



RAPPORT D'IMPACT

OFI INVEST ACT4 SOCIAL IMPACT

ÉDITION 2023

Achévé de rédiger le 01/02/2024



INVESTIR POUR AGIR



Luisa FLOREZ

Directrice des Recherches
en finance responsable
Ofi Invest AM

Depuis 2022, la plupart des investisseurs et des sociétés de gestion ont consacré leurs efforts pour se conformer à la réglementation SFDR, fournir des documents, des définitions et des méthodologies qui fassent du sens et permettre aux investisseurs finaux de bien comprendre les enjeux derrière chaque fonds. Derrière ce qu'une société de gestion définit comme étant « un investissement durable », l'enjeu est de mobiliser du capital pour l'orienter en faveur des entreprises qui offrent des solutions ou contribuent à améliorer les questions ou problématiques sociales et environnementales.

Les besoins de financements durables ne font que grandir*, ce qui ne peut que nous encourager à poursuivre et à intensifier nos efforts pour appréhender l'intention, la mesure et la valeur ajoutée que la finance à impact peut nous rapporter.

Dans cette même optique de créer « un impact », OFI AM (devenue Ofi Invest AM le 1^{er} janvier 2023) a poursuivi ses actions d'engagement, tant en amont des Assemblées Générales, qu'à l'occasion de campagnes ciblées auprès des entreprises sur le plastique, l'huile de palme, l'emploi des jeunes. Ces thématiques nous permettent de compléter l'analyse ESG des entreprises face à des réglementations de plus en plus prégnantes. Pour OFI, l'engagement constitue un levier d'incitation pour les entreprises afin d'accélérer les transformations nécessaires vers plus de durabilité.

Rapport réalisé par OFI ASSET MANAGEMENT sur l'année 2022

OFI Asset Management est devenu Ofi Invest Asset Management au 1^{er} janvier 2023. Ofi Invest est l'une des 4 marques d'Aéma Groupe aux côtés de Macif, Abeille Assurances et AÉSIO mutuelle, et est aujourd'hui le 5^e groupe français de gestion.

Ce rapport concerne le fonds Ofi Invest Act4 Social Impact, anciennement connu sous le nom OFI Fund - RS Act4 Social Impact.



Sommaire

Ofi Invest Act4 Social Impact, un fonds de référence de la gamme dédiée à l'Impact Investing	4
Ofi Invest AM, un investisseur responsable et engagé.....	6
Act4, la stratégie d'impact d'Ofi Invest	8
Philosophie de gestion	9
Méthodologie	10
Principaux résultats du fonds	16
1 Intentionnalité de l'investisseur	16
2 Intentionnalité de l'entreprise	16
3 Additionalité	18
4 Mesurabilité	20
5 Responsabilité ESG de l'entreprise	24
• Pilier 1 : travail	28
Focus HERMÈS	
• Pilier 2 : progression sociale	30
Focus AXA	
• Pilier 3 : partage de la valeur ajoutée	32
Focus BUREAU VERITAS	
• Pilier 4 : inclusion sociale	34
Focus ORANGE	
Annexes	36
Glossaire	44

Ofi Invest Act4 Social Impact, un fonds de référence de la gamme dédiée à l'impact Investing



Béryll BOUVIER DI NOTA

Responsable de la gestion impact
et gérante du fonds Ofi Invest Act4 Social Impact
Ofi Invest AM

Pilier pauvre de l'ISR, le « S » reprend ses droits

Face à l'urgence climatique, les enjeux sociaux semblent figurer au second plan alors que la crise de la Covid a mis en lumière des inégalités criantes de conditions de travail, d'accès aux soins de santé et à l'emploi. Sous l'impulsion réglementaire de la loi Copé-Zimmerman relative à la représentation renforcée des femmes dans les Conseils d'Administration, les entreprises sont désormais bien avancées pour qu'elles représentent 40 % de leurs membres. En Allemagne, la réglementation ne vise qu'un seuil minimum de 20 %.

Les dérives de la délocalisation avec la globalisation de l'économie ont soulevé l'émoi quant au respect des droits fondamentaux dans la chaîne de valeur. Le devoir de vigilance initialement porté par la France sera désormais mis en application en Europe grâce à la CSDD. L'enjeu étant de faire respecter les droits humains et lutter contre le travail forcé.

Avec le rebond économique qui a suivi la sortie de la crise sanitaire, les dysfonctionnements liés à la chaîne d'approvisionnement sont apparus et ont mis évidence le risque d'une mauvaise gestion du capital humain et de ses répercussions sur la croissance de l'entreprise. La réponse vers une réindustrialisation des économies avec le développement de capacités pour construire l'industrie du futur requiert des compétences

nouvelles et témoigne du besoin urgent de nouveaux talents.

Pas de création de valeur sans une meilleure gestion du capital humain

La gestion du capital humain est devenue un facteur déterminant de la création de valeur qui ne pourra se réaliser sans une amélioration de la diversité, sans une redistribution plus équitable des bénéfices et sans une plus grande égalité des chances à la promotion. Sous l'impulsion réglementaire de la loi Copé-Zimmerman relative à la représentation renforcée des femmes dans les Conseils d'Administration, les entreprises sont désormais bien avancées pour qu'elles représentent 40 % de leurs membres. Mais plus encore, la mixité doit pénétrer toutes les strates de management et de gouvernance des entreprises. Les études académiques tendent à prouver que la mixité est un facteur de performance économique. Les écarts de salaires entre hommes et femmes tendront-ils à se réduire sans que le législateur ne l'impose aux entreprises ? Les femmes gagnent en moyenne 15 % de moins que les hommes en équivalent temps plein. Les données de l'INSEE indiquent que ce taux est en baisse depuis 1996. L'économiste américaine, et professeure à l'université de Harvard, Claudia Goldin*, récompensée par le prix Nobel en 2023, s'est penchée sur ce sujet. Ses travaux mettent notamment en évidence les inégalités entre les femmes et

**Claudia Goldin est la troisième femme à avoir été récompensée par le prix Nobel après Esther Duflo en 2019*

les hommes sur le marché du travail et expliquent - leur évolution sur longue période dans une démarche historique. Elle s'intéresse au « Gender gap » et montre que c'est la « révolution silencieuse » qui explique la baisse de cet écart de revenus entre les femmes et les hommes.

Les ruptures technologiques que connaissent certaines industries comme l'automobile, mais aussi les innovations avec en premier lieu la révolution apportée par l'intelligence artificielle vont profondément faire évoluer les métiers. L'éducation mais aussi la formation accroissent l'employabilité et améliorent la parité. L'entreprise doit renforcer les compétences de ses collaborateurs pour retenir les jeunes talents et favoriser les évolutions de carrière. Les secteurs liés à la transition énergétique, aux services informatiques sont des pourvoyeurs d'emplois dont la croissance est structurelle à moyen terme. La montée en compétence donnée par la formation est un élément clé de la politique sociale de l'entreprise.

La thématique sociale, un enjeu de développement durable vis-à-vis de l'ensemble des parties prenantes

Le capital humain est devenu une force vive dont la gestion est un pilier stratégique qui doit être appréhendé dans les organes de gouvernance et faire l'objet de mesure interne objectivée et transparente.

Une politique sociale résolument tournée vers toutes ses parties prenantes, collaborateurs, fournisseurs, clients ou les communautés locales contribue à la pérennité de sa croissance et au renforcement de sa marque employeur.

Le salaire n'est plus la seule valeur à l'embauche, l'ambition sociale et sociétale est au cœur des préoccupations de l'entreprise durable. Durable au sens de l'équilibre des préoccupations sociales, environnementales et économiques.

Le fonds Ofi Invest Act4 Social Impact pour investir en créant de la performance sociale

Dans ce cadre, la gestion du fonds Ofi Invest Act4 Social Impact vise à répondre au double objectif de la gestion à impact : performance et impact social. Les grands principes d'analyse de l'intentionnalité, d'additionnalité et de mesure sont appliqués de façon systé-

matique à chaque décision d'investissement. Les référentiels de mesure portent sur des indicateurs qui permettent de considérer un ensemble d'actions de l'entreprise pour juger des conditions de travail des salariés. Nous sommes convaincus qu'une action sociale coordonnée produit un bénéfice collectif.

Nous faisons face dans le domaine social à un manque de standardisation de la donnée entre les différents pays et au sein même de l'Europe. La CSRD** qui s'impose aux entreprises va faire progresser la granularité et la qualité des données. Il existe aussi des différences de définition et d'appréhension des enjeux sociaux. La Taxonomie sociale de la Commission européenne n'améliore pas encore la lecture de ces enjeux sociaux. Les équipes d'OFI AM (devenue Ofi Invest AM le 1^{er} janvier 2023) participent aux travaux du FIR sur une proposition réunissant des investisseurs engagés afin de trouver un dénominateur commun. Les conclusions seront portées auprès de la Commission.

L'ambition 2024 sera d'enrichir notre pilier sur la valeur ajoutée en renforçant l'analyse des entreprises sur leur politique de redistribution.

L'édition de ce troisième rapport illustre nos choix de gestion et présente des entreprises qui se distinguent dans la création de l'emploi, l'égalité des chances, le partage de la valeur ajoutée mais aussi sur l'inclusion des minorités. Chaque année, nous menons depuis l'origine du fonds un engagement auprès de toutes les entreprises en portefeuille sur la politique mise en place en faveur de l'emploi des jeunes. Nous dialoguons régulièrement avec les entreprises sur des sujets précis relevant de l'ESG, de l'impact et des perspectives financières.

Le constat de notre approche de mesure de l'impact montre que les sociétés classées dans le 1^{er} quartile de notre univers d'investissement surperforment de 400 points de base les entreprises du 4^e et 5^e quintile sur la période de 2007 à 2022. Cette surperformance s'est fortement accélérée sur les années récentes traduisant la montée progressive de l'intérêt des investisseurs sur les risques liés à une mauvaise gestion des enjeux sociaux par l'entreprise.

***CSRD : corporate social reporting disclosure*

Ofi Invest AM : un investisseur responsable et engagé

Investir dans les acteurs qui créent de la valeur durable pour tous, c'est offrir une nouvelle dimension pour l'avenir.

OFI AM (devenue Ofi Invest AM le 1^{er} janvier 2023) est une société du groupe Ofi Invest, unique pôle de gestion d'actifs et 4^e marque d'Aéma Groupe.

Le total des actifs consolidés, gérés par la société de gestion, représentait 181,2 milliards d'euros à fin 2023⁽¹⁾, pour le compte d'une clientèle institutionnelle, professionnelle, épargnants, française et internationale.

Très attachée à ses convictions d'investisseur responsable et engagé, la société de gestion propose un large choix de stratégies d'investissement responsable sur l'ensemble des classes d'actifs cotées afin de permettre à ses clients, à travers leurs investissements, de financer le développement d'une économie vertueuse source d'opportunités et de performance.

En rassemblant les expertises des sociétés de gestion du groupe Ofi Invest (5^e groupe français de gestion d'actifs⁽²⁾), Ofi Invest Asset Management donne accès à une offre riche de solutions d'investissement dans le coté et le non coté, une expérience historique en gestion sur-mesure, et des services adaptés aux différentes typologies d'investisseurs, ce qui fait de ce nouvel acteur un partenaire de premier choix en gestion d'actifs.

Ofi Invest, une nouvelle dimension pour l'avenir.

25 ans
D'EXPERTISE ISR

Acteur engagé pour une finance responsable

Notre philosophie repose sur la conviction que les entreprises intégrant les enjeux Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) dans leur stratégie offrent de meilleures perspectives et créent de la valeur sur le long terme. La prise en compte des bonnes pratiques ESG leur permet, en effet, d'identifier plus aisément les zones de risques aussi bien que les meilleures opportunités de développement.

OFI AM (devenue Ofi Invest AM le 1^{er} janvier 2023) a développé une véritable expertise de gestion de services sur-mesure permettant de définir et mettre en oeuvre pour nos clients une politique ISR en adéquation avec leurs propres valeurs.

En tant qu'acteur du financement de l'économie, nous partageons à la fois une responsabilité et le pouvoir d'agir pour encourager et favoriser les parties prenantes du Développement Durable.

⁽¹⁾ Source : Ofi Invest - Actifs sous gestion au 31/12/2023. Périmètre pro forma incluant Egamo et Sincicap AM.

⁽²⁾ Source : communications financières des entités concernées, au 31/12/2022.



Act4, la stratégie d'impact d'OFI

NOS POINTS FORTS

Act4, une gamme dédiée pour relever les défis sociétaux

- Une **expertise depuis plus de 6 ans** dans la gestion à impact en s'alignant sur les ODD des Nations Unies.
- Une **gestion active de conviction** avec un double objectif de performance et d'impact positif.
- Une **équipe dédiée à l'impact** en étroite collaboration avec les équipes d'analystes ISR et la recherche quantitative ESG.
- Une **méthodologie adaptée et transparente** avec des outils de mesure spécifique intégrés dans un processus d'investissement rigoureux.
- Une analyse globale de l'entreprise à plusieurs niveaux :
 - L'intentionnalité (ambition sociétale, impact positif)
 - L'additionnalité
 - La mesurabilité
 - La responsabilité (intégration des critères ESG, prise en compte des PAI)
 - La performance financière
- **L'engagement au cœur de la stratégie d'impact :**
 - Un **engagement du fonds** avec une politique actionnariale engagée et systématique (vote aux Assemblées Générales) et auprès des entreprises pour participer à l'effort collectif sur l'impact positif (ODD 12).
 - Une **équipe engagée dans l'écosystème** de l'impact et active dans la promotion de l'Impact Investing sur les marchés cotés.
- Une **gestion labellisée ISR** classée avec un objectif clair et ambitieux de contribution positive au développement durable et dite article 9 dans le cadre de SFDR.



22 fonds et 6 sociétés primés à la 4^e édition des « Trophées de la finance responsable »



Le 10 octobre dernier Investissement Conseils remettait, pour la quatrième année consécutive, ses « Trophées de la finance responsable », dans les appartements des Salons Hoche à Paris.

L'objectif de ces Trophées reste le même : récompenser les meilleurs fonds dans leur catégorie et promouvoir l'ISR auprès des professionnels du conseil et des investisseurs finaux.

Philosophie de gestion

LA MISSION DU FONDS

La politique d'investissement du fonds Ofi Invest Act4 Social Impact a pour mission de **soutenir les entreprises responsables et engagées auprès de leurs parties prenantes et qui reconnaissent le capital humain comme un moteur de performance.**

Le fonds Ofi Invest Act4 Social Impact est porteur d'une nouvelle vision sur les marchés cotés : il place les impacts sociaux des entreprises au coeur de l'approche de gestion pour en mesurer l'impact en lien avec les cibles des enjeux sociaux des Objectifs du Développement Durable fixés par les Nations Unies en 2015.

Dans un contexte de montée des inégalités sociales, de violation des droits les plus élémentaires, d'évolution technologique frappant de plein fouet certaines industries (automobile, distribution, énergie), le respect des droits humains fondamentaux, de valorisation de l'emploi, de montée en compétences et d'inclusion sociale ne peuvent plus se cantonner au niveau de politiques publiques. Le comportement engagé d'un entrepreneur social doit se diffuser dans l'économie réelle et le monde des entreprises.

Agir pour (Act4) relever les défis sociaux au travers d'une approche méthodologique dédiée à l'impact social telle est la mission de la stratégie d'investissement du fonds.

