

Rapport annuel de durabilité 2024

CPR Invest – Social Equities

Données du portefeuille sur la période du 01/01/2024 au 31/12/2024

Chiffres clés 2024¹

CPR Invest – Social Equities

x129



Ratio d'équité² du portefeuille

34,8%



Part de femmes au sein des comités exécutifs

89%



Part du portefeuille avec au moins une action d'engagement

100%



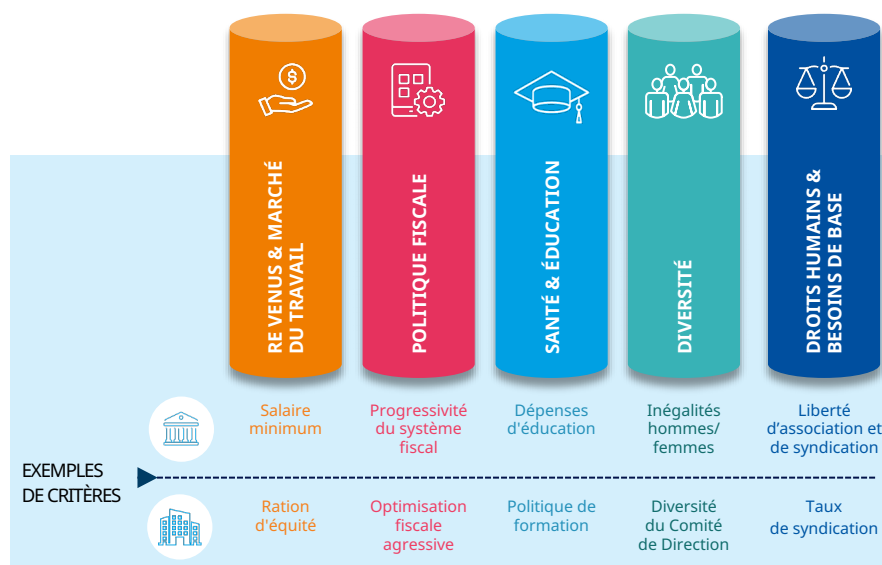
Taux de participation aux Assemblées Générales

Philosophie & objectif d'investissement

CPR Invest – Social Impact¹ 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 Unies² 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. 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.

Les 5 piliers de notre définition des inégalités



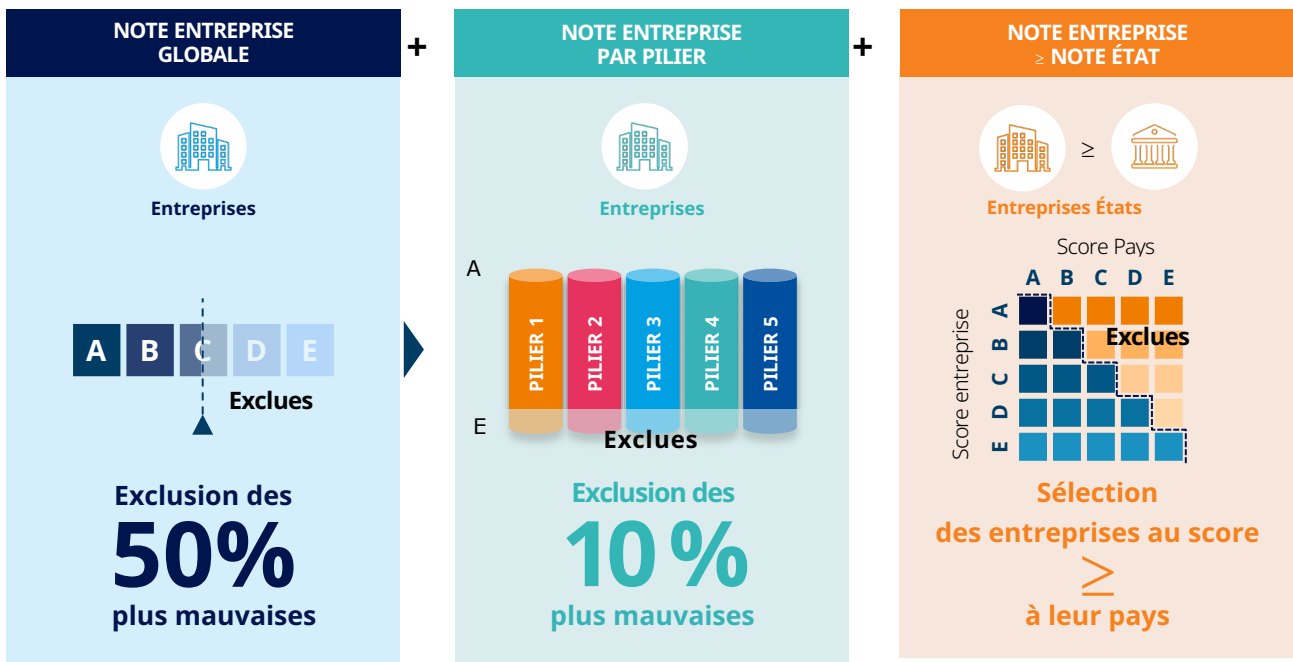
Pour intégrer l'univers, une entreprise doit avoir une note « inégalités » finale supérieure à la moyenne et ne pas faire partie des 10 % plus mauvaises sur la note par pilier. En outre, elle doit égaler ou améliorer les pratiques de son pays d'origine (siège social) en obtenant une note supérieure ou 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.

