconduit en 2023 nos efforts en nous concentrant sur 8 grands acteurs de référence de la chaîne de valeur du secteur.

Notre principale observation est que la complexité globale du paysage manufacturier du secteur continue de poser un défi quant à la cartographie et aux engagements en matière de salaire vital, les entreprises citant souvent des défis méthodologiques pour établir une politique de salaire vital. Dans le même temps, l'adoption croissante du langage du salaire vital et la réactivité accrue à l'engagement sur le sujet sont des signes encourageants.

En 2024, nous continuerons à suivre les grands acheteurs et fournisseurs du secteur qui non seulement font face aux plus grands risques liés au salaire vital, mais peuvent aussi donner l'exemple des meilleures pratiques et des attentes pour leurs partenaires, ainsi que pour leurs concurrents. Nous plaiderons en particulier en faveur d'une plus grande diligence sur les obstacles au salaire vital dans la chaîne d'approvisionnement électronique et d'une intégration plus explicite du salaire vital dans les codes de conduite des fournisseurs pour les entreprises qui ne l'ont pas encore fait. Nous avons été encouragés de constater que certaines entreprises adoptent déjà le langage du salaire vital et mènent des exercices de cartographie du salaire vital, mais nous espérons voir davantage d'entreprises aller au-delà de cette analyse pour prendre des engagements formels à l'avenir.

26. Extrait du rapport d'engagement 2023 du Groupe Amundi disponible en intégralité sur notre site <https://cpam.com/fr/particuliers/investissement-responsable/documentation-esg>

27. <https://www.somo.nl/state-of-play-and-roadmap-concepts-electronics-sector/>

28. <https://www.fairphone.com/wp-content/uploads/2021/11/2.Living-Wage-White-Paper.pdf>

29. <https://www.emirresearch.com/malaysian-brain-drain-dont-go-chasing-waterfalls/>
<https://eastasiaforum.org/2023/12/22/malaysias-semiconductor-industry-demands-a-more-strategic-outlook/>

30. <https://www.industrial-union.org/philippine-unions-fight-for-living-wage>
<https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>

Exemple de l'action d'engagement menée avec Western Digital

En 2022, Amundi a commencé une action d'engagement avec Western Digital, une société américaine de stockage de données. En complément de ses activités de services de Data Centers et stockage sur le cloud, l'entreprise fabrique une large gamme de dispositifs de stockages informatiques. L'entreprise a été identifiée comme cible pour la campagne d'engagement thématique en faveur du salaire de subsistance aux États-Unis suite à l'analyse du ratio entre le salaire du PDG et le salaire médian ; il était de 3 332 fois pour 1 en 2022. Toutefois, contrairement à certains de ses pairs, Western Digital emploie directement du personnel dans les marchés émergents, notamment en Chine, en Thaïlande, aux Philippines et en Malaisie. Cela a des conséquences sur le salaire médian dans l'entreprise, mais soulève également la nécessité de veiller à ce que les travailleurs des régions à faible revenu soient rémunérés équitablement afin de retenir le personnel de fabrication expérimenté et d'éviter l'externalisation à grande échelle.

Lors de notre premier engagement avec Western Digital, nous avons fait part de nos préoccupations concernant la rémunération des dirigeants et encouragé l'entreprise à prendre des mesures en faveur du salaire de subsistance et du bien-être des employés.

Trois objectifs avaient été fixés pour cette action d'engagement :

- 1 Sensibiliser davantage l'entreprise à l'importance matérielle de salaires équitables pour les employés les moins bien payés, en particulier dans les opérations de fabrication, afin de garantir que tous les travailleurs directement employés gagnent un salaire de subsistance.
- 2 Augmenter la transparence de l'entreprise sur les mesures clés relatives aux employés, y compris les taux de promotion interne, la preuve de la collecte et de la réponse systématique aux commentaires des employés, entre autres.
- 3 S'engager à préserver la liberté d'association et de négociation collective.

Résultats de l'engagement et dynamique de l'émetteur

En 2023, nous avons observé quelques développements positifs au sein de l'entreprise. Western Digital a partagé en privé son enthousiasme pour une évaluation du salaire de subsistance, bien que la méthodologie reste à déterminer. L'entreprise a reconnu que la liberté d'association était un domaine d'intérêt permanent et a prévu d'évaluer les possibilités d'inclure un engagement pertinent dans la prochaine édition de la politique des droits de l'Homme. Elle a publié des commentaires d'employés dans son rapport sur le développement durable de 2022, et a confirmé la prise en compte des retours des employés dans les travaux d'évaluation de la matérialité ESG et l'élaboration des avantages sociaux. Western Digital a en outre élargi ses reportings sur l'accès à You Matter, son programme mondial d'avantages sociaux et de bien-être de l'entreprise.

Toutefois, nous n'avons pas encore constaté d'amélioration du ratio d'équité. Nous avons donc reconduit et souligné nos préoccupations lors d'une réunion de gouvernance avec l'entreprise.

Prochaines étapes

Nous avons été encouragés par la réactivité de l'entreprise et par les premiers signes de changement. Nous avons partagé des exemples de bonnes pratiques et de méthodologies relatives au salaire de subsistance issues de nos recherches antérieures et de notre expérience en matière d'engagement. Nous espérons que l'évaluation du salaire vital sera achevée en 2023 ou au premier semestre 2024. En outre, nous espérons que l'entreprise s'engagera formellement à respecter la liberté d'association et de négociation collective et qu'elle renforcera sa transparence sur la main-d'œuvre. Enfin, nous espérons que ces efforts auront un impact sur le ratio entre le salaire médian et le salaire du PDG à moyen et long terme.





Disclaimer

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

Pour plus d'informations sur le fonds, veuillez vous référer au prospectus publié sur le site internet CPRAM <https://cpram.com/fra/fr/institutionnels/products/LU2036821663>.

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 à fin juin 2024. 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 CPR Asset Management.

Les informations MSCI sont exclusivement destinées à votre usage interne, ne peuvent être reproduites ou rediffusées sous quelque forme que ce soit et ne peuvent être utilisées comme base ou composante d'un instrument financier, produit ou indice. Aucune des informations MSCI n'est destinée à tenir lieu de conseil en investissement, ni de recommandation de prendre (ou de s'abstenir de prendre) toute sorte de décision d'investissement, et ne saurait être invoquée à ce titre. Les données et analyses historiques ne doivent pas être considérées comme une indication ou une garantie de toute analyse, prévision ou prévision de performance future. Les informations MSCI sont fournies « en l'état » et l'utilisation de ces informations suppose d'assumer l'intégralité du risque lié à toute utilisation de ces informations. MSCI, chacune de ses sociétés affiliées et les autres personnes impliquées dans la compilation, le calcul ou la création de toute information MSCI (collectivement désignées les « Parties MSCI »), ou en lien avec ces activités, déclinent expressément toute garantie (y compris, sans s'y limiter, toute garantie d'originalité, d'exactitude, d'exhaustivité, de ponctualité, de non-contrefaçon, de qualité marchande et d'adéquation à un usage particulier) concernant ces informations. Sans limiter ce qui précède, en aucun cas une Partie MSCI n'aura de responsabilité pour tout dommage direct, indirect, spécial, accessoire, punitif, consécutif (y compris, sans s'y limiter, les pertes de bénéfices) ou tout autre dommage.

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

Publié en décembre 2024.

ID : 4071708

Amundi,
un partenaire de confiance
qui agit chaque jour dans l'intérêt
de ses clients et de la société



amundi.com