



RAPPORT D'IMPACT

OFI INVEST ACT4 SOCIAL IMPACT

ÉDITION 2024

Achévé de rédiger le 22/04/2025

INVESTIR POUR AGIR



Luisa FLOREZ

Directrice des Recherches
en finance responsable
Ofi Invest AM

L'engagement est un levier essentiel pour générer un impact. C'est l'une des principales motivations d'Ofi Invest AM pour inciter les entreprises à améliorer leurs pratiques sociales, environnementales et de gouvernance.

Depuis des années, l'engagement est identifié comme un levier clé dans le domaine de l'investissement responsable. Pourtant, l'industrie est souvent interrogée sur les liens de cause à effet, c'est-à-dire sur l'efficacité de cet exercice. Pour bien renforcer ces liens, chez Ofi Invest AM, nous avons travaillé à renforcer les moyens mis à disposition pour maximiser les chances d'arriver aux objectifs fixés dans le cadre des campagnes d'engagement.

C'est dans cette optique que nous avons défini les processus de sélection des entreprises éligibles, les processus d'escalade ainsi que les règles pour clôturer une démarche d'engagement. Par exemple, lorsqu'une campagne d'engagement est lancée, nous déterminons des critères quantitatifs ou qualitatifs selon lesquels une entreprise est éligible à nos investissements. Tout au long de la période d'engagement, nous évaluons la progression des entreprises, les accompagnons et alertons si les mesures prises par les entreprises nous semblent insuffisantes pour répondre à nos exigences.

En principe, tout émetteur peut faire l'objet d'une procédure d'escalade. Certaines mesures d'escalade décrites peuvent néanmoins être spécifiques à certaines classes d'actifs (engagement actionnarial, vote) tandis que d'autres sont communes à toutes les classes d'actifs (renforcement du dialogue, ajustement de la note ESG). Les mesures d'escalade sont conçues pour accroître progressivement la pression sur l'entreprise, en l'encourageant à traiter les questions ESG et à aligner ses pratiques sur les objectifs de durabilité à long terme. Cette démarche d'engagement est un pilier clé de notre ambition en matière de finance responsable et se fait également dans une optique de gestion des risques.

Nos actions ont d'ailleurs été reconnues par des organismes tiers. *Shareaction* a publié son benchmark *Voting Matters 2025*, et Ofi Invest AM se classe à la neuvième place, parmi les plus grandes sociétés de gestion. Ce benchmark, qui retrace la qualité de votes des résolutions d'actionnaires, met également en avant notre démarche d'engagement car ces résolutions sont souvent accompagnées d'un engagement en amont et en aval de l'Assemblée Générale. Enfin, nous sommes honorés d'avoir pu intégrer le comité consultatif d'Engagement du PRI qui a renouvelé sa composition en 2025. Ceci nous permettra de partager les meilleurs standards d'engagement implémentés par des acteurs de tous horizons et d'enrichir nos process.



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 TERNA	
• Pilier 2 : progression sociale	30
Focus MICHELIN	
• Pilier 3 : partage de la valeur ajoutée	32
Focus SAINT-GOBAIN	
• Pilier 4 : inclusion sociale	34
Focus INTESA SANPAOLO	
Annexes	36
Glossaire	44

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



Béryl BOUVIER DI NOTA

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

Lina TAKTAK

Assistante de gestion en alternance
Ofi Invest AM

L'essor de la dimension sociale

L'année 2023 a marqué une accélération notable de l'intégration des enjeux sociaux, confirmant l'importance grandissante du pilier social dans l'investissement durable. La pression réglementaire s'est intensifiée avec l'anticipation de l'entrée en vigueur, en janvier 2024, de la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), incitant les entreprises à renforcer la transparence de leurs pratiques sociales, environnementales et de gouvernance. En dépit des « délires bureaucratiques » selon l'expression d'un dirigeant d'une banque française, imposés par la CSRD, émerge une plus grande considération de la dimension sociale dans la transition écologique. La notion de transition juste émerge comme un défi majeur. La nécessité de concilier transformation économique et l'équité sociale s'impose en particulier dans les secteurs en transmutation tels que l'énergie, l'automobile et l'industrie lourde. Les investisseurs ont exercé une pression accrue sur les entreprises pour qu'elles adoptent des stratégies garantissant une redistribution plus équitable des bénéfices, la préservation des emplois et le renforcement des compétences des travailleurs impactés par ces changements. Dans ce contexte, l'Union européenne a

adopté plusieurs nouvelles réglementations visant à renforcer la dimension sociale au sein des entreprises.

Le 24 avril 2023, le Conseil de l'Union européenne a approuvé la Directive sur la transparence des rémunérations, qui impose aux employeurs de communiquer sur leurs grilles salariales et de justifier toute différence de rémunération entre hommes et femmes. Cette mesure vise à lutter plus efficacement contre les inégalités salariales en renforçant les obligations de transparence et en facilitant leur identification. En parallèle, la Directive sur les salaires minimums adéquats, adoptée par le Parlement européen en octobre 2022 et entrée en application dans les États membres en 2023, encourage les gouvernements à fixer des niveaux de salaire minimum en tenant compte du coût de la vie et à renforcer le dialogue social sur la négociation collective. Ces initiatives réglementaires témoignent d'une volonté politique de placer la justice sociale au cœur du développement économique européen. Cette montée en puissance des enjeux sociaux s'est également traduite par une performance différenciée des entreprises selon leur engagement en matière de capital humain. Nos analyses montrent que les sociétés les plus avancées sur

ces thématiques ont affiché une résilience accrue, notamment face aux crises économiques et aux tensions sur le marché du travail. La performance des entreprises du premier quartile de notre univers d'investissement sur les enjeux sociaux est supérieure à celle du dernier quartile sur une période de long terme, confirmant que l'engagement social constitue un levier de performance durable.

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

Dans ce contexte, le fonds Ofi Invest Act4 Social Impact a poursuivi son engagement en renforçant son dialogue avec les entreprises sur l'amélioration des politiques sociales au regard de la gestion du capital humain et de l'inclusion des jeunes. Notre méthodologie d'évaluation vise à intégrer des référentiels encore plus alignés avec les nouvelles exigences réglementaires et les meilleures pratiques en matière de travail décent pour les collaborateurs mais aussi les travailleurs dans la chaîne de valeur. En outre, dans le cadre de la SFDR, l'édition 2023 du rapport annuel intègre la définition de l'investissement durable d'Ofi Invest dans la sélection des émetteurs. Elle repose sur trois volets fondamentaux (les activités, les engagements, la bonne gouvernance en s'assurant du respect des minima sociaux).

En 2024/2025, notre ambition est de poursuivre notre engagement dans les travaux de place sur les enjeux sociaux et de gouvernance et d'enrichir nos outils pour apporter plus de granularité sur les aspects liés aux conditions de travail, à l'égalité des chances et renforcer la considération du devoir de vigilance pour évaluer l'ambition sociale des entreprises. La transition sociale est désormais un pilier indispensable du développement durable.

Investissement durable

La définition d'Ofi Invest sur l'investissement durable valorise les entreprises qui apportent une contribution positive à la

société et à l'environnement au travers des activités et des engagements durables. Ces entreprises doivent être dotées d'une bonne gouvernance et ne pas causer de préjudices majeurs, notamment sociaux et environnementaux.

Elles doivent s'assurer du respect des minima sociaux, des PAI et des politiques exclusions. Cela se traduit par la prise en compte des activités avec des biens produits et les services qui sont alignés avec les objectifs du développement durable, ou des dépenses d'investissement et opérationnelles qui démontrent un engagement clair en faveur d'une transition vers une économie plus verte au sens de la Taxonomie. L'engagement par les pratiques et les résultats concrets des entreprises sont pris en compte à travers la notation ESG (pilier E et pilier S) pour s'assurer qu'elles adoptent des stratégies responsables sur les enjeux matériels de leur secteur d'activité et parmi les plus convaincantes par rapport à leurs pairs.

Ensuite, notre approche intègre une gestion rigoureuse des risques liés aux controverses et aux activités à impact négatif, conformément au principe d'absence de préjudice (Do No Significant Harm - DNSH). Nous analysons les entreprises afin d'exclure celles impliquées dans des pratiques qui pourraient compromettre la durabilité, qu'il s'agisse de risques sociaux, environnementaux ou éthiques. Cette vigilance permet de garantir que nos investissements ne financent pas d'activités contraires aux principes fondamentaux du développement durable.