[1] Depuis le 21/05/2025, la dénomination du fonds a changé pour devenir CPR Invest – Social Equities. Depuis cette date, le fonds ne s'engage plus à respecter les critères d'éligibilité du label d'Etat ISR France et du label belge Towards Sustainability.

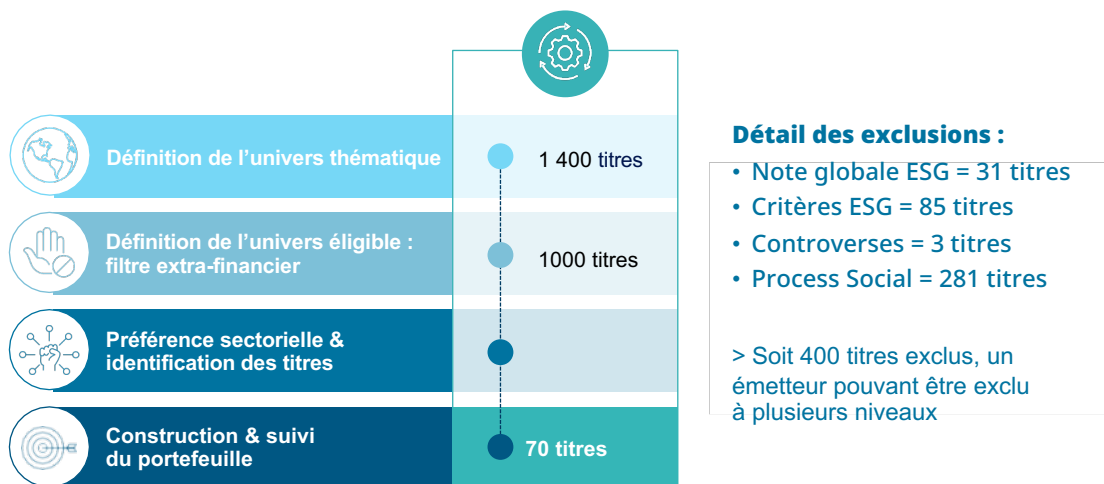
[2] Source : <https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/objectifs-de-developpement-durable/>

Critères d'éligibilité à l'univers thématique



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.

Étapes de construction du portefeuille



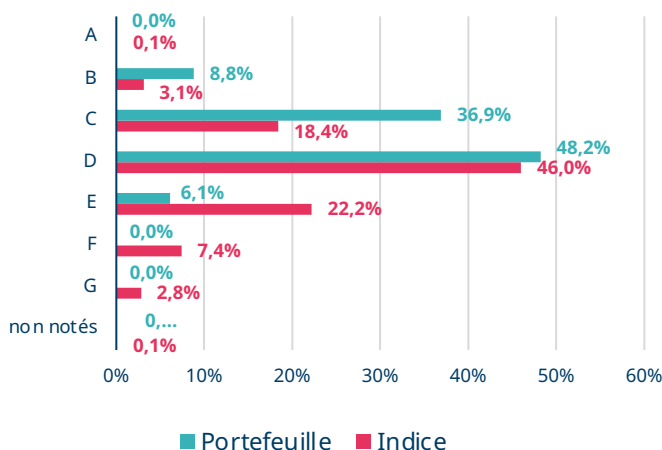
Des indicateurs sociaux améliorés par rapport aux marchés actions mondiaux

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 ACWI.

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.