DÉFIS SOCIAUX

- Procurer du travail à chacun et de qualité
- Développer l'inclusion des jeunes dans le système économique
- Réduire les inégalités de salaires et promouvoir le travail des femmes
- Donner accès aux biens essentiels (eau potable, électricité...) au plus grand nombre
- Renforcer la sécurité des personnes, préserver les conditions de travail et respecter les droits élémentaires
- Favoriser le climat social, l'employabilité, l'innovation et le bien-être

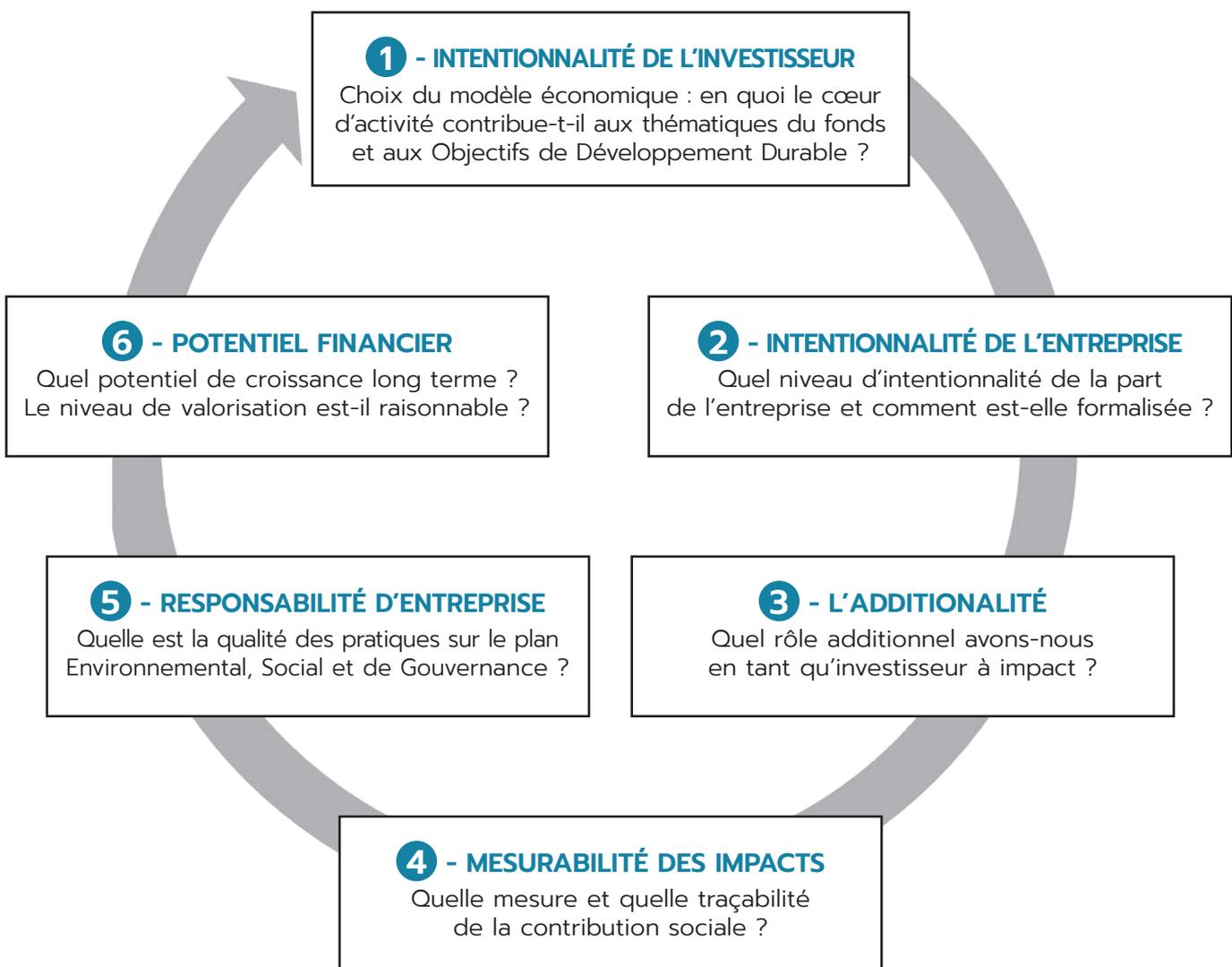
Méthodologie

UNE ANALYSE MULTI-DIMENSIONNELLE DE L'ENTREPRISE À IMPACT

Notre intention est de gérer un fonds en identifiant de façon pro-active des entreprises à impact social. Notre sélection de valeurs résulte d'une analyse qualitative et pluridimensionnelle (voir schéma). Elle vise non seulement à maximiser les externalités positives mais aussi à réduire les externalités négatives sociales, environnementales.

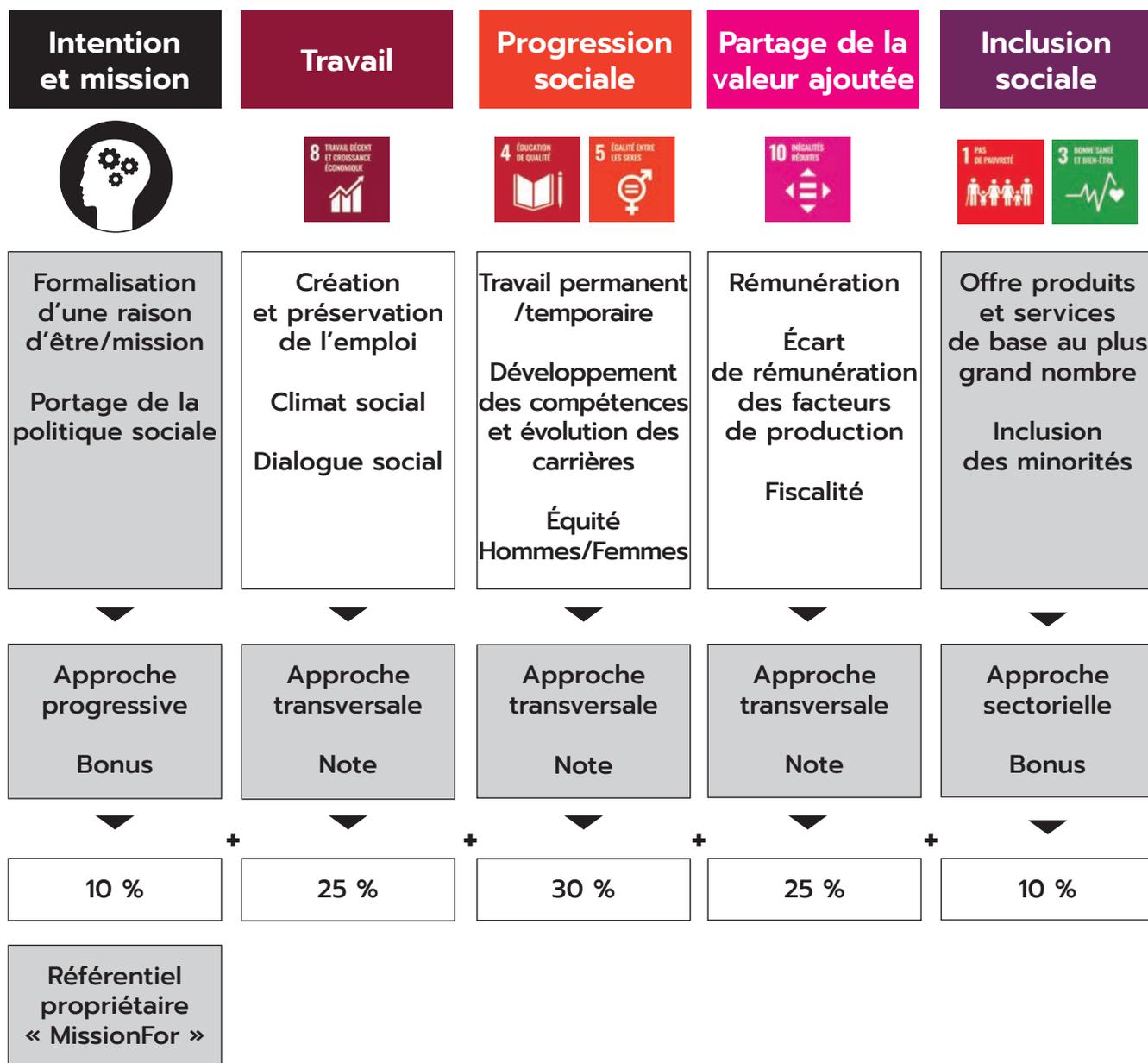
Les critères d'analyse d'une entreprise à impact social reposent sur la conviction qu'une organisation inclusive qui favorise le bien-être et la sécurité au travail, l'égalité des chances, l'innovation sociale constitue un levier de performance pour l'entreprise. Il reste notable que ce levier de performance dépend du niveau d'engagement des salariés qui s'incarne d'autant plus dans une organisation engagée. La contribution positive de l'entreprise relève d'un choix intentionnel, qui oriente notamment son modèle économique, son mode de croissance et son allocation du capital.

La méthodologie du fonds recouvre des dimensions financières et extra-financières de façon intégrée. Elle traduit une vision holistique de l'entreprise et s'appuie sur les six éléments suivants :



L'INDICATEUR D'IMPACT SOCIAL

La construction de l'indicateur d'impact social couvre 5 thématiques, déclinée sur 3 piliers centraux et 2 piliers activés sous forme de bonus. Le « score IS » qui mesure la contribution sociale des valeurs est calculé en pondérant chacun des piliers. Il permet de filtrer l'univers d'investissement en classant les valeurs par quintiles.



Chacun de ces thèmes est composé de critères, eux-mêmes constitués de plusieurs indicateurs sociaux. Ces indicateurs s'inspirent des Objectifs de Développement Durable (ODD) mais également d'autres référentiels internationaux tels que la GRI (Global Reporting Initiative), le WDI (Work Disclosure Project) ou l'IRIS+ du GIIN (Global Impact Investing Network) et depuis peu de la CSRD.

Les données sociales des entreprises retenues dans l'indicateur recouvrent l'ensemble des parties prenantes mais une attention plus importante est portée aux collaborateurs. Au total, les 5 piliers couvrent 10 critères et 20 indicateurs. Ils ont été choisis non seulement en fonction de leur pertinence mais également en fonction de leur disponibilité auprès des fournisseurs de données extra-financières. L'approche méthodologique favorise les sociétés qui renseignent le plus ces indicateurs. À mesure que la disponibilité s'améliore, certains indicateurs pourront voir leur pondération évoluer.

CONTRIBUTION SOCIALE DES ENTREPRISES AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

IMPACT SOCIAL - 43 ENTREPRISES

NOM	ACTIVITÉS	SCORE D'IMPACT SOCIAL (quintile)	INTENTION MISSION	TRAVAIL	PROGRESSION SOCIALE	PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE	INCLUSION SOCIALE
					 		 
ACCIONA ENERGIA	Utilitaire	Q1	Intention avancée	Q1	Q2	Q2	
ADIDAS	Produits et services de consommation	Q2	Intention avancée	Q3	Q4	Q2	
ALLIANZ	Assurance	Q1	Intention avancée	Q3	Q2	Q2	++
ALSTOM	Biens et services industriels	Q1	Intention modérée	Q2	Q1	Q4	
ASML	Technologie	Q1	Intention avancée	Q1	Q3	Q3	
ASTRAZENECA	Santé	Q1	Intention avancée	Q1	Q3	Q5	++
AXA	Assurance	Q1	Intention avancée	Q2	Q1	Q4	+
BNP PARIBAS	Banques	Q1	Intention avancée	Q2	Q1	Q3	+
BUREAU VERITAS	Biens et services industriels	Q1	Intention forte	Q1	Q1	Q1	
CAPGEMINI	Technologie	Q1	Intention avancée	Q1	Q2	Q2	
CRH	Construction et matériaux	Q1	Intention avancée	Q5	Q1	Q2	
DANONE	Agro-alimentaire	Q1	Intention forte	Q4	Q1	Q1	
EDENRED	Biens et services industriels	Q1	Intention avancée	Q1	Q2	Q2	
ESSILORLUXOTTICA	Santé	Q2	Intention avancée	Q2	Q3	Q2	
EUROFINS SCIENTIFIC	Santé	Q2	Intention modérée	Q1	Q3	Q3	
HERMES	Produits et services de consommation	Q1	Intention avancée	Q1	Q2	Q1	
INFINEON TECHNOLOGIES	Technologie	Q1	Intention modérée	Q1	Q3	Q3	
INTESA SANPAOLO	Banques	Q1	Intention avancée	Q1	Q1	Q3	+
KBC GROUPE	Banques	Q1	Intention modérée	Q2	Q2	Q1	+
KION GROUP	Biens et services industriels	Q2	Intention avancée	Q2	Q1	Q5	
KONINKLIJKE DSM	Agro-alimentaire	Q1	Intention forte	Q2	Q1	Q3	
L'OREAL	Produits et services de consommation	Q1	Intention forte	Q3	Q1	Q3	

FOCUS
p. 30

FOCUS
p. 32

FOCUS
p. 28

CONTRIBUTION SOCIALE DES ENTREPRISES AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

IMPACT SOCIAL - 43 ENTREPRISES

NOM	ACTIVITÉS	SCORE D'IMPACT SOCIAL (quintile)	INTENTION MISSION	TRAVAIL	PROGRESSION SOCIALE	PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE	INCLUSION SOCIALE
					 		 
LEGAL AND GENERAL	Assurance	Q1	Intention modérée	Q1	Q1	Q1	
LONDON STOCK EXCHANGE	Services financiers	Q1	Intention modérée	Q3	Q1	Q1	
LONZA	Santé	Q2	Intention modérée	Q2	Q2	Q3	
LVMH	Produits et services de consommation	Q3	Intention avancée	Q3	Q4	Q4	
MICHELIN	Automobiles et équipementiers	Q1	Intention forte	Q3	Q1	Q1	
NORSK HYDRO	Ressources de base	Q2	Intention modérée	Q4	Q1	Q1	
NOVO NORDISK	Santé	Q1	Intention forte	Q2	Q2	Q3	++
ORANGE	Télécommunication	Q1	Intention forte	Q2	Q1	Q2	++
PRYSMIAN	Biens et services industriels	Q1	Intention forte	Q2	Q3	Q1	
QIAGEN	Santé	Q3	Intention modérée	Q1	Q4	Q5	
RELX	Médias	Q2	Intention modérée	Q3	Q1	Q4	
SAINT-GOBAIN	Construction et matériaux	Q1	Intention forte	Q2	Q1	Q1	
SANOFI	Santé	Q1	Intention avancée	Q2	Q2	Q4	+
SAP	Technologie	Q1	Intention avancée	Q1	Q1	Q4	
SCHNEIDER ELECTRIC	Biens et services industriels	Q1	Intention forte	Q1	Q1	Q3	
SPIE	Construction et matériaux	Q1	Intention avancée	Q1	Q1	Q1	
STELLANTIS	Automobiles et équipementiers	Q3	Intention avancée	Q1	Q3	Q5	
STMICROELECTRONICS	Technologie	Q3	Intention avancée	Q3	Q2	Q5	
VESTAS WIND SYSTEMS	Énergie	Q1	Intention avancée	Q1	Q1	Q1	
VONOVIA	Immobilier	Q1	Intention avancée	Q1	Q2	Q1	
WORLDLINE	Biens et services industriels	Q2	Intention avancée	Q3	Q4	Q3	+



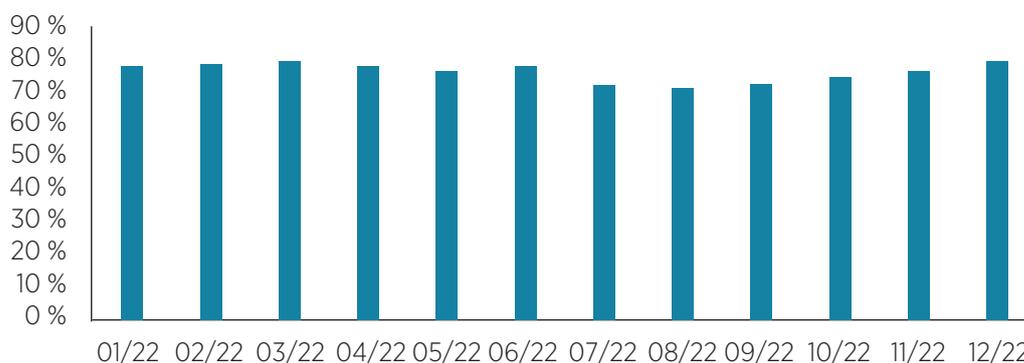
Principaux résultats du fonds

Les principaux résultats de notre approche méthodologique en 5 étapes extra-financières sont présentés dans les pages suivantes. Elles couvrent l'ensemble des valeurs du fonds au 31/12/2022.