Enfin, la bonne gouvernance constitue un pilier essentiel de notre approche, en cohérence avec la réglementation SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation). Nous évaluons la solidité des structures de gouvernance et de gestion, les relations avec le personnel, la politique de rémunération et la transparence fiscale. Ces critères, intégrés dans notre analyse ESG, sont renforcés par un suivi régulier des controverses pouvant affecter la crédibilité et le risque de réputation des émetteurs du fonds.

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 Invest Asset Management est une société d'Ofi Invest, 5^e groupe français de gestion d'actifs⁽¹⁾ et l'une des 4 marques d'Aéma Groupe aux côtés de Macif, Abeille Assurances, AÉSIO mutuelle.

Nos équipes proposent un large choix de stratégies d'investissement responsable sur l'ensemble des classes d'actifs afin de permettre à nos clients de financer le développement d'une économie plus vertueuse, source d'opportunités et de performance.

Ofi Invest Asset Management, c'est aussi un savoir-faire reconnu en gestion sur-mesure, et la capacité à assembler les différentes expertises d'Ofi Invest ainsi que des services d'accompagnement adaptés à chaque typologie d'investisseurs.

La maîtrise des cadres réglementaires et la connaissance des besoins des investisseurs permet à Ofi Invest AM de disposer d'une expertise diversifiée dans son offre de solutions d'investissement.



~ 400
collaborateurs⁽²⁾



~ 140
professionnels
de l'investissement⁽²⁾



178 Mds€
d'actifs sous gestion⁽²⁾

⁽¹⁾ Source : communications financières des entités concernées, au 31/12/2023.

⁽²⁾ Source : Ofi Invest - Actifs sous gestion au 31/12/2024. Périmètre incluant Syncicap AM. Collaborateurs en CDD et CDI au 31/12/2024.



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 2023, 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, la valorisation de l'emploi, la montée en compétences et l'inclusion sociale ne peuvent plus relever de la seule responsabilité des 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

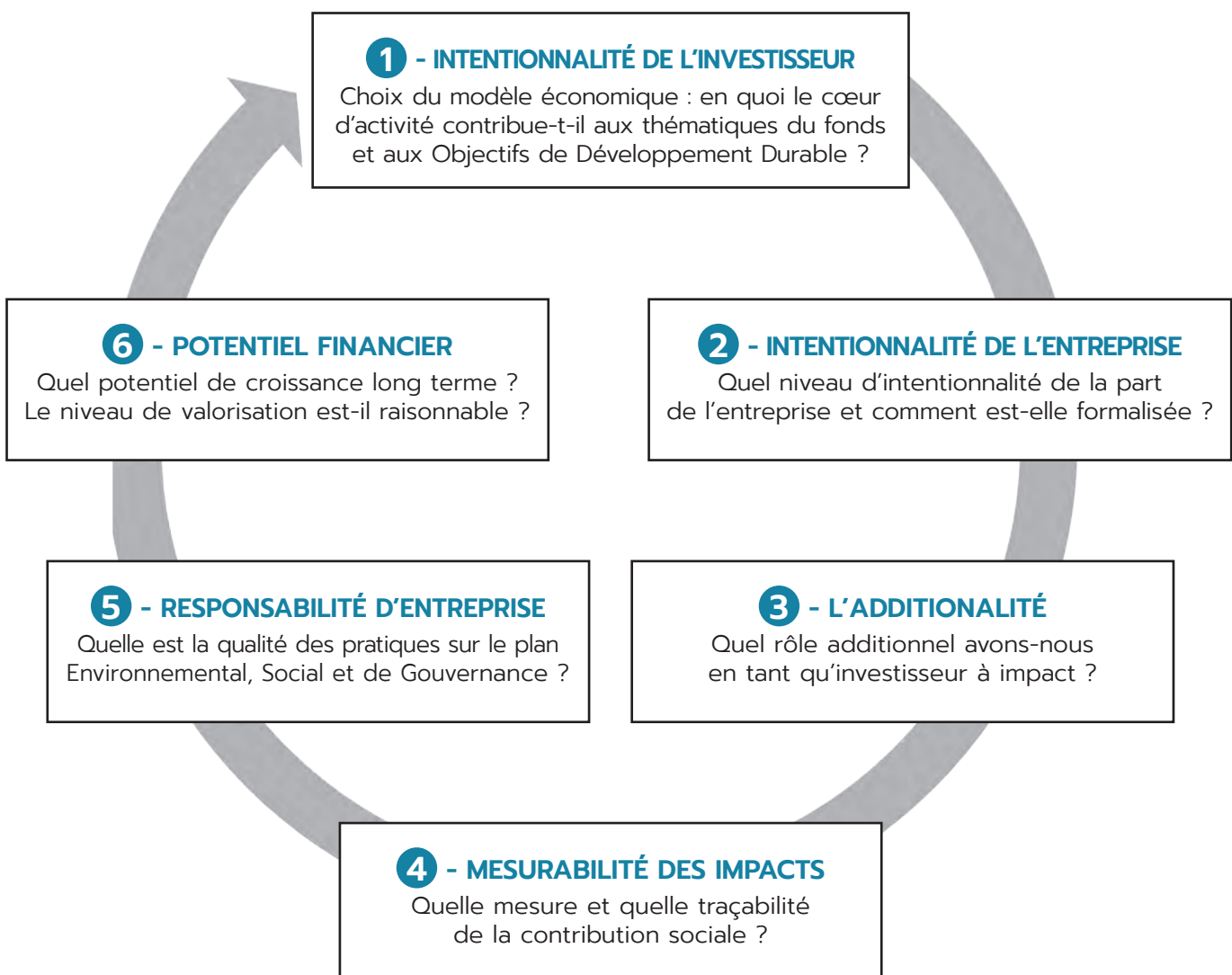
Méthodologie

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.