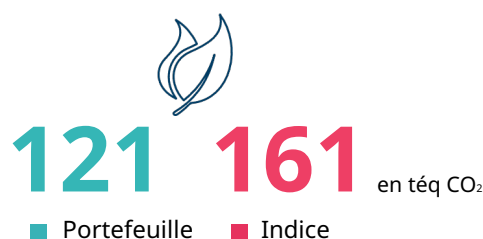
Les titres sélectionnés se positionnent même parmi les meilleurs élèves de leur secteur puisque plus de 46% du portefeuille a une note située entre A et C contre moins 22% pour l'indice MSCI ACWI³. A l'inverse, le portefeuille détient seulement de 6% de titres notés E, F ou G quand l'indice en détient près d'un tiers.



Source : CPRAM, 2024

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 carbone⁴ de 121 tonnes équivalent CO₂ (técq CO₂) soit en amélioration de près de 25% par rapport à l'indice à 161 técq CO₂.



Pilier « revenus du travail »

Le ratio d'équité⁵ est un indicateur clé de mesure des inégalités en entreprise et contribue à renforcer le sentiment de creusement des inégalités. 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 115 fois le salaire moyen de leurs employés. Cela représente un écart deux fois inférieur à celui de l'indice MSCI ACWI qui affiche un ratio d'équité de 511. Il convient de noter une amélioration pour le portefeuille alors que le ratio était de 129,2 fois en 2023.



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

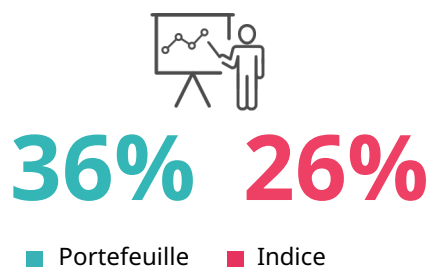
[4] Source : Trucost, données au 31/12/2024.

[5] 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 formation⁶ est de 26% pour l'indice alors que le portefeuille affiche une part nettement supérieure de 36%.

Part des entreprises proposant plus de 20 heures de formation



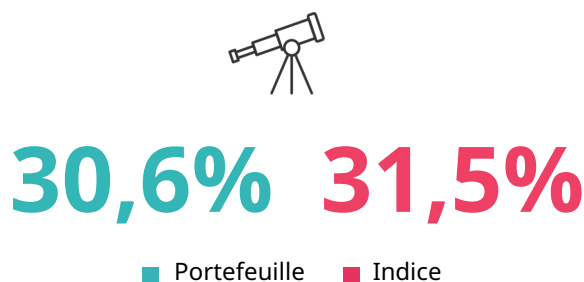
[6] Source : Refinitiv, données au 31/12/2024

[7] Source : Refinitiv, données au 31/12/2024

Pilier « diversité »

Les entreprises du portefeuille affichent 34,8% de femmes au sein de leur comité exécutif⁷ contre seulement 31,1% pour les entreprises de l'indice. Néanmoins, la part de femmes managers est légèrement en retrait pour les entreprises en portefeuille avec 30,6% contre 31,5% pour l'indice.

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

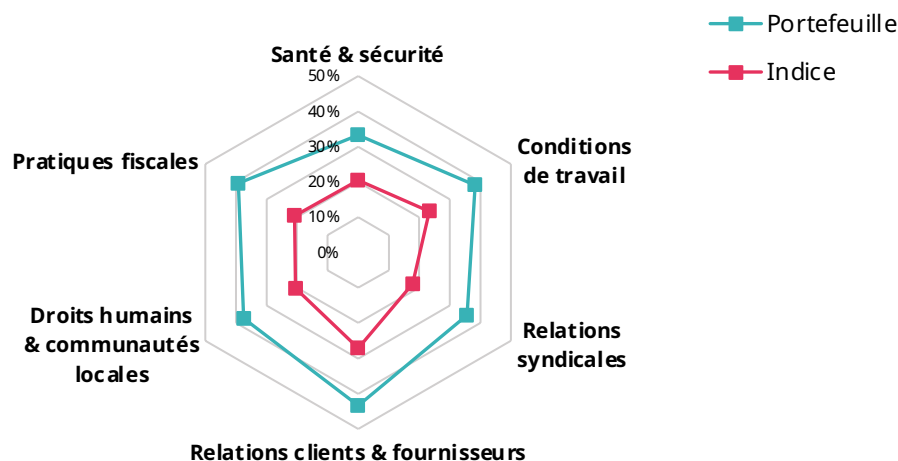


Analyse de critères issus de notre méthodologie ESG

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 toujours investi à 1/3 minimum dans des entreprises notées A, B ou C et jusqu'à 43% quand l'indice est exposé entre 17 et 27 % sur ces valeurs selon les différents critères.