1 - INTENTIONNALITÉ DE L'INVESTISSEUR

92 % de l'actif est investi dans des entreprises obtenant les meilleurs scores d'impact social (Q1 et Q2), en augmentation de +5 % des entreprises les mieux notées (Q1) pendant l'année 2022. Celles-ci atteignent 80 % de l'actif du fonds Ofi Invest Act4 Social Impact contre 51 % pour l'indice de référence au 31 décembre 2022.

Évolution mensuelle du poids de l'actif du fonds investi dans le 1^{er} quartile (Q1) en 2022



Source : OFI AM (devenue Ofi Invest le 1^{er} janvier 2023)

2 - INTENTIONNALITÉ DE L'ENTREPRISE

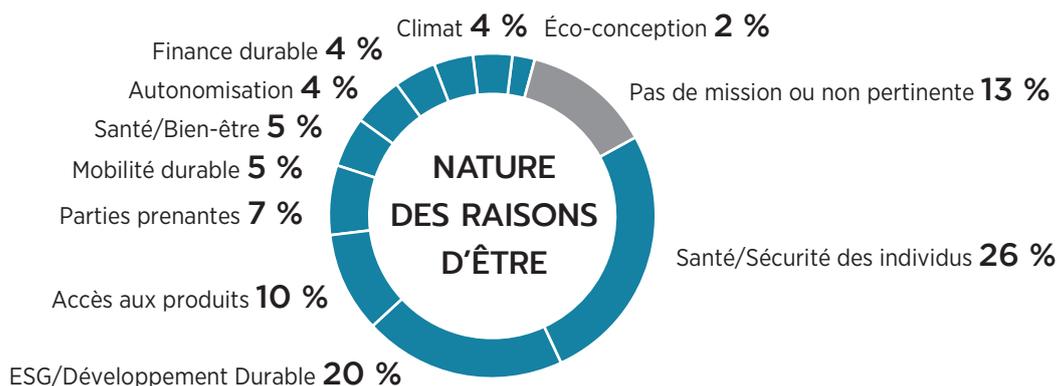
Toutes les entreprises du portefeuille font l'objet d'une analyse de leur niveau d'intentionnalité, selon notre grille de lecture propriétaire « MissionFor »

Répartition des niveaux d'intentions des entreprises du fonds Ofi Invest Act4 Social Impact

Intention	Intention	Intention	Intention
FORTE	AVANCÉE	MODÉRÉE	INSUFFISANTE
10 entreprises	23 entreprises	10 entreprises	0 entreprises
BUREAU VERITAS, DANONE, KONINKLIJKE DSM, L'OREAL, MICHELIN, NOVO NORDISK, ORANGE, PRYSMIAN, SAINT GOBAIN, SCHNEIDER	ACCIONA ENERGIAS, ADIDAS, ALLIANZ, ASML, ASTRAZENECA, AXA, BNP, CAP GEMINI, CRH PLC, EDENRED, ESSILORLUXOTTICA, HERMES INTERNATIONAL, INTESA SANPAOLO, KION GROUP, LVMH, SANOFI, SAP, SPIE, STELLANTIS, STMICROELECTRONICS, VESTAS WIND SYSTEMS, VONOVIA, WORLDLINE	ALSTOM, EUROFINIS SCIENTIFIC, INFINEON TECHNOLOGIES, KBC GROUP, LEGAL AND GENERAL GP, LONDON STOCK EXCHANGE GROUP, LONZA, NORSK HYDRO, QIAGEN, RELX	

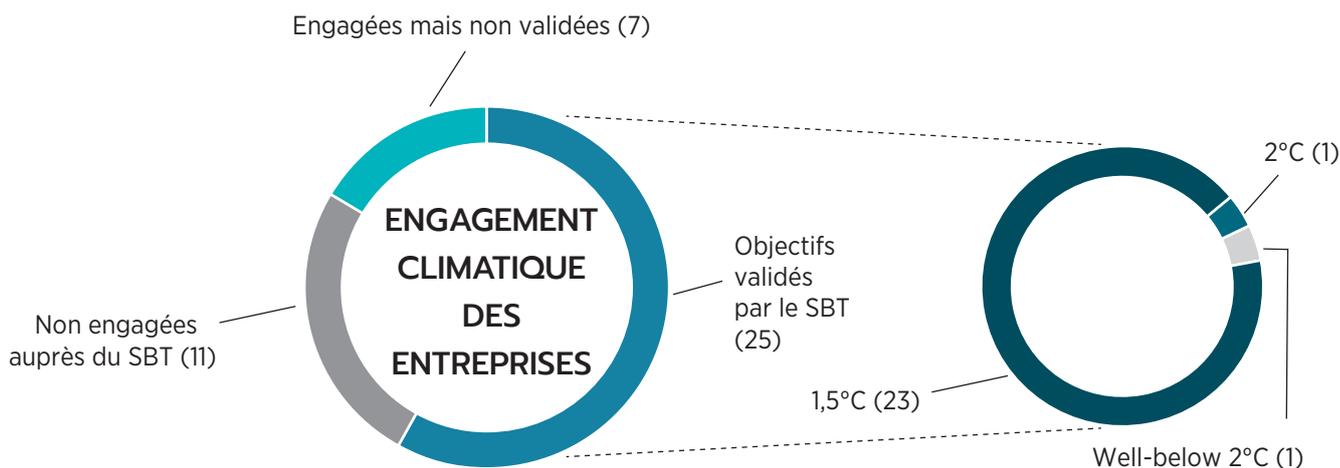
Source : OFI AM (devenue Ofi Invest le 1^{er} janvier 2023) au 31 décembre 2022

Dans le cadre de l'analyse de l'intention des entreprises, certaines formalisent une mission/raison d'être. Le graphique ci-dessous présente la répartition des missions/raisons d'être des entreprises du fonds par nature. Les chiffres sont présentés en pourcentage du nombre d'entreprises.



L'engagement climatique

Au 31/12/2022, **80 % des entreprises du fonds ont soumis leurs objectifs au SBT et 80 % ont été validés (« target set »)** par le Comité scientifique du SBT*. À titre de comparaison, au sein du Stoxx600, 72 % des entreprises les ont soumises. La validation des objectifs des entreprises du fonds se répartit de la manière suivante (en nombre d'entreprises) :



L'engagement des entreprises sur l'enjeu climatique s'est accéléré ces derniers mois. Au 30/09/2023, c'est 65 % des entreprises du Stoxx600 qui ont soumis leurs objectifs au SBT.

* Voir site Internet : <https://sciencebasedtargets.org/what-is-a-science-based-target/>

3 - ADDITIONNALITÉ

Dialogue et engagement

Pour le rapport 2022, 100 % des entreprises ont été interrogées sur la mesure de leurs impacts sociaux.

Parmi les entreprises interrogées, 70 % nous ont répondu dont 66 % des réponses ont été évaluées comme pertinentes pour la mesure de l'impact. La démarche d'engagement a porté sur 5 axes spécifiques associés à des indicateurs : l'évolution de l'effectif, les apprentis et les alternants, les personnes en situation de handicap, les femmes et les jeunes.

Des volets spécifiques ont été menés sur deux thèmes ciblés et récurrents : **l'actionnariat salarié**, un indicateur du pilier « Partage de la valeur ajoutée » et **la politique sociale en faveur des jeunes** du pilier « Inclusion sociale ».

FOCUS SUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Les personnes en situation de handicap représentent en moyenne 1,8 % de l'effectif total. Parmi les entreprises qui favorisent le mieux l'intégration des personnes en situation de handicap sur leur périmètre Monde, nous retrouvons les entreprises Allianz (4,8 %), Intesa Sanpaolo (4,5 %) et Stellantis (3,4 %). Mais il est à noter que ce taux est plus important dans certaines zones géographiques. En France, l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap est fixée à 6 %. Chez Hermès, ce taux s'élève à 6,4 % et il atteint 6,8 % chez Michelin sur leur périmètre France.

FOCUS SUR LES JEUNES

Les jeunes de moins de 25 ans représentent en moyenne 8,1 % de l'effectif total. Les alternants et apprentis représentent en moyenne 1,5 % de l'effectif total.

La démarche sur la politique sociale en faveur des jeunes a été menée pour la deuxième année consécutive. Elle constitue le volet qualitatif du pilier « Inclusion sociale » de l'indicateur d'impact social.

En partenariat avec l'équipe ISR, l'engagement sera étendu à 60 entreprises françaises et suivi sur 3 ans afin d'interpeller les entreprises sur leurs actions à développer les compétences, former et renforcer l'emploi des jeunes, premières victimes de la crise de la Covid. Le questionnaire construit et partagé avec les entreprises comprend un volet quantitatif et qualitatif. Les données n'étant pas réglementées ni standardisées, il nous apparaissait déterminant de qualifier l'enjeu de l'insertion des jeunes dans la création de valeur de l'entreprise au travers de l'engagement du fonds.

Focus sur le dialogue avec

OFI AM (devenue Ofi Invest AM le 1^{er} janvier 2023) a échangé avec Sanofi afin de connaître leur politique sociale en faveur des jeunes mais également pour obtenir des données sur les différents profils de ses collaborateurs (jeunes, apprentis, personnes en situation de handicap, femmes).

En France, depuis de nombreuses années, Sanofi offre aux jeunes un accompagnement personnel pour une meilleure insertion professionnelle (au moyen de stages, d'alternances ou du programme de stages à l'étranger « V.I.E »). Grâce à ses programmes de recrutement et d'accompagnement, Sanofi participe pleinement au programme national « **1 jeune, 1 solution** ». Un engagement qui prend chaque année plus d'ampleur. En 2022, plus de 1 685 alternants ont rejoint les équipes de l'entreprise, avec des recrutements de plus en plus inclusifs.

Il y a plus de dix ans, Sanofi s'est engagé dans l'accompagnement des jeunes issus de milieux modestes et notamment des Quartiers Prioritaires de la Ville : ils enregistrent un taux de chômage 2,5 fois plus élevé que la moyenne nationale, quel que soit le diplôme. Parmi ses alternants, 9,7 % sont issus de ces quartiers prioritaires et ont notamment été recrutés dans le cadre du programme « Place d'Avenir ». Ce dispositif itinérant, où Sanofi part à la rencontre des jeunes proche de ses principaux sites (notamment à Aubervilliers, Saint-Denis, Gentilly et Vitry sur Seine) vise à lutter contre l'autocensure et améliorer l'insertion professionnelle. Le groupe est d'ailleurs partenaire de « Nos Quartiers ont du Talent » et de « Mozaik RH », deux acteurs de l'inclusion économique.

Sanofi s'attache également à mettre ses alternants et stagiaires en relation avec 40 partenaires de l'écosystème de la santé durant des « Journées Carrières ». En 2022, sur les 703 contrats de travail à durée indéterminée proposés par Sanofi en France, 152 l'ont été à d'anciens alternants, stagiaires ou V.I.E., soit 21,6 % de conversion en CDI (contre 20,4 % en 2021).

Enfin, sur le plan de la formation professionnelle, Sanofi a innové en 2022 avec son « Passeport Formation », pour former les jeunes talents en matière de savoir-faire et de savoir être. Deux cents jeunes ont débuté une formation certifiée sur trois thèmes : développement personnel/efficacité professionnelle, gestion de projet et engagement et motivation.

Sanofi fait partie des acteurs qui tentent de réduire le gap de salaire entre hommes et femmes et affiche un taux de 5,7 % contre une moyenne nationale à 15 % Teq.TP. Néanmoins, l'écart de rémunération entre le directeur général et le salaire moyen reste élevé, compte tenu de l'activité de production, dont les salaires sont très inférieurs à la moyenne du groupe.

Le dialogue avec Sanofi nous a permis de collecter en outre des données pour compléter les données publiques déjà disponibles, à savoir :

- La part des jeunes de moins de 30 ans dans l'effectif global est de **14 %**
- Le nombre d'apprentis et d'alternants : **1 726**
- Le nombre de personnes en situation de handicap en France : **1 430**
- Écart de rémunération moyen femmes/hommes : **5,70 %**
- Écart de rémunération entre le CEO et le salaire moyen : **124,6 %**
- Actionnariat salarié : **1,90 %** pour 3,20 % des droits de vote

4 - MESURABILITÉ

INDICATEURS D'IMPACT SOCIAL

Le fonds d'impact *Ofi Invest Act4 Social Impact* est investi au 31 décembre 2022 dans **43 entreprises européennes** pour un actif sous gestion de **49,2 M€**.

INDICATEURS D'IMPACT SOCIAL

Moyenne pondérée des impacts sociaux des entreprises
Valeurs détenues dans le fonds au 31/12/2022

SCORE D'IMPACT SOCIAL

Fonds : **88,00**

Indice : **71,88**

INCLUSION SOCIALE



8 % des collaborateurs sont des jeunes de moins de 25 ans
+ de 73 millions de personnes « fragiles » ont eu un accès facilité à un produit ou service de base

PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

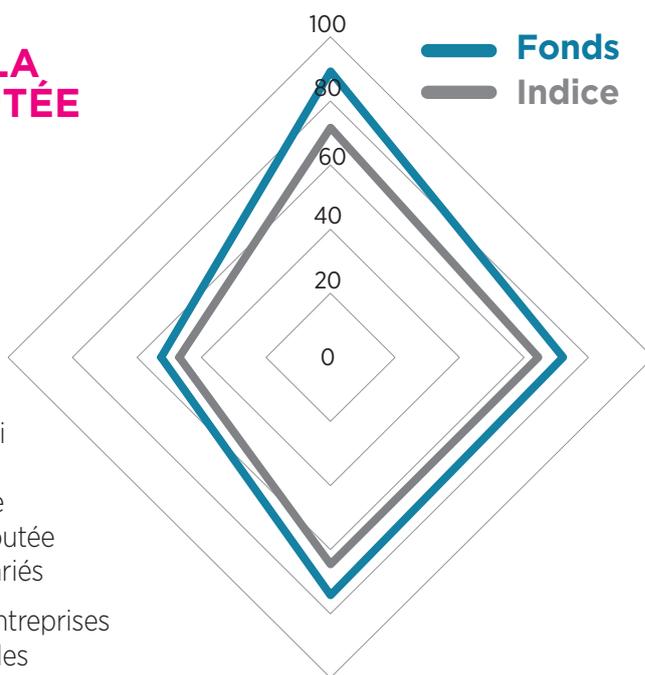
Fonds : **58,80**

Indice : **51,87**



92 % de l'actif est investi dans des entreprises qui favorisent un partage équitable de la valeur ajoutée entre actionnaires et salariés

2,59 % du capital des entreprises du fonds est détenu par les collaborateurs



TRAVAIL

Fonds : **73,78**

Indice : **63,29**



+ 4,7 % de l'effectif en 2022 comparé à 2021

91,6 % des collaborateurs sont en CDI

96 % de l'actif du fonds est investi dans des entreprises qui ont signé des accords collectifs couvrant en moyenne 63 % des effectifs.