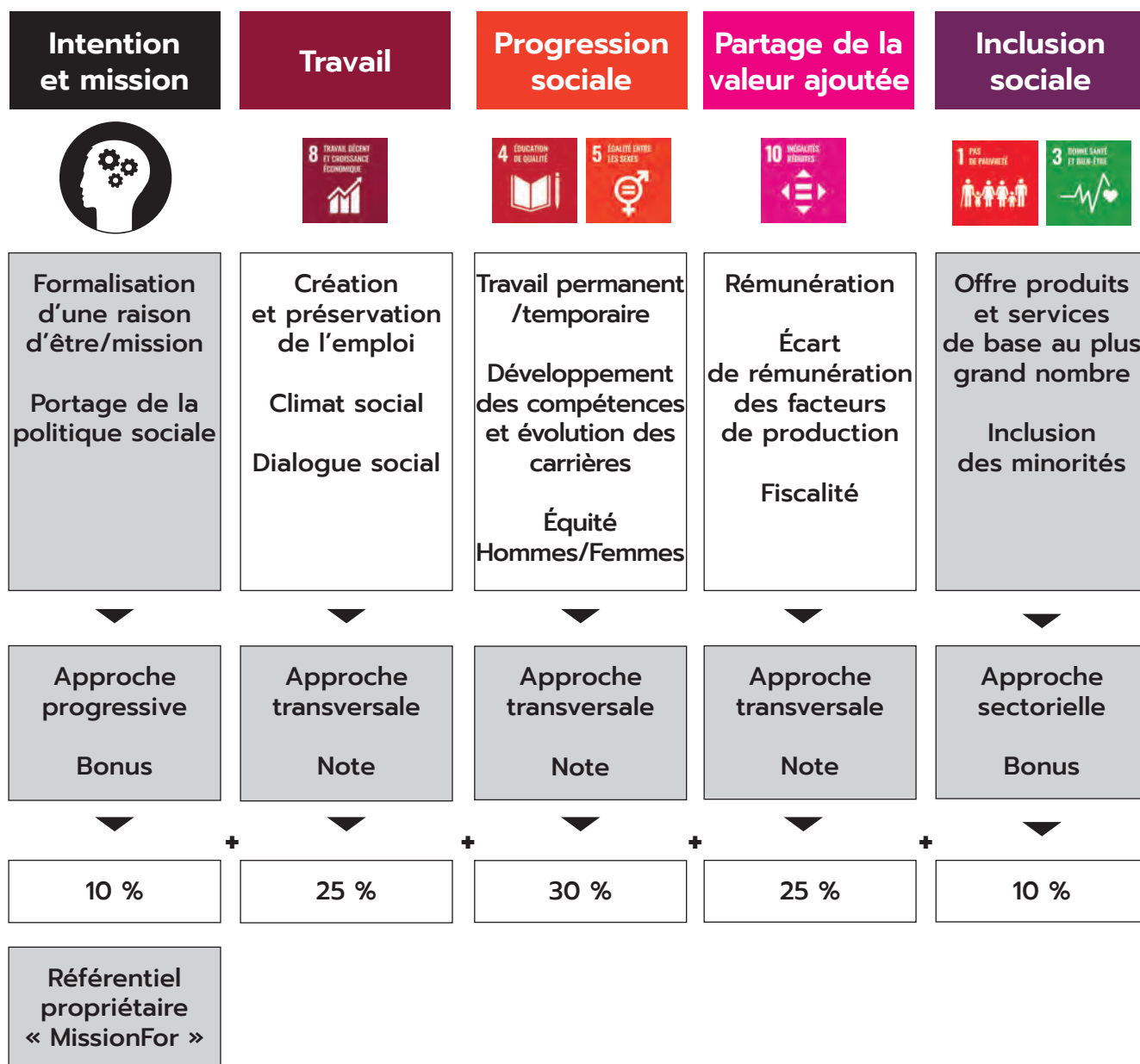
Les critères d'analyse d'une entreprise à impact social reposent sur la conviction qu'une organisation inclusive qui favorise le bien-être et la sécurité au travail, l'égalité des chances, l'innovation sociale constitue un levier de performance pour l'entreprise. Il reste notable que ce levier de performance 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 - 47 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 forte	Q1	Q3	Q3	++
ADIDAS	Produits et services de consommation	Q3	Intention avancée	Q4	Q4	Q2	
ALLIANZ	Assurance	Q1	Intention avancée	Q3	Q2	Q2	++
ASML	Technologie	Q1	Intention avancée	Q1	Q3	Q3	
ASTRAZENECA	Santé	Q1	Intention forte	Q2	Q1	Q5	++
AXA	Assurance	Q1	Intention forte	Q3	Q1	Q4	++
BANCO SANTANDER	Banques	Q1	Intention forte	Q3	Q1	Q1	++
BNP PARIBAS	Banques	Q1	Intention forte	Q2	Q1	Q3	+
BUREAU VERITAS	Biens et services industriels	Q1	Intention forte	Q3	Q1	Q2	
CAPGEMINI	Technologie	Q1	Intention forte	Q1	Q1	Q2	
CRH	Construction et matériaux	Q2	Intention avancée	Q4	Q1	Q3	
DANONE	Agro-alimentaire	Q1	Intention forte	Q4	Q1	Q1	
DSM FIRMENICH	Agro-alimentaire	Q2	Intention forte	Q4	Q1	Q5	
EDENRED	Biens et services industriels	Q1	Intention avancée	Q3	Q1	Q2	
ENEL	Utilitaire	Q1	Intention forte	Q1	Q2	Q2	
ESSILORLUXOTTICA	Santé	Q2	Intention avancée	Q2	Q3	Q3	++
EVONIK	Chimie spécialisée	Q1	Intention avancée	Q1	Q3	Q1	
GEA	Biens et services industriels	Q1	Intention forte	Q1	Q2	Q1	+
GERRESHEIMER	Santé	Q2	Intention avancée	Q1	Q4	Q3	+
GETLINK	Transport ferroviaire	Q2	Intention forte	Q2	Q1	Q5	
HERMES	Produits et services de consommation	Q1	Intention forte	Q1	Q2	Q1	
INFINEON TECHNOLOGIES	Technologie	Q1	Intention avancée	Q1	Q3	Q3	
INTESA SANPAOLO	Banques	Q1	Intention forte	Q1	Q2	Q5	+
KBC	Banques	Q1	Intention avancée	Q3	Q3	Q1	+

CONTRIBUTION SOCIALE DES ENTREPRISES AUX OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

IMPACT SOCIAL - 47 ENTREPRISES

NOM	ACTIVITÉS	SCORE D'IMPACT SOCIAL (quintile)	INTENTION MISSION	TRAVAIL	PROGRESSION SOCIALE	PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE	INCLUSION SOCIALE
					 		 
L'OREAL	Produits et services de consommation	Q1	Intention forte	Q3	Q1	Q3	
LVMH	Produits et services de consommation	Q2	Intention avancée	Q1	Q4	Q3	
MICHELIN	Automobiles et équipementiers	Q1	Intention forte	Q2	Q1	Q1	
MUENCHENER RUECKVER	Assurance	Q1	Intention avancée	Q1	Q1	Q3	
NORSK HYDRO	Ressources de base	Q2	Intention avancée	Q4	Q2	Q1	
NOVO NORDISK	Santé	Q1	Intention forte	Q1	Q3	Q3	++
ORANGE	Télécommunication	Q1	Intention forte	Q3	Q1	Q4	++
ORSTED	Utilitaire	Q1	Intention forte	Q1	Q2	Q2	
PERNOD RICARD	Produits et services de consommation	Q1	Intention forte	Q3	Q1	Q3	
PRYSMIAN	Biens et services industriels	Q1	Intention forte	Q1	Q4	Q1	
QIAGEN	Santé	Q2	Intention modérée	Q1	Q2	Q5	
RELX	Médias	Q2	Intention avancée	Q2	Q1	Q4	+
SAINT-GOBAIN	Construction et matériaux	Q1	Intention forte	Q2	Q1	Q1	
SANOFI	Santé	Q1	Intention forte	Q2	Q3	Q4	++
SAP	Technologie	Q1	Intention forte	Q1	Q1	Q3	
SCHNEIDER ELECTRIC	Biens et services industriels	Q1	Intention forte	Q1	Q1	Q3	++
SPIE	Construction et matériaux	Q1	Intention avancée	Q1	Q1	Q2	
STMICROELECTRONICS	Technologie	Q1	Intention avancée	Q1	Q2	Q4	
SYMRISE	Chimie	Q2	Intention avancée	Q1	Q4	Q2	
TERNA	Utilitaire	Q1	Intention forte	Q1	Q1	Q1	
VALEO	Énergie	Q1	Intention forte	Q2	Q1	Q2	
VESTAS WIND SYSTEMS	Énergie	Q1	Intention forte	Q2	Q1	Q2	
VONOVIA	Immobilier	Q1	Intention forte	Q1	Q1	Q1	++

FOCUS
p. 30

FOCUS
p. 32

FOCUS
p. 28

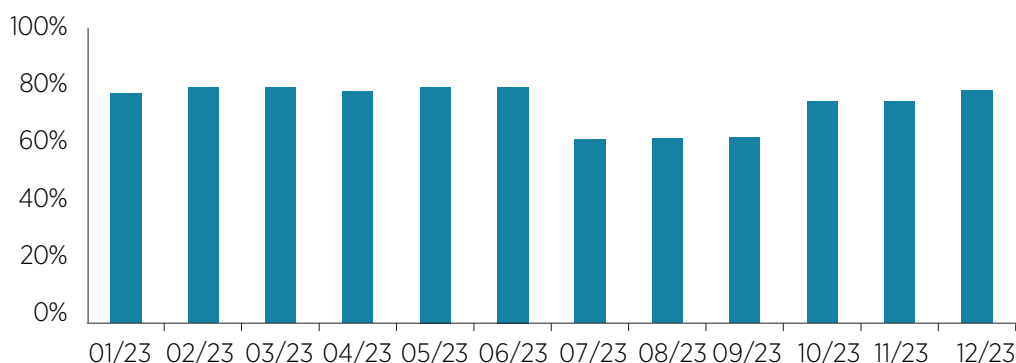
Principaux résultats du fonds

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 31/12/2023.

1 - INTENTIONNALITÉ DE L'INVESTISSEUR

98 % de l'actif est investi dans des entreprises obtenant les meilleurs scores d'impact social (Q1 et Q2). La part d'entreprises les mieux notées (Q1) a augmenté de 8 % au cours de l'année 2023. Celles-ci atteignent 81 % de l'actif du fonds Ofi Invest Act4 Social Impact contre 52 % pour l'indice de référence au 31 décembre 2023.