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



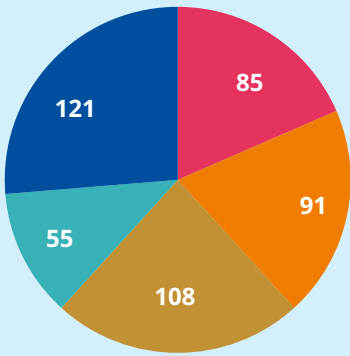
L'engagement, un pilier essentiel de l'additionalité

Sur l'année écoulée, CPR Invest - Social Impact a participé activement à 100% des Assemblées Générales représentant 1 222 résolutions votées. Le Groupe a exprimé au moins un vote « contre » dans 68% des Assemblées Générales.

460 actions d'engagement ont été menées avec les entreprises du portefeuille Social Impact. 69 entreprises ont été concernées par au moins une action d'engagement ; celles-ci totalisent 89% 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 2024, elles ont concerné principalement la rémunération des dirigeants, la diversité de genre, les pratiques fiscales, l'inclusion des personnes en situation de handicap ou encore les politiques sur les droits humains.

Répartition des actions par domaine d'engagement(en nombre d'actions menées⁸)



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



Nombre d'entreprises du portefeuille engagées sur une sélection de thèmes :

Thèmes	Enjeux	Entreprises engagées
Cohésion sociale	Inclusion du handicap	10
	Diversité de genre	9
	Salaire décent	5
Responsabilité client, produit et sociétale	Pratiques fiscales	13
	Responsabilités produits	7
	Accès aux médicaments & soins	5

[8] Une entreprise peut être engagée sur plusieurs thématiques.

Focus engagement sur la diversité de genre⁹

Cadre général

Des études ont montré que les entreprises présentant une diversité de genre affichaient une meilleure productivité, que cela soit en termes de valorisation que de chiffre d'affaires¹⁰. Cependant, les femmes restent sous-représentées au sein des directions des entreprises, malgré leur importante contribution à l'économie mondiale¹¹.

Amundi s'engage auprès des entreprises pour les encourager à adopter des stratégies efficaces et à devenir des organisations plus représentatives et inclusives. Tout en reconnaissant l'importance d'examiner la diversité sous toutes ses facettes en tenant compte des spécificités locales, nous pensons que les entreprises doivent poursuivre leurs efforts afin d'améliorer la diversité des genres et adresser tous les enjeux de diversité en même temps.

En 2024, les analystes ESG d'Amundi ont engagé les entreprises sur la question de la diversité des genres par le biais de plusieurs types de campagnes¹² :

- Un engagement spécifique ciblant les entreprises présentant une grande différence entre le nombre de femmes dans la main-d'œuvre mondiale et le nombre de femmes dans les organes de gouvernance, représentant près de 40 entreprises.
- Les campagnes du Club 30% en Allemagne, en France et au Japon :
 - Après le lancement du 30% Club Germany Investor Group en 2023, 2024 s'est concentré sur l'évaluation de l'état des lieux et la collecte d'observations et de bonnes pratiques qui ont été partagées avec les entreprises engagées.
 - Nous avons continué à être un membre actif du 30% Club France Investor Group en ciblant plus particulièrement le SBF120 pour les 3 dernières années.
 - Au Japon, le 30% Club Investor Group a mené des entretiens et des enquêtes auprès de 12 entreprises ayant les meilleures pratiques afin de comprendre leurs points communs et de saisir les facteurs de succès cachés entre les lignes des rapports intégrés. Ces informations seront publiées en 2025.
- Les campagnes spécifiques à une région ou à un secteur :
 - Nous poursuivons nos efforts au Japon, où la représentation des femmes dans les organes de gouvernance des entreprises et dans la population active est historiquement faible. Nous nous engageons auprès des entreprises depuis plusieurs années et nous sommes heureux de constater que le gouvernement japonais a proposé d'exiger des entreprises cotées sur le Prime Market qu'elles nomment une femme au poste d'administrateur d'ici à 2025 et qu'elles atteignent au moins 30 % de femmes au poste d'administrateur d'ici à 2030.
 - Engagement auprès de la distribution alimentaire, un secteur où les femmes sont surreprésentées dans la main-d'œuvre mondiale (jusqu'à près de 75 % dans certaines entreprises), mais où leur nombre diminue considérablement au niveau de la direction et où elles représentent une minorité dans les organes de gouvernance.
 - Engagement avec le secteur des technologies, où la représentation des femmes dans la main-d'œuvre et la direction reste faible, même dans un contexte de concurrence continue pour les talents.