PROGRESSION SOCIALE

Fonds : **76,40**

Indice : **64,64**



25 % de l'actif investi dans des entreprises qui favorisent la promotion des femmes dans des postes d'encadrement

26,5 % des membres du Comité exécutif sont des femmes

84,8 % des collaborateurs ont suivi une formation

TRAVAIL

L'effectif a progressé de 4,7 % pour le fonds et de 2,3 % pour l'indice en 2022, comparé à 2021.

135 598 collaborateurs supplémentaires sont employés par les entreprises du fonds.

NÉGOCIATION COLLECTIVE

96 % de l'actif du fonds est investi dans des entreprises qui ont signé des accords collectifs couvrant en moyenne 63 % des effectifs.

88 % de l'actif de l'indice est investi dans des entreprises qui ont signé des accords collectifs couvrant 60 % des effectifs.

QUALITÉ DE L'EMPLOI

La part de CDI moyen sur l'effectif salarié total est de 91,6 % pour le fonds.

À titre d'illustration, la part de CDI moyen en France est de 83,3 % (INSEE, 2022).

PROGRESSION SOCIALE

25 % de l'actif est investi dans des entreprises qui favorisent la promotion des femmes dans les postes d'encadrement (ou égale à celle des hommes) contre 17 % pour l'indice.

DIVERSITÉ ET GOUVERNANCE

La part moyenne des femmes qui siègent au Comité exécutif est de 26,5 % pour le fonds contre 24,2 % pour le SBF 120 à titre de comparaison.

FORMATION

85 % des collaborateurs ont suivi une formation pour les entreprises du fonds contre 81 % pour l'indice.

PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

Le salaire du CEO représente en moyenne 114x le salaire moyen, alors qu'il est de 120x pour l'indice.

RÉPARTITION DU CAPITAL

92 % de l'actif du fonds favorise un partage équitable de la valeur ajoutée entre les actionnaires et les salariés contre 95 % pour l'indice (ratio calculé sur une période de 5 ans). L'évolution de l'indicateur PVA présente des variations significatives résultant de politiques de distribution de dividendes particulières pendant la période Covid et créant des effets de base négatif ou particulièrement favorable aux actionnaires. À titre d'exemple, les plus fortes variations qui contribuent à déprimer la performance du fonds résultent de la politique d'Alstom, qui génère un effet d'augmentation exceptionnelle du payout ratio en 2020, influençant fortement le PVA, à la suite du versement d'un dividende exceptionnel en raison de la cession de ses participations dans ses coentreprises avec General Electric dans l'énergie. AstraZeneca a subi des variations de bénéfices et de dividendes en 2021, impactant deux composantes de l'indicateur. KBC a ajusté ses dividendes de manière substantielle en 2019, tout comme KION, qui a coupé le versement de dividendes en 2019 avant de reprendre en 2020. Orange, malgré des résultats en baisse en 2021, a maintenu une augmentation modérée des dividendes. Les variations du PVA reflètent ainsi les ajustements stratégiques, les performances financières, et les décisions opérationnelles au fil des années, soulignant la volatilité et la sensibilité des facteurs dans le calcul du ratio dans des situations exceptionnelles.

ACTIONNARIAT SALARIÉ

La part du capital des entreprises détenue par les employés est de 2,59 % pour le fonds. 38 entreprises du fonds ouvrent leur capital à leurs salariés dont 26 avec des données publiques sur le pourcentage d'actionnariat salarié. Parmi les entreprises du fonds se distinguant par un taux élevé d'actionnariat salarié, Saint-Gobain (8,8 %), Cap Gemini (8,0 %), Orange (7,6 %) et Spie (7,0 %) se démarquent. En 2022, selon la Fédération Européenne de l'Actionnariat Salarié, les chiffres sont bien au-dessus des moyennes européennes (3,26 %) et françaises (5,22 %) et soulignent l'engagement des entreprises envers leurs employés. Saint-Gobain, par exemple, place l'actionnariat salarié au cœur de sa stratégie depuis 35 ans. Le Plan d'Épargne du Groupe (PEG) offre aux employés l'opportunité d'acquérir des actions à prix réduit, renforçant ainsi leur implication dans les performances et développements futurs de l'entreprise. En 2022, des programmes d'actionnariat salarié ont été déployés dans 53 pays, bénéficiant à 96,9 % des salariés, avec même des avantages étendus à certains retraités.

INCLUSION SOCIALE

Politique d'accès : en 2022, 73 800 836 personnes « fragiles » ont eu un accès facilité à un produit ou service de base.

FOCUS SUR LES PERSONNES « FRAGILES »

En 2022, l'augmentation significative du nombre de bénéficiaires résulte en grande partie de l'impact positif d'Allianz (nouvelle entrée dans le portefeuille), qui a ajouté plus de 11 millions de bénéficiaires grâce à ses services d'assurance en faveur des personnes habituellement exclues. L'augmentation du nombre de bénéficiaires est aussi attribuable à la croissance du nombre d'initiatives du programme « Food and Shelter for People in Need » d'Intesa Sanapolo en 2022 qui soutiennent un plus grand nombre de personnes en difficulté. Orange est également une contribution positive au nombre de bénéficiaires au travers de sa politique d'inclusion numérique. Cet impact est mesuré à partir des offres spécifiques destinées aux plus fragiles qui visent à rendre le numérique accessible à chaque individu, principalement la téléphonie et internet, et à leur transmettre les compétences numériques qui leur permettront d'utiliser ces outils pour leur insertion sociale et économique.

La hausse est également attribuable au changement de l'indicateur de mesure d'impact pour Vonovia. En 2021, nous avons calculé le nombre global de personnes ayant accès à un logement social, tandis qu'en 2022, nous avons calculé uniquement le nombre de personnes à faibles revenus ayant accès à un logement à loyer plafonné en Allemagne.



Accès à des services financiers

24 399 020 bénéficiaires
(Allianz, Axa, BNP Paribas, Edenred, Intesa Sanpaolo)



Accès à des soins de santé

20 958 682 bénéficiaires
(AstraZeneca, Essilor Luxottica, Novo Nordisk, Sanofi)



Accès à la formation et à l'éducation

1 456 118 bénéficiaires (Relx, AstraZeneca, Essilor Luxottica, Schneider Electric, Orange)



Accès à une énergie propre

5 521 016 bénéficiaires (Schneider Electric, Acciona Energia)



Accès et soutien économique

21 384 000 bénéficiaires (Intesa San Paolo)



Accès au logement

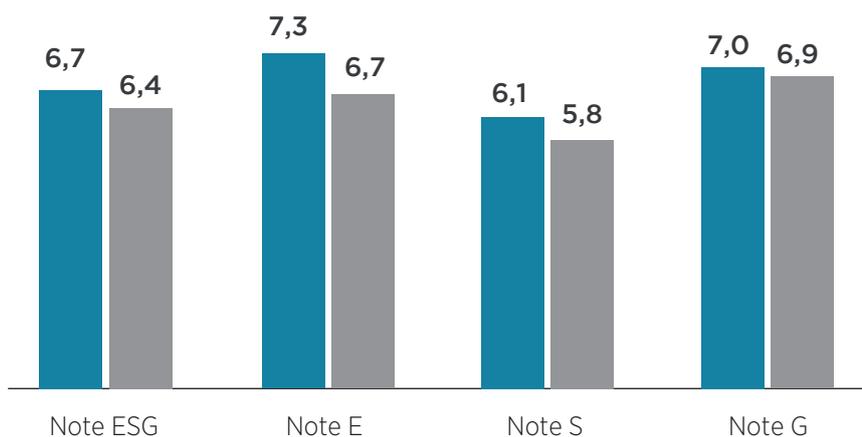
82 000 bénéficiaires (Vonovia)

5 - RESPONSABILITÉ ESG DE L'ENTREPRISE

Comme le montre la répartition de l'actif par les 5 catégories ISR, le fonds est constitué d'une grande majorité d'entreprises disposant des meilleures pratiques en termes d'intégration des enjeux ESG les plus matériels. **De fait, 74 % de l'actif couvre les catégories ISR « Leader » et « Impliqué ».**

NOTES ESG PRODUITES PAR OFI AM (DEVENUE OFI INVEST AM LE 1^{ER} JANVIER 2023) SUR LES ENJEUX LES PLUS MATÉRIELS

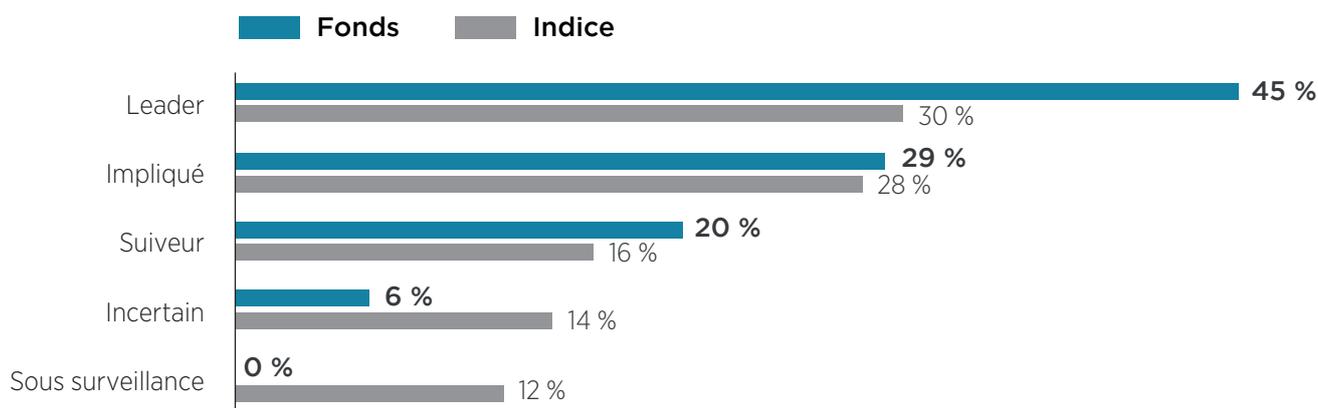
Le fonds se positionne sur tous les aspects de la notation ESG à un niveau meilleur que celui de l'indice



Source : données MSCI ESG au 31/12/2022

CATÉGORIES ISR (EN % DE L'ACTIF)

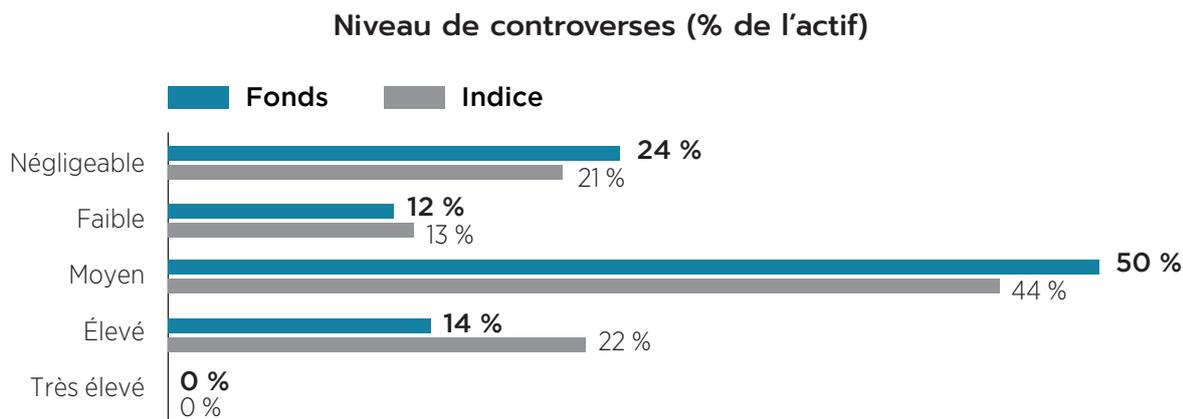
Répartition par catégorie ISR (% de l'actif)



Source : OFI AM (devenue Ofi Invest AM le 1^{er} janvier 2023), actions détenues en direct au 31/12/2022

CONTROVERSES DES ENTREPRISES

Le suivi des controverses fait partie intégrante de l'analyse conduite sur toutes les valeurs du fonds afin d'évaluer les externalités négatives potentielles et capter les signaux faibles.



Source : OFI AM (devenue Ofi Invest AM le 1^{er} janvier 2023), actions détenues en direct au 31/12/2022. Le terme de « controverse ESG » désigne tout débat qui survient entre une ou plusieurs entreprises et l'une au moins de leurs parties prenantes, concernant les domaines Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance.

ENGAGEMENT SUR L'ESG

En 2022, nous avons engagé le dialogue avec 18 émetteurs : Kion Group, Edenred, Neste Oil, Credit Agricole, Infineon Technologies, Sanofi, Vestas Wind Systems, Orange, SAP, Schneider, Michelin, LVMH, EssilorLuxottica, Saint-Gobain, Cap Gemini, Danone, BNP Paribas, CRH.

Sur la thématique sociale, nous avons conduit une campagne d'engagement sur l'emploi des jeunes auprès d'Edenred, Crédit Agricole, Sanofi, Orange, Schneider, Michelin, EssilorLuxottica, Saint-Gobain, Danone, ainsi qu'avec BNP Paribas. Cet engagement pluriannuel, avec un suivi sur 3 ans, souhaite interpellier les entreprises sur leurs actions en matière de développement des compétences, de formation et de renforcement d'emploi de jeunes talents.

De plus LVMH a été engagé en direct sur sa politique sociale.

En amont des Assemblées Générales, nous avons aussi dialogué avec Danone. Nous avons ainsi décidé de co-déposer une résolution externe sur le statut de Président d'honneur à l'Assemblée Générale de 2022. Celle-ci proposait une modification statutaire concernant son rôle. L'objectif de la résolution était d'encadrer ce statut pour que celui-ci reste honorifique et qu'il ne puisse assister aux réunions du conseil que de manière exceptionnelle.

Dans le cadre du label ISR français, il incombe de suivre certains indicateurs de performance. Il préconise d'effectuer des actions d'engagements en lien avec les indicateurs de performance ESG des émetteurs sectionnés au niveau du fonds. Ainsi, nous avons amorcé une campagne d'engagement avec un questionnaire couvrant les quatre indicateurs de performance sélectionnés, soit un indicateur par pilier Environnement, Social, Gouvernance, Droits humains. L'objectif de cet engagement est d'améliorer le niveau d'information sur les politiques ESG des émetteurs et de les inciter à améliorer la transparence sur ces indicateurs. Nous avons aussi dialogué avec les émetteurs Kion Group GMHB, Neste Oil Oyj, Infineon Technologies, Vestas Wind Systems, SAP, Saint-Gobain, CRH Plc.