Évolution mensuelle du poids de l'actif du fonds investi dans le 1^{er} quartile (Q1) en 2023



Source : Ofi Invest AM

2 - INTENTIONNALITÉ DE L'ENTREPRISE

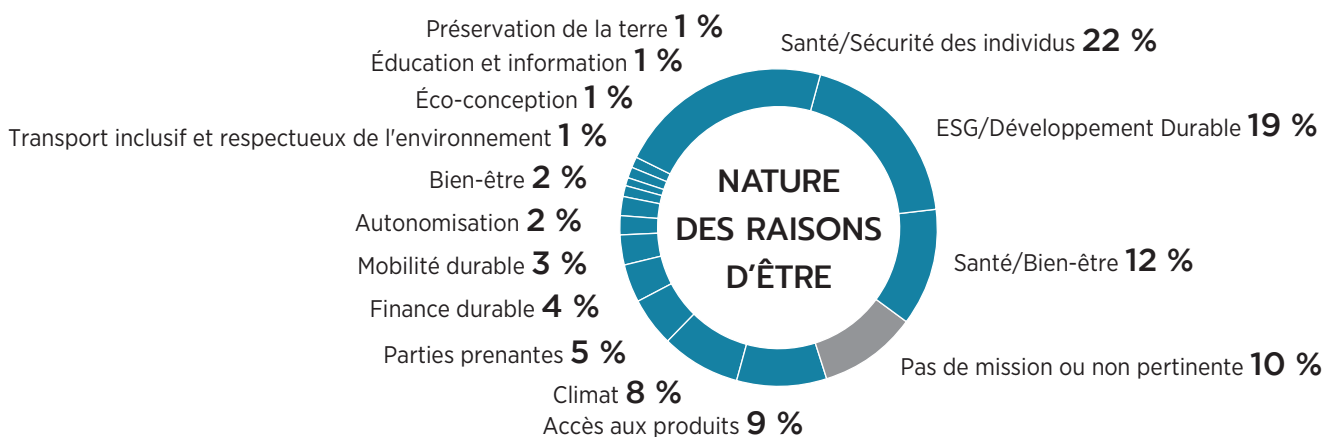
Toutes les entreprises du portefeuille font l'objet d'une analyse de leur niveau d'intentionnalité, selon notre grille de lecture propriétaire « MissionFor »

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

Intention	Intention	Intention	Intention
FORTE	AVANCÉE	MODÉRÉE	INSUFFISANTE
28 entreprises	18 entreprises	1 entreprise	0 entreprise
ACCIONA ENERGIAS, ASTRAZENECA, BANCO SANTANDER, BNP PARIBAS, BUREAU VERITAS, CAP GEMINI, DANONE, DSM FIRMENICH, ENEL, GEA GROUP, GETLINK, HERMES INTERNATIONAL, INTESA SANPAOLO, L'OREAL, MICHELIN, NOVO NORDISK, ORANGE, ORSTED, PERNOD RICARD, PRYSMIAN, SAINT GOBAIN, SANOFI, SAP, SCHNEIDER, TERNA, VALEO, VESTAS WIND SYSTEMS, VONOVIA	ADIDAS, ALLIANZ, ASML, AXA, CRH, EDENRED, ESSILORLUXOTTICA, EVONIK, GERRESHEIMER, INFINEON TECHNOLOGIES, KBC, LVMH, MUENCHENER RUECKVER, NORSK HYDRO, RELX, SPIE, STMICROELECTRONICS, SYMRIS	QIAGEN	

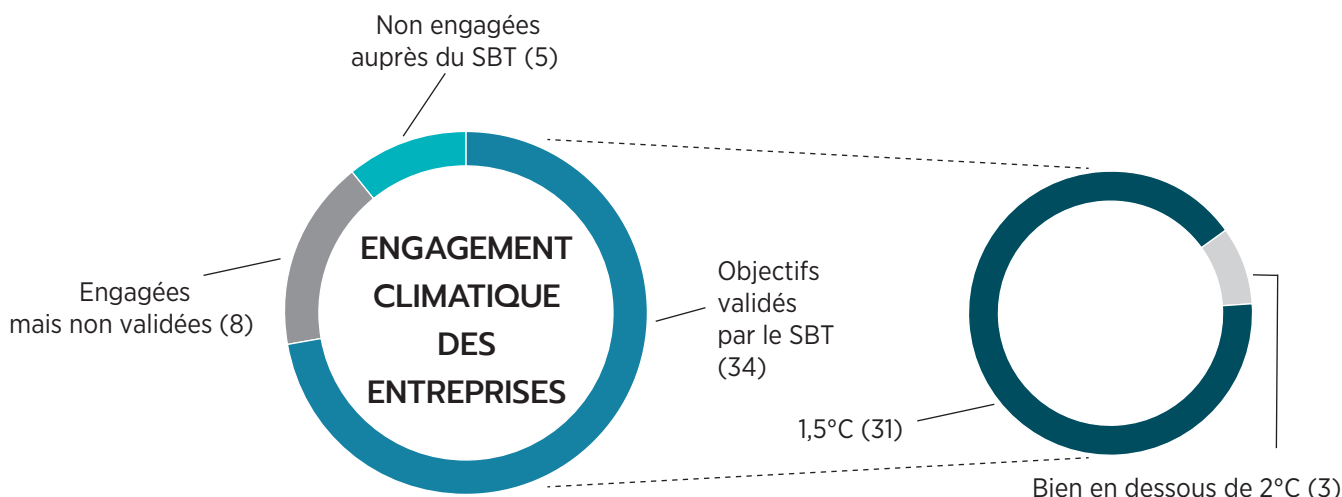
Source : Ofi Invest AM

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 31/12/2023, **84 % des entreprises du fonds ont soumis leurs objectifs au SBT et 76 % ont été validés (« target set »)** par le Comité scientifique du SBT*. À titre de comparaison, au sein du Stoxx600, 75 % des entreprises les ont soumises. La validation des objectifs des entreprises du fonds se répartit de la manière suivante (en nombre d'entreprises) :



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

3 - ADDITIONNALITÉ

Dialogue et engagement

Pour le rapport 2023, 100 % des entreprises détenues dans le fonds Act4 Social Impact ont été interrogées sur la mesure de leurs impacts sociaux.

Parmi les entreprises interrogées, 74 % nous ont répondu dont 64 % des réponses ont été évaluées comme pertinentes pour la mesure de l'impact. Cette année, la démarche d'engagement a porté sur deux axes supplémentaires, **le salaire décent** et **le devoir de vigilance**, qui s'ajoutent donc aux quatre autres axes déjà existants, à savoir **l'évolution de l'effectif, les jeunes, les femmes et les personnes en situation de handicap**.

FOCUS SUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

En 2023, les personnes en situation de handicap représentaient en moyenne 2,47 % de l'effectif total, contre seulement 2,32 % en 2022.

Les secteurs de la chimie, du transport et de l'assurance se distinguent particulièrement en matière d'inclusion. Les entreprises comme Evonik AG, GetLink et Muenchen Ruck comptent 5 % de personnes en situation de handicap dans leurs effectifs.

FOCUS SUR LES JEUNES

En 2023, les jeunes de moins de 30 ans⁽¹⁾ représentaient 18,44 % des effectifs des entreprises du fonds et 48,13 % des recrutements, des proportions relativement stables depuis trois ans.

En moyenne, le nombre d'apprentis, d'alternants et de stagiaires a augmenté de 17,27 % par an entre 2021 et 2023.

Cette dynamique positive à l'échelle européenne est le résultat d'améliorations nationales dans les réglementations visant à favoriser l'insertion des jeunes dans le monde professionnel.

Par exemple en France, le nombre de contrats d'alternance n'a cessé d'augmenter depuis 2018, du fait de l'adoption de la loi Avenir Professionnel et, deux ans plus tard, de la mise en place d'une aide financière aux employeurs.

En 2023, en raison de la réduction des aides financières pour les apprentis majeurs, le nombre de contrats d'apprentissage n'a augmenté que de 2 %, marquant un ralentissement par rapport aux fortes hausses des années précédentes (Insee, une photographie du marché du travail en 2023). À titre d'exemple, chez Valéo, la part des stagiaires, alternants et apprentis dans les effectifs totaux a augmenté de 73,87 % entre 2021 et 2023. À eux seuls, les stagiaires et alternants représentent désormais 4,13 % de l'effectif total. Chez Edenred, 16 % des stagiaires, alternants et apprentis ont vu leur contrat se transformer en CDD ou CDI.

Bien que nos entreprises affichent des objectifs et des résultats globalement positifs en matière de recrutement des jeunes, les politiques d'accompagnement et de montée en compétence restent trop limitées. Pourtant, intégrer davantage les jeunes permettrait de valoriser la transmission des savoir-faire, d'équilibrer la pyramide des âges et de mieux préparer les changements structurels auxquels les entreprises peuvent être exposées.

Quelques entreprises se démarquent tout de même, comme BNP Paribas, Hermès et Bureau Veritas. Toutes se sont engagées dans des efforts pour recruter, former et fidéliser les jeunes

⁽¹⁾ Nous avons interrogé 47 entreprises sur l'intégration des jeunes de moins de 25 ans et de 30 ans dans leurs équipes. Le taux de renseignement concernant les jeunes de moins de 30 ans étant largement supérieur, nous avons choisi de nous concentrer sur ces derniers. Notre démarche est avant tout pragmatique plutôt que scientifique, et nos chiffres tiennent compte des variations dans les taux de renseignement entre 2019 et 2023.

tout juste diplômés. Elles proposent des stages et emplois sur la plateforme française « 1 jeune 1 solution » afin de leur offrir des opportunités de développement professionnel et de favoriser leur insertion durable dans le monde du travail.