[9] Extrait du rapport d'engagement 2024 du Groupe Amundi disponible en intégralité sur notre site.

[10] <https://hbr.org/2019/02/research-when-gender-diversity-makes-firms-more-productive>

[11] <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-09/progress-on-the-sustainable-development-goals-the-gender-snapshot-2023-en.pdf>

[12] Liste non exhaustive, plus de détails dans le rapport d'engagement

Illustration dans le secteur des technologies

Au cours de l'année 2024, nous avons poursuivi notre engagement auprès des entreprises technologiques sur la question de la diversité des genres. La concurrence pour les talents rares reste l'un des principaux défis en matière de capital humain pour le secteur, et l'augmentation de la représentation des femmes est une question non seulement d'équité sociale, mais aussi d'accès aux compétences. Avec d'autres typologies de représentation, la diversité des genres peut contribuer à une meilleure compréhension des besoins des clients en matière de conception, d'utilisation et d'accès, grâce à des produits de meilleure qualité. Cependant, selon une analyse récente, les femmes représentent près de la moitié (49,3 %) de l'emploi total, mais un peu moins de 30 % des travailleurs quand il s'agit des métiers des sciences, technologie, ingénierie et mathématiques (STEM) dans le monde. En outre, moins d'un cinquième des postes de direction dans les secteurs STEM sont occupés par des femmes¹³.

Objectifs de la campagne d'engagement

En 2024, nous avons interrogé 38 entreprises du secteur de la Tech sur la diversité des genres. Nos principales questions étaient les suivantes :

- Objectifs de diversité à un terme limité dans le temps et rendus public, incluant idéalement plusieurs niveaux de l'organisation ; nous avons également encouragé spécifiquement la fixation d'objectifs pour la représentation des femmes dans les fonctions technologiques afin de remédier à la surreprésentation continue des talents féminins dans les fonctions opérationnelles ;
- Évaluation de l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes et plan d'action pour remédier aux divergences, le cas échéant ;
- Définition d'attentes en matière de diversité des fournisseurs afin de soutenir le changement systémique dans l'industrie ;
- Adoption ou renforcement des pratiques soutenant la rétention et l'avancement des femmes, y compris les congés parentaux, les programmes de leadership et les programmes de mentorat.

Principaux enseignements

La principale observation est que les progrès réalisés sont mitigés. L'une des stratégies les plus courantes pour promouvoir la diversité de la main-d'œuvre dans le secteur, partagée par presque toutes les entreprises de notre groupe d'engagement quel que soit le pays, consiste à s'engager avec les universités et les écoles pour augmenter la représentation des femmes dans les diplômes techniques. Certes, l'un des plus grands défis du secteur reste l'enseignement et le nombre limité de femmes diplômées en STEM¹⁴, nous aimerions que les entreprises ne se limitent pas à cette approche. En effet, les femmes diplômées en STEM ne parviennent souvent pas à s'intégrer facilement dans leurs premières fonctions technologiques et quittent souvent l'entreprise au cours des premières années, avant même d'avoir commencé à progresser dans leur carrière¹⁵. Cela montre que les employeurs doivent redoubler d'efforts non seulement pour soutenir la représentation des femmes dans l'enseignement des STEM, mais aussi pour intervenir au moment de l'entrée sur le marché du travail, en se concentrant sur la rétention et la progression des effectifs.

Nous espérons voir davantage d'efforts réalisés vers la rétention des talents féminins afin de compléter les efforts considérables déployés pour le recrutement des femmes dans les technologies et de les rendre plus pérennes.



[13] Gender gaps in the workforce - Global Gender Gap Report 2023 | World Economic Forum

<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/gender-gaps-in-the-workforce/>

[14] <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/women%20in%20the%20workplace%202022/women-in-the-workplace-2022.pdf>

[15] <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/gender-gaps-in-the-workforce/>

Disclaimer

Document à destination des investisseurs professionnels

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 les fonds, veuillez vous référer au prospectus publié sur le site internet CPRAM <https://cpram.com/fra/fr/institutionnels/products/LU1653748860>

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 2025. 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 61 461 945 € - 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 2025.

ID du document : 5414872

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



amundi.com