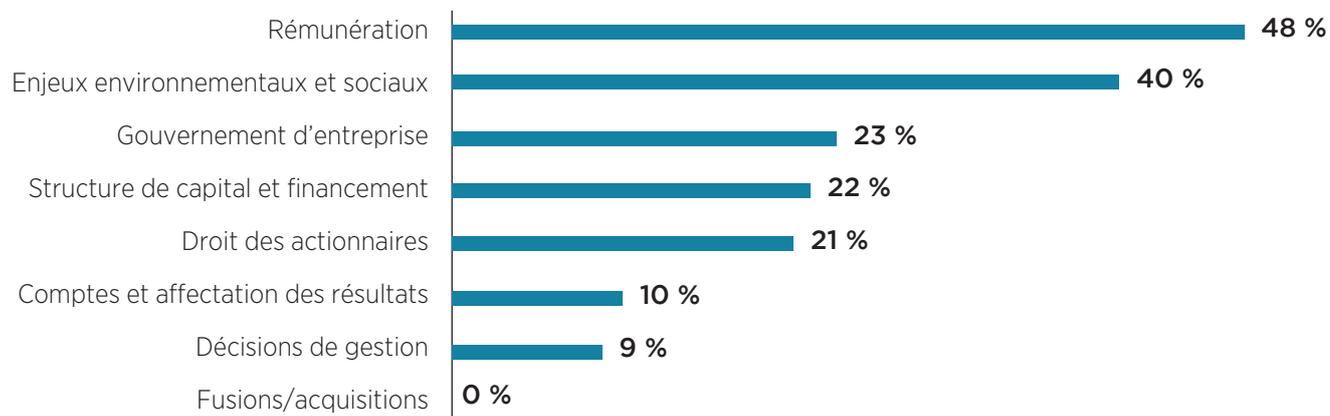
De nombreux exemples d'engagements sont détaillés dans le rapport d'engagement actionnarial et de vote 2022.

POLITIQUE DE VOTE

Notre responsabilité en tant qu'investisseur se traduit par un vote à toutes les Assemblées Générales des valeurs détenues dans le fonds.

En 2022, les votes ont été exercés au cours de 38 Assemblées Générales sur 764 résolutions dont 25 % de votes « contre ».

Votes « contre » par type de résolutions en 2022



Source : OFI AM (devenue Ofi Invest AM le 1^{er} janvier 2023)

INDICATEURS ESG

Valeurs détenues dans le fonds au 31/12/2022



Au-delà de la mesure des impacts des entreprises du fonds d'Ofi Invest Act4 Social Impact, la performance ESG du fonds est aussi analysée pour réduire les externalités négatives.

Le label ISR obtenu par Ofi Invest Act4 Social Impact témoigne du sérieux et de l'engagement pour une prise en compte des enjeux ESG du fonds.

Indicateurs ESG*	Ofi Invest Act4 Social Impact	Stoxx Europe 600
Émissions financées**	50 tonnes de CO2	87 tonnes de CO2
Parité homme/femme dans les Conseils d'Administration (en %)	43 % de femmes	39 % de femmes
Indépendance du Conseil d'Administration (en %)	61 % des membres	61 % des membres
Signataire du Pacte mondial des Nations Unies*** (en %)	90 % des entreprises	90 % des entreprises
Violation du Pacte Mondial	Aucune entreprise n'a violé l'un des dix principes du Pacte Mondial	2 entreprises ont violé l'un des dix principes du Pacte Mondial

* Le calcul des indicateurs ESG est effectué en base 100 en fonction du taux de renseignement (cf. annexe 1). Les indicateurs ESG sont les résultats d'une moyenne du fonds.

** Les émissions financées sont calculées en additionnant les émissions directes de gaz à effet de serre (scope 1) et les émissions directes liées à l'énergie (scope 2), divisées par le Total Passif au bilan d'une entreprise (en millions d'euros).

*** Lancé en juillet 2000, le Pacte mondial des Nations Unies est à la fois un ensemble de politiques et un cadre pratique, à l'intention des entreprises qui ont pris l'engagement du développement durable et de pratiques commerciales responsables.

Les références à un classement, un prix et/ou à une notation ne préjugent pas des résultats futurs de ces derniers/du fonds ou du gestionnaire.



PILIER TRAVAIL

HERMÈS est une maison de mode de renommée mondiale, reconnue pour son engagement envers la qualité, le savoir-faire artisanal et l'exclusivité de ses produits. La marque a une base de clients fidèles et bénéficie d'une demande constante pour ses créations haut de gamme.



8.3 - Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans le secteur formel [...]

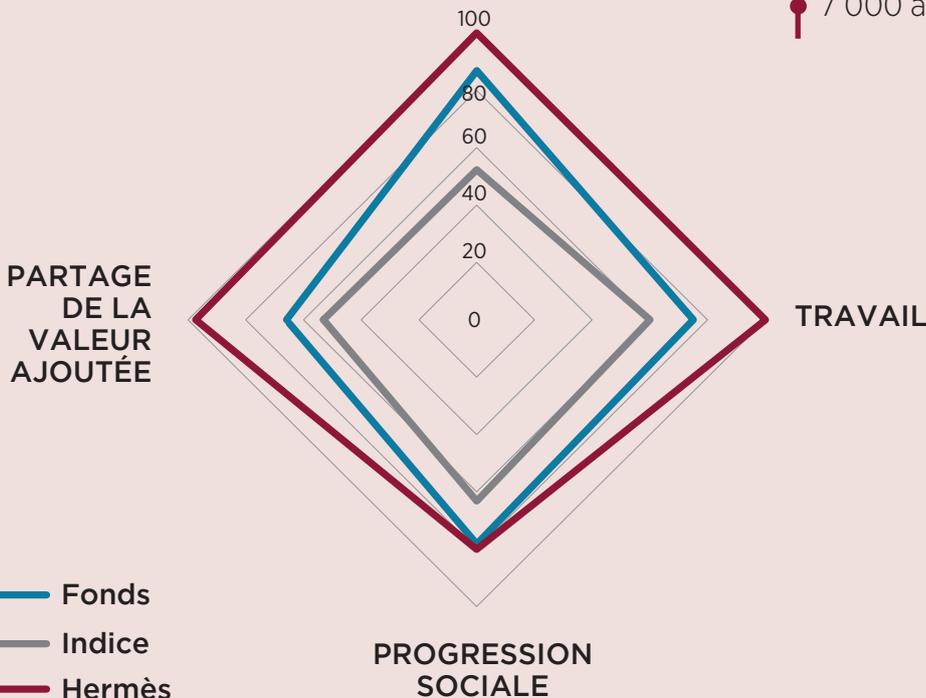
8.5 - D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes en situation de handicap, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.

IMPACTS D'HERMÈS GÉNÉRÉS EN 2022

TRAVAIL

- Renforcement des effectifs 2022 : 2 091 personnes dont plus de 1 400 en France
- 92 % des collaborateurs en CDI sur le périmètre groupe
- 7 000 artisans

SCORE D'IMPACT SOCIAL



- Ancrage local : 76 % des produits fabriqués en France et notamment dans les régions où d'anciens patrimoines industriels sont réhabilités
- Intégration verticale : 55 % de fabrication dans des ateliers internes et exclusifs

“ Depuis sa création, Hermès attache une grande importance à son modèle artisanal et à ses valeurs humanistes. L’effectif de la maison a ainsi doublé au cours des 10 dernières années et atteint 20 607 personnes au 30 juin 2023. L’approche du groupe est ancrée dans une quête constante de qualité sans compromis, pour ses produits comme pour ses collaborateurs. Cela passe par des engagements forts en matière de bien-être au travail, de diversité et d’inclusion et de partage de la valeur. C’est en ce sens que le 6^e plan d’actions gratuites a été annoncé en juin 2023, afin de permettre à tous les collaborateurs dans le monde de devenir actionnaires et de contribuer à la réussite de la maison ». **Sharon MacBeath, Directrice des Ressources Humaines Groupe.**

INTENTIONALITÉ : LA MISSION DE L’ENTREPRISE



Intention
AVANCÉE

Hermès n’a pas de raison d’être au sens de la loi Pacte, mais définit sa mission comme celle de « créer des objets uniques et originaux, qui accompagnent avec élégance les besoins et les rêves de ses clients ».

Reffet de la philosophie d’Hermès, elle met en valeur l’idée de durabilité, d’authenticité et d’appréciation de l’artisanat qui s’inscrit dans une dimension sociétale plus large, car elle encourage la préservation des savoir-faire traditionnels, l’attention portée à la qualité plutôt qu’à la surconsommation.

Les actions prises en faveur de l’ancrage territorial du groupe en France et dans le monde, hors grandes villes, font partie des critères RSE dans la rémunération des gérants d’Hermès.

CONTRIBUTION SOCIALE

Entreprise engagée, Hermès montre son attachement à la création de valeur sociale pour favoriser un développement responsable en France comme à l’étranger. Cela se traduit de manière collective par la création d’emplois. En 2022, 2 091 nouveaux collaborateurs ont rejoint l’entreprise dont près 1 400 en France. À travers ses 11 « pôles régionaux d’artisanat », Hermès confirme son ancrage dans les territoires à haut savoir-faire manufacturier et sa volonté d’y développer des emplois de qualité à travers l’École Hermès des Savoir-Faire.

La création de valeur sociale s’exerce également de manière individuelle, par le versement d’une participation et d’un intéressement annuels aux collaborateurs, des primes exceptionnelles et ainsi que par des plans d’attribution gratuite d’actions. Hermès témoigne ainsi de sa volonté de partager les fruits de sa croissance avec celles et ceux qui incarnent cet esprit d’entreprendre par leur travail quotidien. Tout cela concourt à un faible taux de rotation des effectifs comparé au secteur : inférieur à 6 % en 2022.

RESPONSABILITÉ DE L’ENTREPRISE

Exemplaire dans la prise en compte des facteurs sociaux, Hermès n’en néglige pas moins l’impact environnemental et biodiversité de ses produits et matières premières via son exigence en matière d’éco-conception, d’approvisionnement responsable et de durabilité des produits.

Cela se traduit par une approche systématique de démarches de circularité et respect de la nature et ce qu’elle offre. Ainsi, le groupe s’engage : en amont, à maîtriser, connaître et tracer les filières d’approvisionnement de l’ensemble de ses matières premières. Dans la chaîne de production, à valoriser au mieux ces dernières dans une relative sobriété carbone. Et en aval à prolonger la durée de vie de ses produits (202 000 réparations en 2022) avec un objectif de 100 % des invendus, au niveau groupe, donnés ou recyclés entre 2025 et 2030.

Profil ISR

SUIVEUR

Niveau de controverse faible

QUELQUES PRATIQUES RESPONSABLES

Objectifs de réduction d’émissions carbone net zéro d’ici 2050 validés par les SBT pour une trajectoire 1,5°C et 100 % d’énergies renouvelables dans sa production d’ici 2025.

Cartographie détaillée de 80 matières représentant 99 % de l’activité du groupe.

Taux d’emploi des personnes en situation de handicap de 6,40 %.



PILIER PROGRESSION SOCIALE

AXA est un groupe mondial d'assurance et de services financiers. La société se distingue par son engagement envers l'innovation et la durabilité, cherchant à répondre aux besoins changeants de sa clientèle à l'échelle internationale.



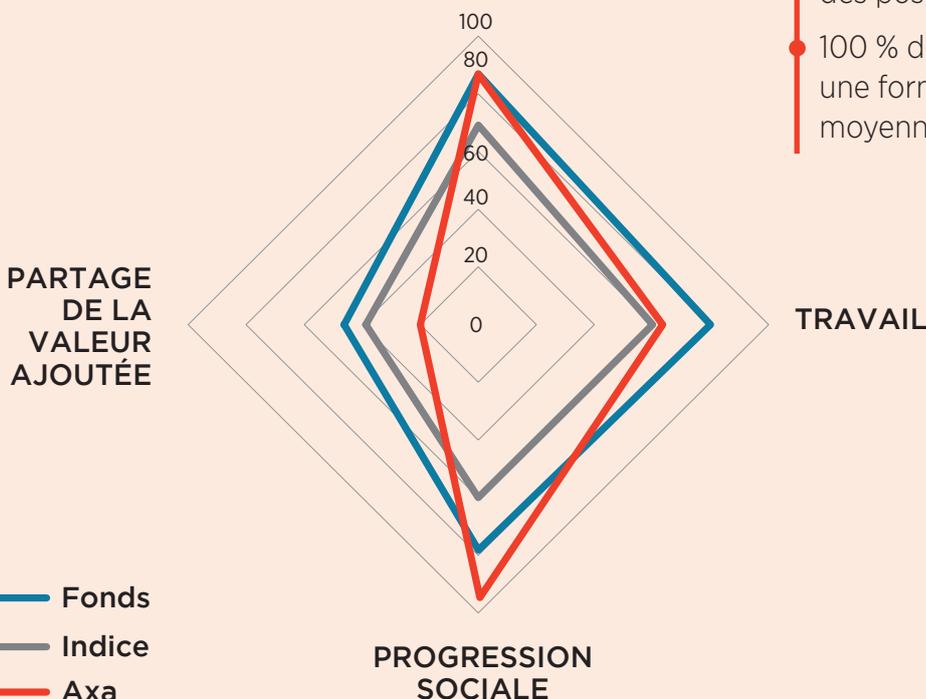
5.1 - Mettre fin, partout dans le monde, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles.
5.5 - Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique.

IMPACTS DE AXA GÉNÉRÉS EN 2022

PROGRESSION SOCIALE

- Représentation des femmes : 20 % au Comex et 53 % au Conseil d'Administration.
- 46 % de femmes occupent des postes de management
- 100 % des collaborateurs ont suivi une formation soit une durée moyenne de 24 heures/salarié

SCORE D'IMPACT SOCIAL



- Objectif de parité femmes/hommes d'ici fin 2023 : des progrès ont été accomplis en la matière au sein du Global Leadership Network (GLN) du Groupe AXA – les 250 principaux cadres dirigeants - avec désormais 39 % de femmes en 2022, en progression de 3 points.

“ La raison d’être d’AXA est à la fois une boussole dans les prises de décision stratégiques du Groupe et des entités, et un cadre au quotidien pour les collaborateurs. Parce qu’on ne gère bien que ce qu’on mesure, le Groupe s’est doté d’un outil de pilotage pour suivre son déploiement et renforcer son impact : l’indice AXA pour le progrès » - Extrait du Rapport Intégré 2022.
Céline Soubranne, Directrice du développement durable du Groupe AXA.

INTENTIONALITÉ : LA MISSION DE L’ENTREPRISE



Intention

AVANCÉE

Créée il y a 38 ans, la marque AXA positionne le Groupe comme un véritable partenaire du quotidien et encourage chacun à progresser dans la vie en toute confiance - en s’assurant contre les risques qu’elle comporte - d’où sa raison d’être « *Agir pour le progrès humain en protégeant ce qui compte* ». Pour mieux définir ce qu’il entend ici, le Groupe AXA a mis en place « l’indice AXA pour le progrès », un ensemble de sept engagements assortis d’indicateurs permettant de mesurer et suivre les progrès réalisés sur chacun des volets de ses activités : en tant qu’investisseur, en tant qu’assureur et en tant qu’entreprise exemplaire. Certains d’entre eux sont repris dans les cibles de rémunération variable du Comité de Direction. Au sein du Conseil d’Administration, le comité de rémunérations et de gouvernance traite également, depuis 2022, du développement durable.