Ainsi, Bureau Veritas a ouvert une nouvelle campagne de recrutement en stage ou alternance dès l'école, ainsi qu'un dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi qui permet aux jeunes d'assister à deux mois de formation et trois mois de tutorat sur le métier d'inspecteur électricité. De même, le programme Jeunes Tanneurs d'Hermès Cuir accueille de jeunes ingénieurs dans le cadre de leur stage de fin d'étude et les accompagne dans un parcours de 18 mois avec trois missions, dans trois sites industriels différents et dans deux pays.

FOCUS SUR LE SALAIRE DÉCENT

25,73 % de l'actif du fonds est investi dans des entreprises qui utilisent la méthodologie FAIR Wage Network pour assurer une rémunération juste et équitable des salariés.

La méthodologie FAIR Wage Network vise à garantir une rémunération juste et équitable en calculant un salaire de subsistance adapté aux besoins de base des travailleurs et de leurs familles, en tenant compte des coûts locaux de la vie.

32,17 % de l'actif du fonds est investi dans des entreprises qui utilisent une autre méthodologie. Certaines se réfèrent directement aux lois locales sur le salaire minimum, d'autres se fient aux conventions collectives de travail établies entre employeurs et salariés. D'autres encore respectent des accords nationaux ou internationaux tels que le statut de Living Wage employer au Royaume-Uni, la Responsible Business Alliance (RBA) pour l'industrie électronique, et la Fair Labor Association (FLA).

Dans le fonds, les entreprises qui utilisent une de ces méthodologies l'appliquent en moyenne à 95 % de leurs effectifs totaux.

4 - MESURABILITÉ

INDICATEURS D'IMPACT SOCIAL

Le fonds d'impact *Ofi Invest Act4 Social Impact* est investi au 31 décembre 2023 dans 47 entreprises européennes pour un actif sous gestion de 53,6 M€.

INDICATEURS D'IMPACT SOCIAL

Moyenne pondérée des impacts sociaux des entreprises
Valeurs détenues dans le fonds au 31/12/2023

SCORE D'IMPACT SOCIAL

Fonds : 89,16

Indice : 74,20

INCLUSION SOCIALE



7 % des collaborateurs sont des jeunes de moins de 25 ans
+ de 286 millions de personnes « fragiles » ont eu un accès facilité à un produit ou service de base

PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

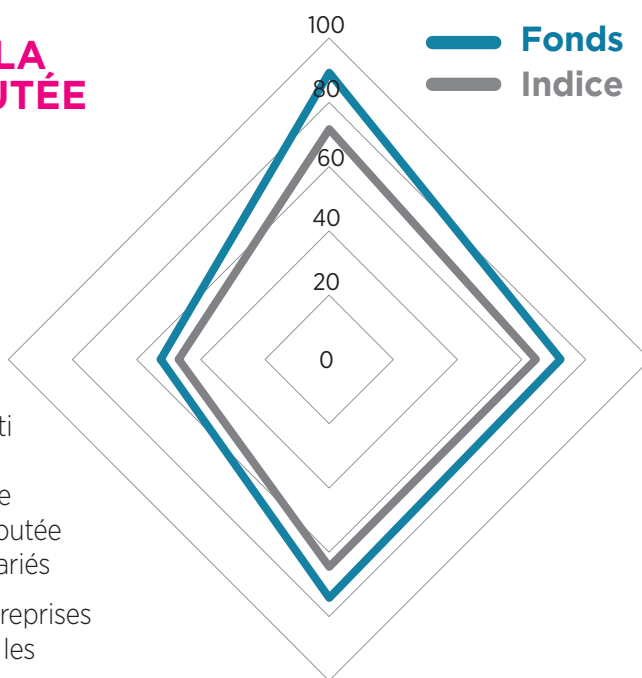
Fonds : 57,48

Indice : 50,85



95 % de l'actif est investi dans des entreprises qui favorisent un partage équitable de la valeur ajoutée entre actionnaires et salariés

1,5 % du capital des entreprises du fonds est détenu par les collaborateurs



TRAVAIL

Fonds : 74,38

Indice : 68,59



+ 5,1 % de l'effectif en 2023 comparé à 2022

70,31 % des collaborateurs sont en CDI

91 % de l'actif du fonds est investi dans des entreprises qui ont signé des accords collectifs couvrant en moyenne 60 % des effectifs.

PROGRESSION SOCIALE

Fonds : 75,29

Indice : 64,15



18 % de l'actif investi dans des entreprises qui favorisent la promotion des femmes dans des postes d'encadrement

23,8 % des membres du Comité exécutif sont des femmes

91,4 % des collaborateurs ont suivi une formation

TRAVAIL

L'effectif a progressé de 5,1 % pour le fonds et de 5,5 % pour l'indice en 2023, comparé à 2022. 184 307 collaborateurs supplémentaires sont employés par les entreprises du fonds.

NÉGOCIATION COLLECTIVE

91 % de l'actif du fonds est investi dans des entreprises qui ont signé des accords collectifs couvrant en moyenne 60 % des effectifs contre 89 % de l'actif de l'indice couvrant 59 % des effectifs.

QUALITÉ DE L'EMPLOI

70,4 % des salariés dans le fonds sont en contrat à durée indéterminée (CDI).

En moyenne en 2023, selon l'enquête Emploi, 73,2 % des personnes en emploi sont salariées en CDI ou fonctionnaires en France (Insee Références, 2024).

PROGRESSION SOCIALE

18 % 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) en ligne avec l'indice : 19 %.

DIVERSITÉ ET GOUVERNANCE

La part moyenne des femmes qui siègent au Comité exécutif est de 22,8 % pour le fonds contre 22,2 % pour l'indice et 26,7 % pour le SBF 120 à titre de comparaison.

30 % de l'actif du fonds est investi dans des entreprises ayant plus de 30 % de femmes au Comité exécutif contre 28 % pour l'indice.

FORMATION

91 % des collaborateurs ont suivi une formation pour les entreprises du fonds contre 84 % pour l'indice.

ÉCART DE RÉMUNÉRATION HOMME/FEMME

En moyenne, dans le fonds, l'écart de rémunération hommes/femmes non ajusté* est de 11,81 %, contre 12,19 % pour l'indice de référence. À titre indicatif, l'écart de rémunération non ajusté dans les États membres de l'Union européenne était de 12,7 % en 2022 (Eurostat, SDG 05 20, 2023).

Ces différences de salaire s'expliquent par la proportion élevée de femmes travaillant à temps partiel, la surreprésentation des femmes dans les secteurs et les postes relativement faiblement rémunérés, et leur sous-représentation dans les secteurs mieux rémunérés.

Pour améliorer la situation, en mars 2023, le Parlement européen a adopté de nouvelles règles sur les mesures de transparence salariale. La confidentialité des rémunérations est interdite, et en cas d'écart salarial d'au moins 5 % entre hommes et femmes, une évaluation conjointe des salaires doit être réalisée avec les représentants des travailleurs (actualité Parlement européen, Accord sur une plus grande transparence salariale entre hommes et femmes, 2022)

Certains des émetteurs montrent des performances remarquables. Dans le secteur de la construction, où les femmes sont sous-représentées, le groupe Acciona Energia présente un comité exécutif composé de plus de 40 % de femmes et un écart de rémunération de moins de 3 %. Cependant, des écarts significatifs persistent chez d'autres émetteurs, comme Saint-Gobain (31 %) et L'Oréal (30 %).

PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

RÉPARTITION DU CAPITAL

95 % de l'actif du fonds favorise un partage équitable de la valeur ajoutée entre les actionnaires et les salariés contre 94 % pour l'indice (ratio calculé sur une période de 5 ans).

* Nos chiffres se basent sur les données du PAI 12.1 « Écart de rémunération hommes/femmes non ajusté » et ce sont les données les plus récentes.