CONTRIBUTION SOCIALE

En tant qu’assureur, le Groupe AXA se donne comme objectif d’étendre le périmètre de l’assurance aux populations traditionnellement moins bien protégées via ses initiatives AXA emerging customers en partenariat avec MicroEnsure (solutions d’assurances sur mesure en Afrique et en Asie), Women in Insurance (à destination des femmes entrepreneurs, pour améliorer l’accès aux soins de santé) et Offre Citoyenne, atteignant 11 millions de clients à ce titre en 2022.

En tant qu’employeur, le Groupe AXA s’engage à poursuivre sa dynamique de progression en matière de parité femmes/hommes à tous les échelons de l’entreprise, visant la parité au sein du GLN d’ici à la fin de 2023. La formation et la mobilité interne sont également deux axes notables de la gestion du capital humain d’AXA. Engagement de l’Indice AXA pour le progrès, le groupe souhaite former 100 % de ses employés aux enjeux climatiques (87 % atteint en 2022). L’AXA Managers Academy et la Leadership Academy complètent le dispositif de développement des carrières. Les taux de 8 % de mobilité interne et de 33 % de recrutements en interne, témoignent de la dynamique d’évolution au sein du Groupe.

RESPONSABILITÉ DE L’ENTREPRISE

Vocal sur les aspects sociaux, le Groupe AXA l’est aussi sur le plan environnemental. Toujours en lien avec « l’indice AXA pour le progrès », il vise en tant qu’assureur, à atteindre 1,3 Md€ de primes en assurance verte d’ici 2023 et atteindre la neutralité carbone en 2025.

En tant qu’investisseur, il tend à réduire l’empreinte carbone du portefeuille du groupe et ambitionne 26 Mds€ d’investissements verts cumulés en 2023. Il répond ainsi à l’enjeu d’intégration du changement climatique dans les produits d’assurances.

Profil ISR

IMPLIQUÉ

Niveau de controverse moyen

QUELQUES PRATIQUES RESPONSABLES

Entre 2019 et 2022, les émissions d’AXA pour ses activités opérationnelles ont baissé de 48 %
 Objectif de réduction de 20 % de l’empreinte carbone des actifs d’AXA d’ici 2025
 87 % des employés du groupe formés aux enjeux du changement climatique



PILIER PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

BUREAU VERITAS est le leader mondial des prestations d'évaluation de conformité et de certification appliquées aux domaines de la qualité, de la sécurité, de la santé, de l'environnement et de la responsabilité sociale. L'activité du groupe consiste à auditer et à certifier des produits, des actifs et des systèmes de gestion par rapport à des référentiels réglementaires ou volontaires.



10.4 - Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, afin de parvenir progressivement à une plus grande égalité.

IMPACTS DE BUREAU VERITAS GÉNÉRÉS EN 2022

PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

- 53 % du chiffre d'affaires mobilisé pour les salaires contre 5 % pour les actionnaires et 14 % pour les pouvoirs publics
- Progression de la masse salariale de 13,5 % à comparer avec des effectifs en hausse de 4 %
- Le salaire du CEO est 60 fois supérieur au salaire moyen à comparer à 120 pour l'indice

SCORE D'IMPACT SOCIAL



- 2,10% d'augmentation annuelle en 2022 négociée avec les syndicats. De plus, certains contrats intègrent des mécanismes d'indexation sur l'inflation, cela permet à Bureau Veritas de garder un certain « pricing power » à même de préserver ses marges opérationnelles. Cela ne prend pas en compte les augmentations de salaires discrétionnaires et les primes liées aux objectifs.
- Bureau Veritas s'est acquitté de 800 M€ de taxes, impôts et charges sociales en 2022.

“ La valeur générée par les activités de Bureau Veritas est partagée avec ses parties prenantes. L'impact est positif pour la société tout entière, puisque la réduction des risques liés à la qualité, à la santé, à la sécurité et à la Durabilité construit un cadre de confiance indispensable au développement économique et social ». Extrait du Document d'Enregistrement Universel 2022
Hinda Gharbi, Directrice Générale.

INTENTIONALITÉ : LA MISSION DE L'ENTREPRISE



Intention

FORTE

Grâce à sa présence mondiale, son expertise et ses connaissances techniques, Bureau Veritas accompagne les entreprises en les aidants à gérer les risques liés à la qualité, la sécurité, la santé et au développement durable, et bénéficie ainsi à la société dans son ensemble. En tant qu'entreprise « *business to business to society* » comme elle aime le dire, Bureau Veritas définit sa raison d'être comme celle de « *Bâtir un monde de confiance en assurant un progrès responsable* ».

Cette intention s'appuie sur une intégration poussée à sa gouvernance : la directrice des ressources humaines et QHSE est membre du Comité Exécutif, le Conseil d'Administration valide et pilote la stratégie RSE en plénière et 30 % de la rémunération variable des exécutifs sont liés à des critères extra-financiers.

CONTRIBUTION SOCIALE

La première contribution de Bureau Veritas est sociale, via la création d'emplois. En 2022, le groupe qui compte plus de 82 000 collaborateurs, a recruté près de 16 000 personnes dans le monde. Il verse ainsi 2,3 Mds€ de salaires et primes. La santé, la sécurité, le bien-être et le développement de ses équipes constituent des priorités. Ainsi, « *Bâtir un meilleur environnement de travail* » est l'axe social de sa stratégie RSE, avec pour objectif, une féminisation de 35 % aux postes de direction et 35h de formation par employé à horizon 2025. En 2022, 100 % des collaborateurs ont suivi une formation pour une moyenne de 32,5 heures par salarié.

Par ailleurs, Bureau Veritas bénéficie d'une forte dynamique de son offre de solutions liées à la durabilité. Les services et solutions de la Ligne Verte BV, transverses à leurs 6 divisions, représentent 55 % des ventes du Groupe. Parmi ses produits phares se trouvent la formation Hygiène Santé Environnement, les Audits Sociaux (droits humains, chaînes d'approvisionnement), la vérification de rapports de durabilité. Bureau Veritas joue un rôle essentiel pour permettre à ses clients de respecter leur devoir de vigilance, en réalisant des audits de conformité sociale indépendants.

RESPONSABILITÉ DE L'ENTREPRISE

La performance ESG de Bureau Veritas s'est améliorée notamment à l'aide d'une meilleure communication sur ses politiques RH et ses programmes de protection des données. En raison de nombreuses acquisitions récentes, la société est fortement exposée au risque d'intégration et à l'enjeu lié à la gestion de son capital humain. Le groupe a mis en place des mécanismes de contrôle d'accès aux données qu'il traite, ainsi que des procédures de reprise après sinistre pour atténuer l'impact des incidents de vols de données. Les structures de gouvernance du groupe sont satisfaisantes.

Profil ISR

LEADER

Niveau de controverse moyen

QUELQUES PRATIQUES RESPONSABLES

Trajectoire 1,5°C degré validée par le SBT : réduction des émissions scopes 1 et 2 de 42 % d'ici 2030, et son scope 3 de 25 % d'ici 2030.

Objectif de réduction de son empreinte à 2 tonnes de CO2 par employé, d'ici 2025.
 99 % des collaborateurs formés au Code d'éthique.



PILIER INCLUSION SOCIALE

ORANGE est un opérateur de télécommunication et joue un rôle clé dans la connectivité et la communication entre les individus, les entreprises et les communautés. Elle facilite l'accès à l'information, aux services en ligne et aux nouvelles technologies, favorisant ainsi l'inclusion numérique et le développement socio-économique.



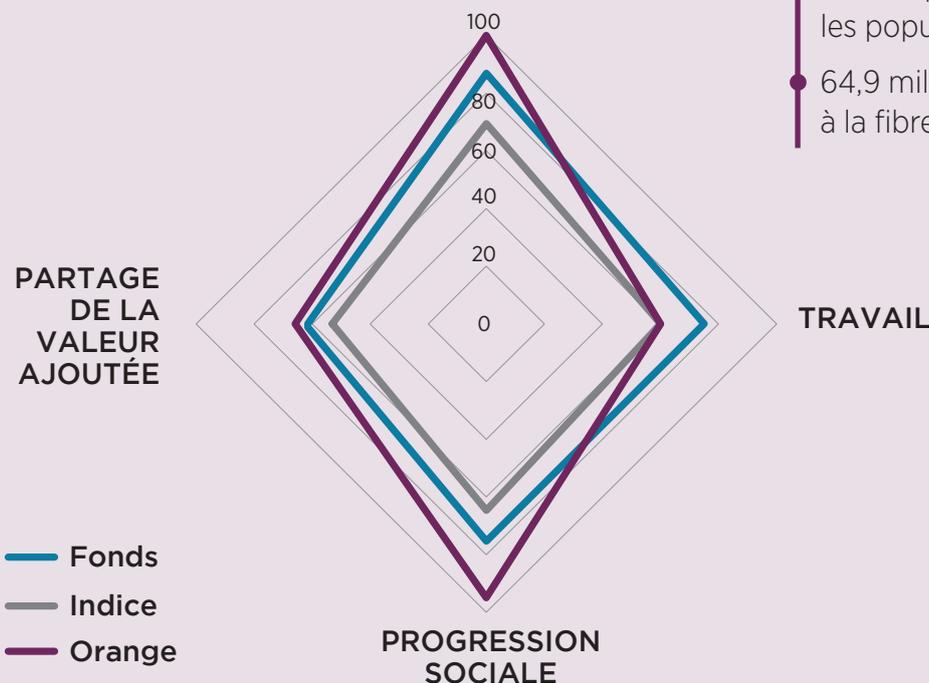
9.c Accroître nettement l'accès aux technologies de l'information et des communications et faire en sorte que tous les habitants des pays les moins avancés aient accès à Internet à un coût abordable d'ici à 2020

IMPACTS DE ORANGE GÉNÉRÉS EN 2022

INCLUSION SOCIALE

- 1 million de bénéficiaires d'ateliers de formation au numérique en 2021 et 2022
- 21 Orange Digital Centers implantés en Europe et en Afrique pour former les populations locales au numérique
- 64,9 millions de foyers raccordables à la fibre atteint en 2022

SCORE D'IMPACT SOCIAL



- En 2022, près de 500 salariés ont choisi de s'engager dans une association grâce au mécénat de compétences ou au dispositif de temps partiel senior proposés par le Groupe. 11 600 ateliers dispensés afin de former au numérique des publics en difficulté. Près de 50 000 personnes en ont bénéficié.
- Orange investit en Afrique et au Moyen-Orient dans l'extension des réseaux fixe et mobile pour accompagner la forte croissance du trafic et des usages numériques. Aujourd'hui opérateur d'un Africain sur dix, Orange est un partenaire numérique de référence dans la région.

“ Pour le groupe Orange, le numérique est facteur de progrès à la seule condition d’être une innovation partagée par tous. Nous œuvrons à notre échelle via l’accueil de plus de 4 000 jeunes en formation chez Orange en France, et l’engagement bénévole de 600 salariés auprès d’association d’égalité des chances. Depuis le lancement du programme « Orange Digital Center » en 2019, nous en avons ouvert 21 en Europe et en Afrique, afin d’y accueillir gratuitement des jeunes sans diplôme. Et nous sommes particulièrement fiers qu’ils en ressortent avec un taux moyen de 85% d’embauche ou de reprise d’études après 3 mois de formation. Cela participe très concrètement à l’atteinte de notre objectif d’accompagner 2,5 millions de personnes via nos programmes d’inclusion numérique entre 2021 et 2025 ».

Elizabeth Tchoungui, Directrice Exécutive en charge de la responsabilité sociétale d’entreprise du Groupe Orange

INTENTIONALITÉ : LA MISSION DE L’ENTREPRISE



Intention
FORTE

« Orange est l’acteur de confiance qui donne à chacune et à chacun les clés d’un monde numérique responsable ». Ainsi, la mission d’Orange est de garantir que le numérique soit pensé, mis à disposition et utilisé de façon plus humaine, plus inclusive et plus durable.

La raison d’être d’Orange a été coconstruite durant l’année 2019 avec ses salariés et l’ensemble de ses parties prenantes. Elle a été inscrite dans ses statuts en mai 2020. Elle est intégrée à sa gouvernance que ce soit à travers la nomination d’une directrice au sein du comité exécutif, la création d’un comité dédié à la RSE et la gouvernance au sein du conseil d’administration ou encore l’inclusion d’objectifs extra-financiers dans la rémunération des dirigeants.

CONTRIBUTION SOCIALE

En tant qu’opérateur, Orange apporte la connectivité dans les territoires et déploie des services qui sont source de progrès et facteur d’égalité des chances pour chacune et chacun, tout en veillant à réduire l’empreinte environnementale de ses activités.

En interne, à la suite de la vague de suicides qui l’a ébranlé et qui grève encore son niveau de controverse, Orange a su ouvrir une nouvelle page dans sa gestion du capital humain via ses accords intergénérationnels. Le groupe a remis au centre de sa stratégie son rôle sociétal, promouvant formation au numérique, satisfaction client et inclusion digitale des populations dans tous les territoires où il opère. Il est l’opérateur d’un africain sur dix et son service de transfert Orange Money, y est un véritable outil d’inclusion.

RESPONSABILITÉ DE L’ENTREPRISE

Orange a renouvelé une grande partie de son comité exécutif ces 12 derniers mois et présenté un nouveau plan stratégique. Protection des données personnelles et relations sociales sont les deux axes sur lesquels le groupe peut mieux faire. Dernièrement, le groupe a émis une obligation « sustainability linked bond », assujettie à l’atteinte d’objectifs extra-financiers : la réduction de ses émissions carbone, la féminisation de ses cadres et le nombre de bénéficiaires de ses formations au numérique.

Profil ISR

INCERTAIN

Niveau de controverse élevé

QUELQUES PRATIQUES RESPONSABLES

Objectifs de réduction d’émissions carbone net zéro d’ici 2040 et validés par les SBT pour une trajectoire 1,5°C.

Objectif d’atteindre un minimum de 35 % de femmes aux postes de direction (Top 1 %) d’ici à la fin de 2025, intégré à la rémunération des exécutifs.

Annexe 1 - TAUX DE RENSEIGNEMENT DES INDICATEURS ESG

Données issues de l'équipe d'analyse ESG d'OFI AM (devenue Ofi Invest AM le 1^{er} janvier 2023), s'appuyant elle-même sur les documents publics des entreprises, ainsi que sur les agences de notations extra-financières.

Taux de renseignement des indicateurs ESG	Ofi Invest Act4 Social Impact	Stoxx Europe 600
Notes : « ESG », « E », « S » et « G »	100,00 %	99,93 %
Notes : « E »	100,00 %	99,69 %
Intensité carbone	100,00 %	98,65 %
Pourcentage de femmes au Conseil d'Administration	100,00 %	99,96 %
Indépendance du Conseil d'Administration	100,00 %	99,96 %
Signataire du Pacte Mondial	100,00 %	96,00 %
Violation du Pacte Mondial	100,00 %	99,93 %

Annexe 2 - TAUX DE RENSEIGNEMENT DES INDICATEURS D'IMPACTS SUIVIS

Données issues de l'équipe d'impact, s'appuyant elle-même sur les documents publics des entreprises, ainsi que sur les agences de notations extra-financières.

Taux de renseignement des indicateurs ESG	Ofi Invest Act4 Social Impact	Stoxx Europe 600
L'évolution de l'effectif de 2021 à 2022	95,22 %	94,05 %
Signataires d'accords collectifs	100,00 %	97,59 %
Collaborateurs couverts par des accords collectifs	73,11 %	67,80 %
EOR*	95,43 %	90,20 %
Formation des collaborateurs	54,11 %	29,84 %
Nombre d'heures de formation par employé	75,05%	68,64 %
Écart de rémunération entre le CEO et les collaborateurs	82,89 %	85,42 %
PVA*	100,00 %	97,59 %
Actionnariat salarié	100,00 %	-

* Voir glossaire

Annexe 3 - TAUX DE RENSEIGNEMENT DES INDICATEURS D'IMPACTS PROVENANT DE LA DEMARCHE D'ENGAGEMENT

Données issues de l'équipe d'impact, s'appuyant elle-même sur les démarches d'engagement concernant l'impact des entreprises.

Indicateurs			Taux de renseignement		
Nom	Type d'indicateur	Année (31/12/2022)	Résultats	En nombre d'entreprises	En % de l'actif
Effectif total	Évolution en %	2022 vs 2021	4 %	100 %	100 %
Contrats permanents	Part sur effectif total	2022	92 %	80 %	76 %
Femmes au COMEX	Part sur le COMEX	2022	26 %	95 %	94 %
Jeunes de moins de 25 ans	Part sur effectif total	2022	8 %	39 %	40 %
Jeunes de moins de 30 ans	Part sur effectif total	2022	20 %	70 %	67 %
Jeunes de moins de 25 ans	Valeur absolue	2022 vs 2020	46 283	34 %	35 %
Jeunes de moins de 25 ans	Valeur absolue	2022	171 225	39 %	40 %
Jeunes de moins de 25 ans	Évolution en %	2022 vs 2021	5 %	39 %	40 %
Jeunes de moins de 30 ans	Évolution en %	2022 vs 2021	10 %	68 %	63 %
Jeunes de moins de 30 ans	Part sur nombre d'embauches totales	2022	43 %	55 %	52 %
Jeunes de moins de 30 ans	Part sur nombre de CDI total	2022	17 %	27 %	27 %
Jeunes de moins de 25 ans	Part sur nombre d'embauches totales	2022	20 %	23 %	24 %
Jeunes de moins de 25 ans	Part sur nombre de CDI total	2022	5 %	23 %	22 %
Apprentis et alternants	Part sur effectif total	2022	2 %	41 %	40 %
Apprentis et alternants	Part sur nombre de CDI total	2022	0,7 %	42 %	40 %
Effectif total	Valeur absolue	2022 vs 2021	135 598	100 %	100 %
En situation de handicap	Part sur effectif total	2022	2 %	52 %	55 %

Annexe 4 - CALCUL DES IMPACTS PAR FORME D'INCLUSION SOCIALE

Données issues de données publiques, d'engagement et d'estimations réalisées en lien avec les entreprises pour ne retenir que les impacts sur l'année 2022. Lorsque l'entreprise est un fournisseur de biens, c'est l'impact de ces biens uniquement vendus en 2022 qui est pris en compte.

20 958 682 bénéficiaires fragiles ayant eu accès à une solution de santé	ASTRAZENECA	1 290 700
	ESSILORLUXOTTICA	11 000 000
	NOVO NORDISK	5 500 000
	SANOFI	3 167 982

Pour Astrazeneca, il s'agit du nombre de bénéficiaires des programmes de santé Healthy Heart Africa, Healthy Lung Programme et Patient Access Programmes. En 2021, le nombre de bénéficiaires était plus élevé en raison d'une augmentation importante du nombre cumulé de personnes ayant eu accès aux soins de santé grâce aux programmes d'accès aux soins de santé. En revanche, en 2022, bien que le nombre de bénéficiaires ait continué d'augmenter, cette progression était plus modérée. Pour Essilorluxottica, il s'agit du nombre de personnes, situées dans le bas de la pyramide des richesses, équipées de lunettes. Pour Novo Nordisk, il s'agit du nombre de personnes à faibles revenus soignées contre le diabète grâce à une politique d'accès (programme d'accès ou politique de prix moindre). Pour Sanofi, il s'agit du nombre de personnes à faibles revenus atteintes de maladies non transmissibles, de paludisme, de tuberculose, de maladies rares traitées par Sanofi Global Health Unit.

24 399 020 bénéficiaires ayant eu accès à des services financiers (banque, assurance)	ALLIANZ	11 700 000
	AXA	10 100 000
	BNP PARIBAS	1 099 020
	EENRED	1 500 000
	INTESA SANPAOLO	6 075

Pour Allianz, il s'agit du nombre de personnes habituellement exclues ayant eu accès à un services d'assurance. Pour AXA, il s'agit du nombre de bénéficiaires de l'offre Axa Emerging Consumers : développement d'une offre d'assurance dédié aux populations du milieu de la pyramide (entre 2 et 13 dollars par jour). Pour BNP PARIBAS, il s'agit du nombre de bénéficiaires de produits et services favorisant l'inclusion financière (Act For Impact, microfinance, Comptes Nickel, Budget responsable). Pour EENRED, il s'agit du nombre de bénéficiaires d'une solution d'inclusion financière grâce à C3PAY aux Émirats arabes unis. Pour Intesa Sanpaolo, il s'agit du nombre de bénéficiaires de prêts inclusifs (« per Merito » pour les étudiants universitaires, « Mamma@work » pour les mères post-maternité). Le prêt « XME StudioStation », conçu par Intesa Sanpaolo pour aider les ménages avec l'apprentissage à distance pendant la pandémie, n'est plus pris en compte dans le calcul de l'impact, car ce produit a cessé d'être proposé en 2022, après avoir soutenu plus de 1 300 ménages.

82 000 bénéficiaires ayant eu accès à un logement abordable	VONOVIA	82 000
--	---------	--------

Pour Vonovia, il s'agit d'une estimation du nombre de personnes à faibles revenus ayant eu accès à un logement à loyer plafonné en Allemagne. Cette estimation repose sur une moyenne de 2 personnes par ménage en Allemagne en 2022, d'après les données d'Eurostat.

21 384 000 bénéficiaires ayant eu accès à un soutien économique	INTESA SANPAOLO	21 384 000
--	-----------------	------------

Pour Intesa Sanpaolo, il s'agit d'une estimation du nombre de bénéficiaires du programme « Food and Shelter for people in need » et du nombre d'emplois maintenus grâce au soutien aux entreprises italiennes.

1 456 118 bénéficiaires ayant eu accès à la formation et à l'éducation	RELX	750 000
	ASTRAZENECA	1 686
	ESSILORLUXOTTICA	3 800
	SCHNEIDER ELECTRIC	70 332
	ORANGE	630 300

Pour Relx, il s'agit d'une estimation du nombre de personnes qui ont eu accès à des études scientifiques à un coût abordable sur la plateforme Research4life. Pour Astrazeneca, il s'agit du nombre de travailleurs de la santé formés sur l'ensemble des programmes. Pour EssilorLuxottica, il s'agit du nombre de prestataires de santé visuelle et de « partenaires Vision Ambassadors » formés. Pour Schneider Electric, il s'agit du nombre de personnes défavorisées et du nombre d'entrepreneurs formés à la gestion de l'énergie. Pour Orange, il s'agit du nombre de bénéficiaires de la politique d'inclusion numérique qui propose des formations sur les compétences numériques et à la politique de tarification réduite (Coup de Pouce Livebox, Réduction Sociale Téléphonique (RST), tarifa social).

5 521 016 bénéficiaires ayant eu accès à une énergie propre	SCHNEIDER ELECTRIC	5 500 000
	ACCIONA ENERGIA	21 016

Pour Schneider Electric, il s'agit du nombre de personnes vivant les zones mal desservies qui ont eu accès à une électricité verte à un coût abordable grâce à leur programme Access to Energy. Pour Acciona Energia, il s'agit d'une estimation du nombre de personnes ayant eu accès à une énergie propre dans les pays émergents.

Annexe 5 - MÉTHODOLOGIE

1 - INTENTIONNALITÉ DE L'INVESTISSEUR

LA DEFINITION D'UN UNIVERS SOCIAL

Notre intention en tant qu'investisseur a été de constituer un univers éligible d'entreprises à impact social sur la base d'un indicateur d'impact social pour filtrer quelque soit le secteur d'activité la performance sociale d'une entreprise.

« La dimension sociale que nous appréhendons cherche à considérer la matérialité de la politique sociale de l'entreprise. C'est tout l'objet de nos outils d'analyse sur l'intentionnalité et la construction d'un indicateur d'impact social construit avec notre équipe de recherche quantitative ESG » Béryl Bouvier di Nota.

ÉTABLISSEMENT D'UN RÉFÉRENTIEL D'IMPACT SOCIAL

Sur la base d'une étude des Objectifs du Développement Durable (ODD), **4 thèmes sociaux** ont été identifiés pour le référentiel d'impact social d'OFI : travail, progression sociale, partage de la valeur ajoutée, inclusion sociale. À partir de ces 4 thèmes, une liste générique de 10 critères a été établie.

Un volet plus qualitatif est systématiquement appliqué pour apprécier l'intention/mission de l'entreprise, l'objectif étant de savoir si elle s'est fixée une ambition sociétale.

TRAVAIL

ODD

 Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous

PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

ODD

 Réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre

PROGRESSION SOCIALE

ODD

 Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie

 Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

INCLUSION SOCIALE

ODD

 Éliminer la pauvreté sous toutes ses formes et partout dans le monde

 Permettre à tous de vivre en bonne santé et promouvoir le bien-être de tous à tout âge



En marge des cibles sociales des ODD, nous retenons dans notre approche l'ODD 12 sur la responsabilité sociétale des entreprises qui permet de quantifier le nombre d'entreprises qui publient des rapports sur le développement durable. Notre intention est d'encourager les entreprises à communiquer davantage sur les enjeux sociaux qui sont encore loin de couvrir suffisamment de domaines comme l'emploi des jeunes, la nature des contrats, la formation sociale à l'égard des sous-traitants ou des fournisseurs qui ne reposent sur aucune standardisation ni obligation.

CONSTITUTION D'UN UNIVERS INVESTISSABLE SOCIAL ET RESPONSABLE

L'univers investissable de départ du fonds Ofi Invest Act4 Social Impact est composé des 1 898 entreprises européennes (BKXP) disposant d'une note ESG fournie par l'équipe ISR d'OFI AM (devenue Ofi Invest AM le 1^{er} janvier 2023), desquelles sont retirées les entreprises ayant une capitalisation inférieure à 300 millions d'euros.

Un classement en quintiles de l'univers d'investissement est réalisé sur trois scores : un score d'impact social, un score ISR, un score de qualité financière. Toutes les entreprises appartenant aux moins bons quintiles des scores extra-financiers sont exclues de l'univers social responsable.

Au 30/09/2023, l'univers social responsable est finalement constitué d'environ 942 valeurs.

② - INTENTIONNALITÉ DE L'ENTREPRISE

UNE ANALYSE DE LA MISSION : « MISSIONFOR »

« Il nous importe de différencier l'entreprise à impact qui se fixe une ambition sociétale traduite dans une raison d'être ou pas, de l'entreprise qui dispose d'un bon slogan ... publicitaire » - Béryl Bouvier di Nota.

Une mission est analysée au regard de sa formalisation et de son intégration dans la stratégie et sa structure de gouvernance. Elle traduit l'intentionnalité de l'entreprise.

Les entreprises fédèrent leur politique de RSE et leur modèle économique autour d'un engagement dans la croissance vertueuse. Les entreprises sont plus ou moins avancées dans leur démarche. Au-delà de la recherche de performance économique et de profit, l'entreprise est considérée à la hauteur de son engagement dans le développement durable (moyens et objectifs).

L'équipe du fonds a développé une **analyse inédite de mesure de cette intentionnalité, appelée « MissionFor »** qui s'appuie sur trois axes d'analyse pour juger de la pertinence de la mission/intention.

20 questions pondérées composent cette analyse autour de 3 axes :

- La formalisation d'une mission (25 %)
- L'intégration dans la stratégie (25 %)
- La diffusion dans les organes de gouvernance (50 %)

L'intention est alors notée « forte », « avancée », « modérée » ou « insuffisante ». Elle est revue annuellement.

Cette analyse est renseignée dans l'outil référentiel « MissionFor » et fait partie intégrante de tous les processus de gestion d'impact de la gamme Act4.

3 - ADDITIONALITÉ

L'ENGAGEMENT ET LE DIALOGUE AU CŒUR DE LA GESTION DU FONDS

« Le dialogue avec les entreprises est un volet important de notre travail pour juger de l'ambition sociétale de l'entreprise et la mesure de l'impact au travers de la collecte et validation des données » - Nils Merdy.

En tant qu'investisseur à impact, nous appréhendons l'enjeu d'additionnalité en nous demandant ce que nous devons faire de plus qu'un investisseur dit plus traditionnel. Notre responsabilité est d'être un investisseur engagé, qui accompagne et fait progresser les entreprises sur les sujets de développement durable, de transparence et de mise à disposition des données sociales. Cet engagement auprès des entreprises se matérialise à plusieurs niveaux : la mesure de leurs impacts, leur démarche ESG, leurs résolutions soumises en Assemblée Générale.

En interrogeant et en échangeant avec les entreprises, nous répondons à la **cible 12.6 des ODD** : « Encourager les entreprises, en particulier les grandes entreprises et les sociétés transnationales, à adopter des pratiques viables et à intégrer dans les rapports qu'elles établissent des informations sur la viabilité ».

L'ENGAGEMENT SUR LA MESURE DES IMPACTS

Pour chaque entreprise du fonds, l'échange a lieu chaque année dans le cadre de ce rapport mais également au fil de l'eau lors de rencontres avec les équipes dirigeantes et avant l'investissement si les données sont peu renseignées. Le dialogue est ouvert sur des sujets comme l'emploi des jeunes, la politique d'embauche à l'égard des femmes, l'employabilité ou les méthodologies de calcul.

L'ENGAGEMENT SUR LES ENJEUX ESG

La démarche d'engagement est conduite avec l'équipe d'analyste ISR. Cet engagement vise à influencer le comportement des entreprises, en faisant valoir l'importance d'une meilleure prise en compte des facteurs Environnementaux, Sociétaux et de Gouvernance (ESG). Des échanges sont également menés sur des sujets d'actualité soulevés par le suivi des controverses. En 2021/2022, nous avons régulièrement interrogé des entreprises sur le travail forcé et leur devoir de vigilance.

LA POLITIQUE D'ENGAGEMENT ACTIONNARIAL ET DE VOTE

La politique du fonds se traduit par un engagement actionnarial et de vote sur toutes les sociétés figurant dans le fonds Ofi Invest Act4 Social Impact. Il est réalisé par l'équipe ISR et délégué auprès de Proxinvest conformément à la politique de vote d'OFI. L'ensemble de ces recommandations se fait sur la base de la politique de vote propre disponible sur notre site internet ([ici](#)). Ces décisions de vote sont transmises aux gérants pour validation.

4 - MESURABILITÉ

L'INDICATEUR D'IMPACT SOCIAL

La mesure d'impact est un enjeu essentiel dans les approches d'impact. Nous nous sommes donc fixés une forte exigence sur cette mesure tout en gardant à l'esprit qu'il fallait aussi travailler sur la disponibilité de la donnée. Les niveaux de maturité sur ce sujet sont en effet variables et certaines entreprises rencontrent encore des difficultés à correctement appréhender le sujet.

Nous avons une approche systématique applicable à toutes les entreprises qui nous permet de concilier les questions aux bons indicateurs d'impact avec les cibles des ODD qui constituent notre référentiel d'impact. Cet outil permet également d'accompagner les entreprises dans la mesure de leurs impacts en partant de leur réalité de terrain.