L'évolution de l'indicateur PVA en 2023 trace l'impact des politiques de distribution de dividendes dans un contexte économique et de marché de l'emploi encore sous tension (pressions salariales). Vonovia illustre cette dynamique avec une baisse apparente de son dividende, principalement due à l'effet de dilution causé par une augmentation de capital réalisée pour financer l'acquisition d'envergure de Deutsche Wohnen. Adidas a également revu son dividende à la baisse après une année difficile, marquée par la rupture avec la marque Yeezy, qui a fortement affecté ses bénéficiaires. Par ailleurs, certaines entreprises ont préféré suspendre totalement le versement de dividendes en raison de résultats négatifs, comme Vestas dont la rentabilité a été mise sous pression par les perturbations de la chaîne d'approvisionnement et la flambée des coûts en raison de la guerre Russie/Ukraine. Ces ajustements, bien que spécifiques à chaque entreprise, témoignent plus largement de la sensibilité du PVA aux évolutions conjoncturelles, aux décisions stratégiques et aux arbitrages financiers opérés dans un environnement incertain.

ACTIONNARIAT SALARIÉ

La part du capital des entreprises détenue par les employés est de 1,5 % pour le fonds. 30 entreprises du fonds ouvrent leur capital à leurs salariés, dont 23 disposent de données publiques sur le pourcentage d'actionnariat salarié.

Certaines entreprises se distinguent par un taux particulièrement élevé, notamment Capgemini (8,9 %), Saint-Gobain (8,7 %), Orange (7,9 %) et Spie (7,4 %), et conservent cette dynamique année après année. On peut observer cette tendance plus largement au niveau européen. En effet, selon la Fédération Européenne de l'Actionnariat Salarié, la part du capital détenue par les salariés dans les grandes entreprises européennes a progressé malgré les crises, passant de 2,34 % en 2006 à 3,01 % en 2023. En France, cette proportion a atteint un pic de 5,70 % en 2017 avant de redescendre à 4,25 % en 2023.

Capgemini illustre particulièrement cet engagement avec le lancement, en 2023, de son dixième plan ESOP (Employee Share Ownership Plan). Proposé à 97 % des employés du Groupe, ce programme vise à associer les collaborateurs à la croissance et à la performance de l'entreprise. Plus de 50 000 collaborateurs ont souscrit à cette initiative, déployée dans 32 pays, contribuant ainsi à maintenir l'actionnariat salarié autour de 8 % du capital social de Capgemini SE.

INCLUSION SOCIALE

Politique d'accès : en 2023, 286 082 243 personnes « fragiles » ont eu un accès facilité à un produit ou service de base.

FOCUS SUR LES PERSONNES « FRAGILES »

En 2023, le nombre de bénéficiaires ayant eu un accès facilité à un produit ou service de base a fortement augmenté, passant de 172,8 millions en 2022 à 286,1 millions (donnée ajustée*). Cette progression s'explique principalement par le renforcement des initiatives et des politiques mises en place par les entreprises investies.

Les entreprises du secteur de la santé ont été les principaux moteurs de cette croissance, représentant 75 % du total des bénéficiaires. AstraZeneca et Sanofi ont intensifié leurs initiatives en matière de santé, augmentant ainsi le nombre de patients pris en charge. Cette hausse reflète l'extension des programmes de traitement et de prévention auprès des populations vulnérables. AstraZeneca a notamment renforcé sa stratégie, s'appuyant sur des programmes existants pour favoriser un accès plus équitable aux soins à travers le monde. Son programme Healthy Heart Africa s'est poursuivi et a été déployé dans 8 nouveaux pays, portant à 17 le nombre total de pays d'intervention. Novo Nordisk a également contribué à cette dynamique grâce à l'extension de ses programmes, notamment Changing Diabetes® in Children, qui s'est développé en Inde, au Pakistan, en Indonésie et au Vietnam.

Le secteur bancaire a été le deuxième contributeur social, grâce à l'élargissement des programmes d'accès aux services financiers et de soutien économique. Allianz a considérablement renforcé son offre d'assurance inclusive en 2023, touchant 28,3 millions de bénéficiaires supplémentaires parmi les populations à faibles revenus en Afrique, en Asie et en Amérique latine. Son engagement

* Des ajustements méthodologiques et une meilleure disponibilité des données ont également pu influencer ces résultats. Par exemple, l'élargissement du périmètre d'évaluation pour certaines entreprises ou l'ajout de nouvelles catégories de bénéficiaires ont contribué à cette augmentation significative.

est passé de 19 pays desservis en 2022 à 46 en 2023. De même, Banco Santander, nouvellement intégré au portefeuille, a contribué à l'augmentation du nombre de bénéficiaires grâce à ses initiatives en matière d'inclusion financière et d'éducation. En parallèle, les banques ont également joué un rôle clé dans le soutien économique. Intesa Sanpaolo se distingue par son soutien continu envers la préservation d'emplois en Italie et son programme Food and Shelter for People in Need, qui lutte contre la pauvreté en partenariat avec des organisations sociales locales.

Par ailleurs, Orange a renforcé ses initiatives en faveur de l'inclusion numérique et de la formation. Ses Orange Digital Centers et la Fondation Orange ont élargi leurs actions pour développer les compétences numériques des populations vulnérables, avec un focus particulier sur l'autisme et l'émancipation économique des femmes en difficulté.

Acciona Energía a également contribué à cette progression en augmentant sa production d'énergie renouvelable dans les pays émergents. Cette expansion, inscrite dans sa stratégie de maximisation de la production, a permis à un plus grand nombre de personnes d'accéder à une électricité durable.



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

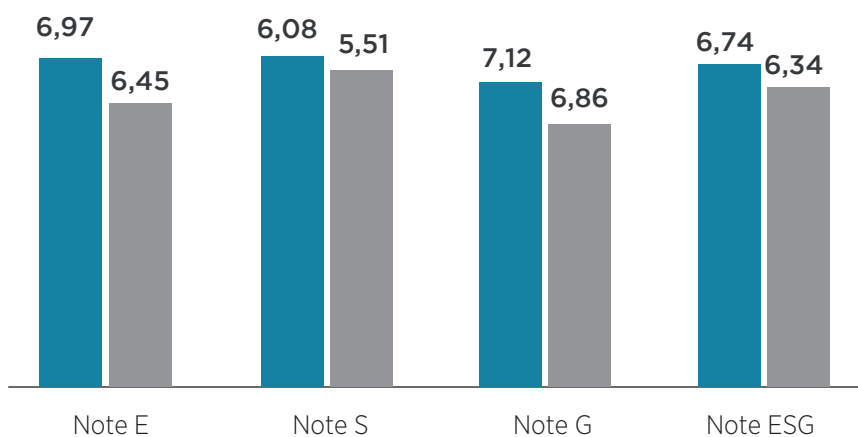
82 000 bénéficiaires (Vonovia)

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, 84 % de l'actif couvre les catégories ISR « Leader » et « Impliqué ».**

NOTES ESG PRODUITES PAR OFI INVEST AM SUR LES ENJEUX LES PLUS MATÉRIELS

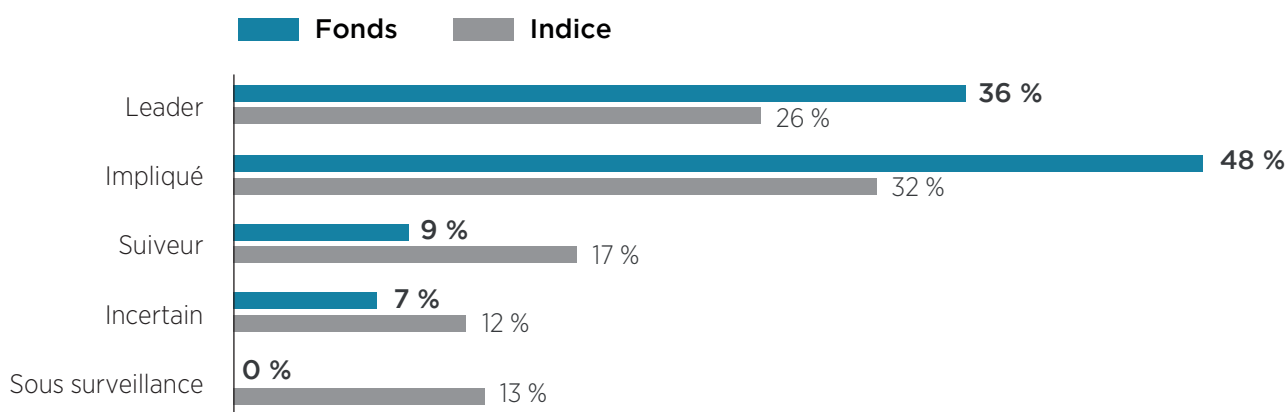
Le fonds se positionne sur tous les aspects de la notation ESG à un niveau meilleur que celui de l'indice



Source : données MSCI ESG au 31/12/2023

CATÉGORIES ISR (EN % DE L'ACTIF)

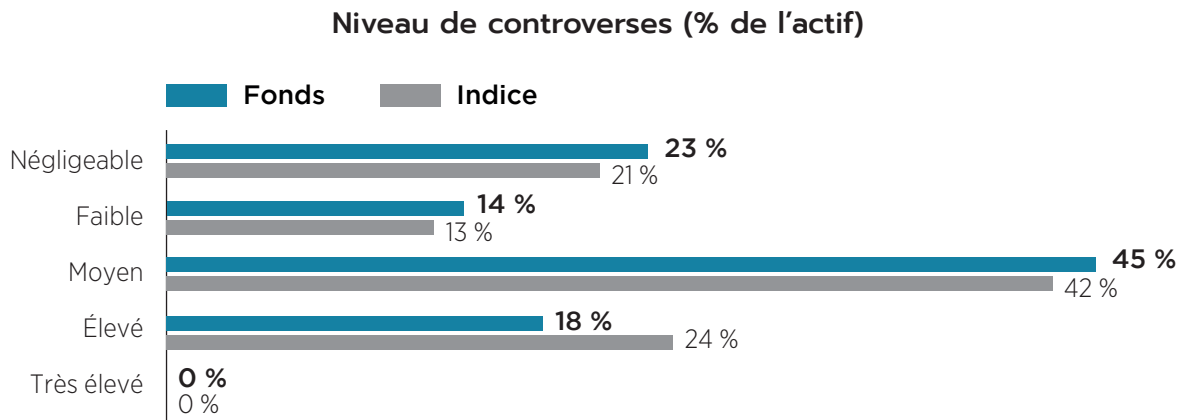
Répartition par catégorie ISR (% de l'actif)



Source : Ofi Invest AM, actions détenues en direct au 31/12/2023

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 Invest AM, actions détenues en direct au 31/12/2023 • 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

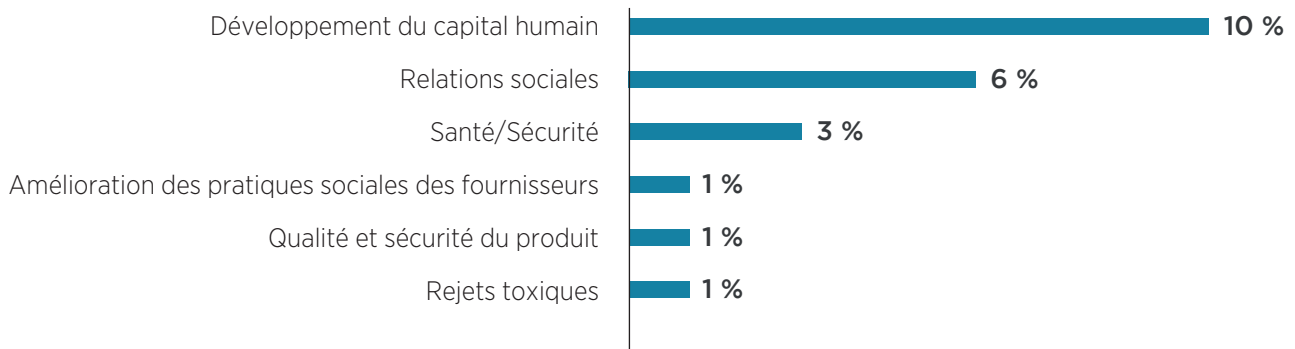
En 2023, Ofi Invest AM a réalisé 134 actions d'engagement. Celles-ci proviennent d'initiatives individuelles ou collectives. Nous avons plus spécifiquement mené des actions d'engagement avec 108 sociétés. Ce nombre d'engagement est stable par rapport à l'année 2022, où nous avons réalisé 146 actions d'engagement avec 128 sociétés.

Bien que le nombre d'actions d'engagement soit sensiblement identique, celles-ci sont concentrées sur moins d'entreprises qu'en 2022. C'est-à-dire que nous avons réduit l'échantillon d'entreprises avec lesquelles nous avons communiqué, mais avons varié les sujets que nous avons abordé avec elles. Pour les analystes ESG, il est important de distinguer les actions d'engagement dont l'objectif est de sensibiliser des sociétés, des simples échanges plus informels qu'ils peuvent avoir avec les entreprises sur leurs pratiques en matière de responsabilité sociale, de gouvernement d'entreprise et de développement durable.

La répartition sectorielle des engagements est restée quasi stable entre 2022 et 2023 puisque nos actions d'engagement ont couvert 19 secteurs en 2023 contre 20 en 2022.

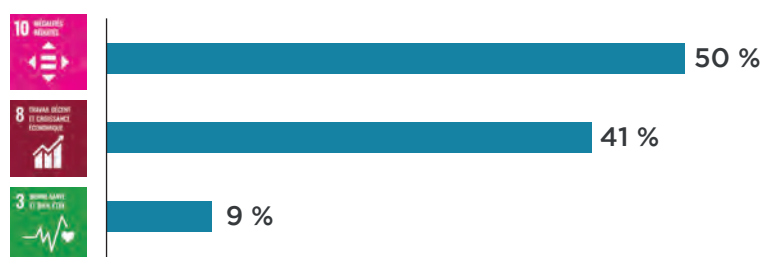
De nombreux exemples d'engagements sont détaillés dans le rapport d'engagement actionnarial et de vote 2023.

Thèmes d'engagement du pilier social



Source : Ofi Invest AM, au 31/12/2023

Contribution des engagement sociaux aux ODD



Source : Ofi Invest AM, au 31/12/2023

NOTRE DÉMARCHÉ

L'emploi des jeunes a été identifié comme une priorité d'engagement auprès des publics fragiles par notre client et actionnaire, l'assureur mutualiste Macif. Cette thématique est en lien avec l'ODD 8 (travail décent et croissance économique) et a été conjointement mené avec l'équipe de gestion impact qui l'avait démarré dans le cadre de la gestion du fonds Act4 Social Impact en 2021.

En juin 2022, un engagement pluriannuel a donc été initié auprès d'une soixantaine d'entreprises françaises uniquement, avec un suivi sur trois ans, pour les interpellier sur leurs actions en matière de développement des compétences, de formation et de renforcement d'emploi de jeunes talents.

ACTIONS MENÉES

C'est dans ce cadre que nous avons sélectionné 57 entreprises françaises du portefeuille d'investissements Macif. Un questionnaire a été envoyé à l'automne 2022 couvrant six thèmes avec des volets quantitatifs et qualitatifs :

1. Emploi des jeunes de moins de 25 ans
2. Emploi des jeunes de moins de 30 ans
3. Apprentis et alternants
4. Stagiaires
5. Formation et carrière
6. Action sociale

À fin 2022, nous avons eu le retour de 27 entreprises, soit un taux de réponse de 47 %.

En 2023, nous avons sélectionné 10 entreprises pour lesquelles nous souhaitons approfondir le dialogue sur les progrès sur la période.

Fort des données de l'année 2022 et des échanges avec certaines de ces entreprises, nous avons conforté notre opinion selon laquelle le sujet de l'emploi des jeunes est pris en compte par les entreprises de manière très disparate et inégale. Nous avons néanmoins pu constater l'émergence de certaines bonnes pratiques (accords collectifs en faveur de l'emploi des jeunes, formations dédiées aux jeunes, programmes dédiés aux jeunes éloignés de l'emploi...), mais qui restent isolées. Nous notons par ailleurs que les entreprises ne communiquent que très peu sur les cibles, leviers d'actions mis en oeuvre, ou résultats obtenus dans le cadre de leurs politiques en faveur de l'emploi des jeunes.