Les méthodologies de mesure de l'impact sont encore très hétérogènes. Dans l'attente de la taxonomie sociale, nous nous inscrivons dans une approche en essayant d'ores et déjà de poser les principes de mesure applicables à tout notre univers : pratiques sociales et politiques d'accès via des produits et services, politique d'inclusion des minorités.

À ce stade, **trois principes guident notre approche** :

1. **La mesure doit se focaliser sur la recherche du bénéfice social de l'ambition sociétale de l'entreprise et sa contribution à la transformation durable.**
2. **La mesure de l'impact doit être annuelle**, en lien avec notre investissement dans l'entreprise. En tant qu'investisseur, nous ne souhaitons pas nous octroyer l'impact d'une entreprise dans laquelle nous ne sommes pas investis à une date donnée. Notre mesure de l'impact pour ce qui est du pilier inclusion sociale porte donc bien sur l'impact des produits et solutions mises sur le marché dans l'année et généré dans l'année.
3. **La mesure d'un impact doit se faire en référence à une situation de base vis à vis de leurs parties prenantes** (année précédente).

5 - RESPONSABILITÉ DE L'ENTREPRISE

L'ANALYSE ESG

« L'analyse ESG permet de s'assurer de la volonté d'une entreprise de maîtriser ses externalités négatives, par ailleurs nous procédons à une considération de plus en plus forte des PAI portés par la réglementation SFDR » - Nils Merdy.

L'analyse ESG est réalisée selon un référentiel défini en interne par l'équipe ISR, qui résulte de l'analyse des risques extra-financiers susceptibles d'impacter les parties prenantes de l'émetteur et de l'émetteur lui-même. Cette approche de double matérialité a été construite autour d'un référentiel qui cherche à identifier les impacts sur les parties prenantes. Le processus d'analyse ESG consiste à identifier les vecteurs de risques et d'opportunités des émetteurs à travers l'analyse de trois enjeux : l'Environnement, le Social et la Gouvernance (ESG). Les enjeux de gouvernance comprennent une pondération fixe de 30 % liée à la note de structure de gouvernance de l'entreprise, à laquelle s'ajoute une pondération variable entre 10 % et 40 % qui porte sur la pratique des affaires de l'entreprise. Ainsi, selon les secteurs d'activités, la note « G » peut représenter en théorie jusqu'à 70 % de la note ESG (en pratique elle représente 40 % à 52 % selon les secteurs d'activité).

La pondération des enjeux « E » et « S » peut varier entre 30 % et 60 % en théorie. Ces trois éléments résultent de l'expertise de l'équipe ISR.

L'analyse ESG s'appuie sur la méthode propriétaire d'OFI qui détermine une catégorisation ISR en 5 niveaux selon une approche « Best-in-Class ».

Les notes ESG des sociétés sont utilisées pour établir un score ISR propriétaire. Ce score ISR est basé sur une approche « Best-in-Class ». Il s'agit d'un score relatif qui tient compte de la note ESG de l'émetteur par rapport à des pairs au sein de son secteur ICB (niveau 2). Ce score ISR s'échelonne sur une échelle de 0 à 5, le niveau 5 correspondant à la meilleure note ESG du secteur.

Sur la base de cette approche « Best-in-Class », les sociétés d'un même secteur ICB niveau 2 sont classées en fonction de leur score ISR, puis regroupées en 5 catégories, représentant chacune 20 % des émetteurs de secteurs.

Le calcul des notes ESG, scores ISR et catégories des sociétés est actualisé une fois par trimestre.

Catégorisation ISR d'OFI

LEADER	Les plus avancés dans la prise en compte des enjeux ESG
IMPLIQUÉ	Actifs dans la prise en compte des enjeux ESG
SUIVEUR	Enjeux ESG moyennement gérés
INCERTAIN	Enjeux ESG faiblement gérés
SOUS-SURVEILLANCE	Retard dans la prise en compte des enjeux ESG

L'analyse extra-financière des émetteurs privés d'OFI compare les entreprises d'un même secteur d'activité et détermine celles qui gèrent le mieux les risques et opportunités liés aux enjeux du Développement Durable, notamment tels qu'ils sont définis dans le Pacte Mondial de l'ONU.

Cette analyse repose notamment sur la construction d'un référentiel d'enjeux clés pour les émetteurs pondérés par secteur et sur une analyse ESG complète qui aboutit au calcul d'un score ISR sur 5 permettant de classer les entreprises dans les 5 catégories ci-contre.

Source : OFI AM (devenue Ofi Invest AM le 1^{er} janvier 2023)

Les controverses susceptibles d'affecter la relation ou l'impact sur une des parties prenantes de l'émetteur sont suivies et analysées. Elles peuvent concerner : les clients, les investisseurs, les régulateurs, les fournisseurs, la société civile, les salariés, l'environnement de l'émetteur.

Cette analyse des controverses s'appuie sur les données de Reprisk et est réalisée au regard des principales conventions internationales, notamment la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Déclaration des principes fondamentaux et des droits du travail de l'OIT (Organisation Internationale du Travail).

Elles font l'objet d'une évaluation, en 4 niveaux, en fonction de leur sévérité, intensité, et de leur dissémination (dans le temps et/ou l'espace).

GLOSSAIRE

CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)

La CSRD est une nouvelle directive publiée par l'Union européenne qui rassemble un ensemble de mesures ambitieuses et complètes visant à améliorer les flux financiers en faveur des activités durables dans l'Union européenne.

EOR (Gender Equal Opportunity Ratio)

L'EOR a pour objectif de mesurer la promotion équitable des femmes au poste de management. OFI a retenu une approche basée sur la comparaison entre l'évolution des femmes au poste de management et l'évolution des hommes au poste de management.

FEAS (Fédération Européenne de l'Actionariat Salarié)

Organisation qui vise à fédérer les actionnaires salariés, les entreprises et toutes les personnes, les syndicats, les experts, les chercheurs et autres intéressés à la promotion de l'actionariat salarié et la participation en Europe. La FEAS a été reconnue par la Commission Européenne comme Organisation Européenne Représentative d'Entreprise dans le secteur.

FIR (Forum pour l'Investissement responsable)

Créé en 2001, le FIR réunit des acteurs différents (gestionnaires de fonds, analystes extra-financiers, consultants, universitaires, investisseurs, citoyens) avec comme objectif commun la promotion de l'ISR.

GIIN (Global Impact Investing Network)

Le GIIN est une ONG créée en 2008 qui rassemble les différents acteurs de l'impact investing (fonds d'investissement, banques ou encore fondations).

GLOBAL COMPACT (ou Pacte mondial)

Initiative des Nations unies lancée en 2000 visant à inciter les entreprises du monde entier à adopter une attitude socialement responsable en s'engageant à intégrer et à promouvoir plusieurs principes relatifs aux Droits de l'Homme, aux normes internationales du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

GRI (Global Reporting Initiative)

Établie en 1997, cette initiative a pour mission de développer les directives applicables mondialement en matière de développement durable, et de rendre compte des performances économiques, environnementales et sociales, initialement pour des sociétés puis, pour n'importe quelle organisation gouvernementale ou non gouvernementale.

GROUPE BANQUE MONDIALE

Groupe lié à l'ONU qui regroupe 5 organisations internationales réalisant des prêts à effet de levier pour les pays en développement.

IRIS (Impact Reporting and Investment Standards)

Catalogue recensant des indicateurs de performance (financière, opérationnelle, environnementale ou sociale d'une organisation) à l'intention des acteurs de l'investissement d'impact. Initiative conduite par le GIIN.

ISO 14001

Norme qui concerne le management environnemental. Elle repose sur le principe d'amélioration continue de la performance environnementale par la maîtrise des impacts liés à l'activité de l'entreprise.

KPI (Key Performance Indicator)

Indicateur chiffré qui doit être déterminé avant le lancement d'une action, afin d'en évaluer les retombées.

LABEL B-CORP (Benefit Corporation)

Label B-Corp créé en 2006 aux États-Unis pour certifier des entreprises avec un impact sociétal et environnemental positif.

LABEL FINANSOL

Label créé en 1997 pour distinguer les produits d'épargne solidaire des autres produits d'épargne auprès du grand public.

LABEL ISR

Label créé en 2016 qui a pour objectif de rendre plus visible les produits d'Investissement Socialement Responsable (ISR) pour les épargnants en France et en Europe.

MSCI

Entreprise de services financiers qui commercialise des outils de recherche et d'analyse pour les investisseurs institutionnels, notamment des indices boursiers. Une partie de son activité (MSCI ESG Ratings) est la mesure de la performance extra-financière des entreprises.

OCDE - PRINCIPES DIRECTEURS POUR LES ENTREPRISES MULTINATIONALES

Les Principes directeurs sont des recommandations que les gouvernements adressent aux entreprises multinationales afin de favoriser une conduite

raisonnable des entreprises dans les domaines des relations professionnelles, des droits de l'homme, de l'environnement, de la fiscalité, de la publication d'informations, de la lutte contre la corruption, des intérêts des consommateurs, de la science et de la technologie, et de la concurrence.

ODD (Objectifs de Développement Durable)

Les 17 ODD ont été adoptés en 2015 par 193 pays. Ils constituent un plan d'action pour la paix, l'humanité, la planète et la prospérité. Ils ambitionnent de transformer nos sociétés en éradiquant la pauvreté et en assurant une transition juste vers un développement durable d'ici à 2030.

OHSAS 18001

Norme qui indique la méthode de mise en place d'un management de la santé et de la sécurité au travail. L'objectif est d'obtenir une meilleure gestion des risques afin de réduire le nombre d'accidents, de se conformer à la législation et d'améliorer les performances. Elle sera changée en 2022 par l'ISO 45001.

OIT (Organisation Internationale du Travail)

Agence spécialisée de l'ONU dont la mission est de rassembler gouvernements, employeurs et travailleurs de ses États membres en vue d'une action commune pour promouvoir les droits au travail, encourager la création d'emplois décents, développer la protection sociale et renforcer le dialogue social dans le domaine du travail.

OXFAM INTERNATIONAL

Confédération de 20 organisations caritatives indépendantes à travers le monde qui travaillent ensemble et en collaboration avec des partenaires locaux répartis dans 66 pays dans le monde, pour s'attaquer de manière globale à la pauvreté et aux inégalités.

PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Lancé en juillet 2000, le Pacte mondial des Nations Unies est à la fois un ensemble de politiques et un cadre pratique, à l'intention des entreprises qui ont pris l'engagement du développement durable et de pratiques commerciales responsables.

PVA (Partage de la Valeur Ajoutée)

L'indicateur de partage de la valeur ajoutée a pour objectif de mesurer l'évolution de la répartition de la valeur ajoutée produite par une société entre les différentes parties prenantes de cette société. OFI AM a retenu une approche basée sur la com-

paraison entre l'évolution du « PayOutRatio » (rapport entre le montant des dividendes versés et le résultat net de l'entreprise) et l'évolution de la masse salariale.

REPRISK

Société spécialisée dans l'identification, la compilation et l'évaluation des problématiques comme les dégradations environnementales, les violations de droits de l'homme, le travail des enfants, le travail forcé, la fraude et la corruption qui peuvent ternir la réputation d'une organisation, compromettre sa rentabilité ou conduire à des problèmes de conformité.

SBT (Science Based Targets)

Initiative qui propose une méthodologie permettant d'élaborer des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre alignés sur une trajectoire 2°C et en ligne avec les connaissances scientifiques (dits Science Based).

SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation)

La réglementation SFDR vise à accroître la transparence sur la façon dont les acteurs financiers intègrent la durabilité dans leurs décisions et conseils d'investissement. Chaque produit doit dans un premier temps être classifié en fonction de ses caractéristiques : article 6 (le produit n'a pas d'objectif de durabilité), article 8 (la communication d'un produit intègre des caractéristiques environnementales et sociales même si ce n'est pas son point central), article 9 (le produit a un objectif d'investissement durable).

TAXONOMIE EUROPÉENNE

Outil de classification qui fournit à tous les acteurs financiers une compréhension commune de ce qui est considéré comme une activité « verte » ou « durable ».

WDI (Work Disclosure Initiative)

Initiative dont l'objectif est d'apporter aux investisseurs des données sociales sur les entreprises, données qui doivent être comparables. À partir de ces données, les investisseurs peuvent s'engager auprès des entreprises afin d'améliorer la qualité des emplois.

DISCLAIMER

D'un point de vue méthodologique, le terme « impact » utilisé dans ce rapport ne fait pas référence à une définition purement scientifique permettant d'attribuer la cause d'un changement à l'action de financement du fonds Ofi Invest Act4 Social Impact ou à l'action des entreprises présentes dans le fonds.

Le rapport présente notamment une analyse de la contribution sociale des entreprises aux Objectifs du Développement Durable exprimée en pourcentage de leur chiffre d'affaires de 2022 et des données relatives aux effets sociaux et environnementaux liés à leur activité en 2022 fondée sur la méthodologie de l'indicateur d'impact social et différents outils de mesure mis au point par l'équipe d'OFI AM (devenue Ofi Invest AM le 1^{er} janvier 2023).

Les sources des données utilisées correspondent soit aux rapports annuels publiés par les entreprises, soit à leurs réponses sur des demandes ad hoc par courriel. Certaines données d'impact présentées en annexes ont été construites à partir d'estimations réalisées par l'équipe d'OFI en lien avec les entreprises, avec un souci constant de rigueur, de prudence et de transparence.

CONTACTS :

Béryl BOUVIER Di NOTA

Responsable de la gestion impact et Gérante du fonds

Ofi Invest Act4 Social Impact • +33 (0)1 40 68 12 57 • beryl.bouvierdinota@ofi-invest.com

Nils MERDY

Gérant-Analyste impact • +33 (0)1 56 88 83 09 • nils.merdy@ofi-invest.com

Information importante

Cette communication publicitaire, établie par Ofi Invest Asset Management (anciennement OFI Asset Management, devenue Ofi Invest AM le 1^{er} janvier 2023), contient des éléments d'information et des données chiffrées qu'Ofi Invest Asset Management considère comme fondés ou exacts au jour de leur établissement. Pour ceux de ces éléments qui proviennent de sources d'information publiques, leur exactitude ne saurait être garantie. Les analyses présentées reposent sur des hypothèses et des anticipations d'Ofi Invest Asset Management, faites au moment de la rédaction du document qui peuvent être totalement ou partiellement non réalisées sur les marchés. Elles ne constituent pas un engagement de rentabilité et sont susceptibles d'être modifiées. Cette communication publicitaire ne donne aucune assurance

de l'adéquation des produits ou services présentés et gérés par Ofi Invest Asset Management à la situation financière, au profil de risque, à l'expérience ou aux objectifs de l'investisseur et ne constitue pas une recommandation, un conseil ou une offre d'acheter les produits financiers mentionnés. Ofi Invest Asset Management décline toute responsabilité quant à d'éventuels dommages ou pertes résultant de l'utilisation en tout ou partie des éléments y figurant. Avant d'investir dans un OPC, il est fortement conseillé à tout investisseur, de procéder, sans se fonder exclusivement sur les informations fournies dans cette communication publicitaire, à l'analyse de sa situation personnelle ainsi qu'à l'analyse des avantages et des risques afin de déterminer le montant qu'il est raisonnable d'investir. Photos : Shutterstock. com/Ofi Invest. Achievé de rédiger le 01/02/2024



Retrouvez les publications sur notre site
www.ofi-invest.com