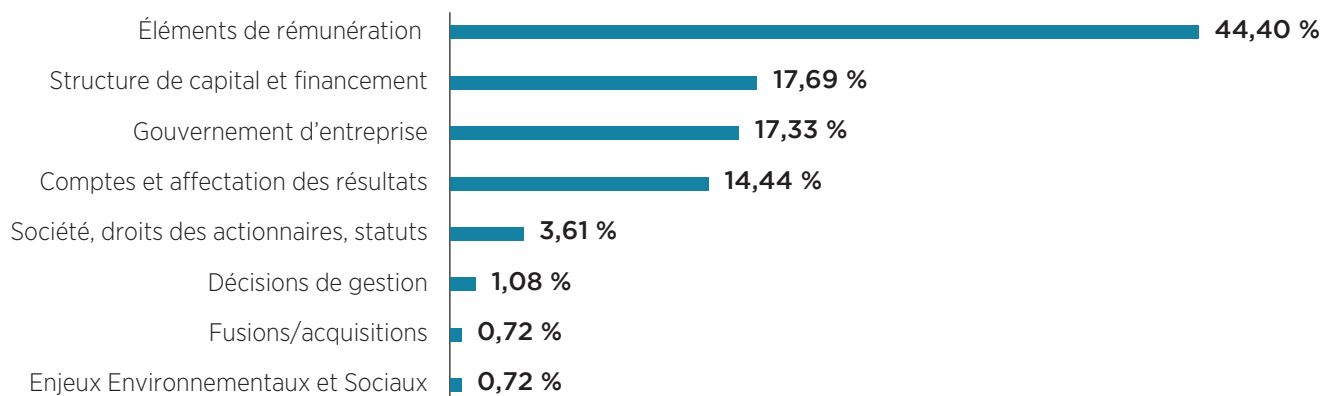
En 2024, nous avons recontacté toutes les entreprises auxquelles nous avons écrit en 2022, afin de pouvoir analyser leur évolution sur cet enjeu sur une période de trois ans.

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 2023, les votes ont été exercés au cours de 44 Assemblées Générales sur 883 résolutions dont 31 % de votes « contre ».

Votes « contre » par type de résolutions en 2022



Source : Ofi Invest AM, au 31/12/2023

INDICATEURS ESG

Valeurs détenues dans le fonds au 31/12/2023



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**	55 tonnes de CO2	65 tonnes de CO2
Parité homme/femme dans les Conseils d'Administration (en %)	43 % de femmes	40 % de femmes
Indépendance du Conseil d'Administration (en %)	60 % des membres	62 % des membres
Signataire du Pacte mondial des Nations Unies*** (en %)	91 % des entreprises	88 % des entreprises
Violation du Pacte Mondial	Aucune entreprise n'a violé l'un des dix principes du Pacte Mondial	1 entreprise a 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

TERNA est le principal opérateur de réseaux pour la transmission d'énergie électrique en Europe. Basée à Rome, Terna gère la majorité du réseau de transport d'électricité en Italie et joue un rôle crucial dans la promotion de la transition énergétique et du développement durable.



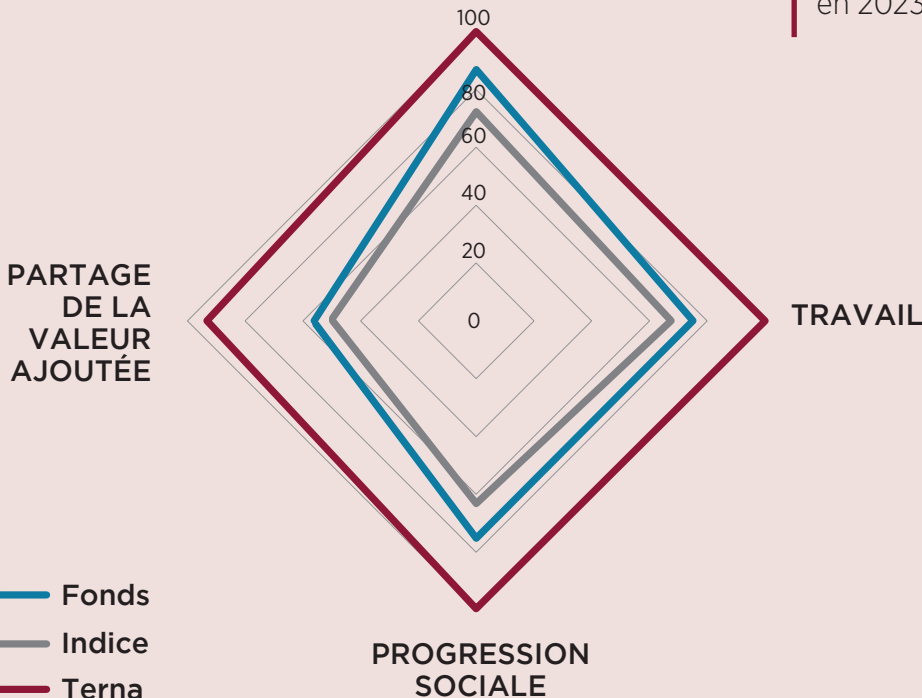
8.3 - Promouvoir des politiques axées sur le développement qui favorisent les activités productives, la création d'emplois décents, l'entrepreneuriat, la créativité et l'innovation et stimulent la croissance des microentreprises et des petites et moyennes entreprises et facilitent leur intégration dans 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 DE TERNA GÉNÉRÉS EN 2023

TRAVAIL

- Les CDI ont augmenté de 7,6 % en 2023 par rapport à 2022 soit 4 864 nouvelles embauches (14,5 % de femmes et 6,2 % d'hommes)
- 17 % des femmes sont au Comex en 2023 vs 12 % en 2021

SCORE D'IMPACT SOCIAL



- Le pourcentage des salariés femmes atteint 18 % à fin 2023, contre 17 % en 2022 et 15 % en 2021. 22,5 % de femmes occupent des postes de direction et si l'on considère uniquement les postes situés à deux niveaux hiérarchiques en dessous du PDG, les femmes occupent 26,7 % de ces postes vs 23,7 % en 2022.
- Le gap salarial femme/homme sur des postes de cadres dirigeants se resserre de 18 % en 2023 et il est désormais proche de 0.

“ Nous créons une culture d'excellence fondée sur le respect mutuel, un environnement de travail équitable et inclusif, valorisant la diversité et l'unicité. Nous récompensons le mérite pour encourager l'inclusion sociale et reconnaître les compétences, l'engagement et les réalisations, tout en veillant au bien-être et au développement de nos collaborateurs ».

Daniele Amati, VP exécutif des RH.

INTENTIONALITÉ : LA MISSION DE L'ENTREPRISE

Terna définit sa mission comme celle de : « garantir la continuité de l'approvisionnement en électricité, essentielle pour s'assurer que l'électricité parvienne en permanence aux foyers et aux entreprises italiens. Nous offrons à chacun un accès égal à l'électricité et nous travaillons à fournir une énergie propre pour les générations futures ».

Terna souhaite participer à la transition énergétique vers des sources respectueuses de l'environnement tout en assurant un approvisionnement sûr, efficace, accessible et juste en énergie pour les foyers et les entreprises italiennes à tout moment et pour les générations futures.

La forte intention de Terna se concrétise dans un plan stratégique 2024-2028, structuré autour de quatre axes : transition énergétique, chaîne de valeur durable, création de valeur partagée et croissance durable. Terna garde toujours à l'esprit sa mission sociétale dans tous ses processus et accorde une attention particulière à la consultation de toutes les parties prenantes lors de la conception de nouveaux projets, assurant ainsi un dialogue permanent tout au long de la réalisation du projet.



Intention
FORTE

CONTRIBUTION SOCIALE

Terna est une entreprise engagée dans la création de valeur sociale, le développement durable et la valorisation des territoires. Elle vise à conjuguer par son métier le développement des infrastructures énergétiques (électriques) pour le pays mais aussi dans l'intérêt général, la satisfaction des besoins des communautés, tout en créant de la valeur pour les actionnaires.

Les actions prioritaires de Terna sont alignées avec les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies : éducation de qualité, énergie propre et abordable, industrie, innovation et infrastructure, villes et communautés durables. Nous pouvons citer des initiatives comme la 7^e édition en 2023 du Projet École-Travail, qui a impliqué 14 instituts techniques et environ 104 élèves de cinquième année. Pour suivre l'impact de ses initiatives, Terna a rejoint en 2010 le B4SI - Business 4 Societal Impact, un groupe international d'entreprises actives dans les initiatives caritatives.

RESPONSABILITÉ DE L'ENTREPRISE

Aux côtés des enjeux sociaux, la société adopte une approche systématique en matière de transition énergétique et de réduction des émissions de CO₂, déclinée dans le plan stratégique 2024-2028.

Profil ISR

IMPLIQUÉ

Niveau de controverse négligeable

QUELQUES PRATIQUES RESPONSABLES

Objectifs de réduction d'émissions carbone validés par le SBT : Terna s'engage à réduire les émissions absolues de GES des scopes 1 et 2 de 46,2 % d'ici 2030 par rapport à l'année de référence 2019 et les émissions absolues de GES du scope 3 de 11,1 % d'ici 2030 par rapport à 2021.



PILIER PROGRESSION SOCIALE

MICHELIN, leader mondial de la mobilité, innove pour rendre les transports plus sûrs, écologiques et efficaces. Le Groupe conçoit, fabrique et commercialise des pneumatiques pour tous types de véhicules et publie des guides de voyage, cartes et atlas routiers.



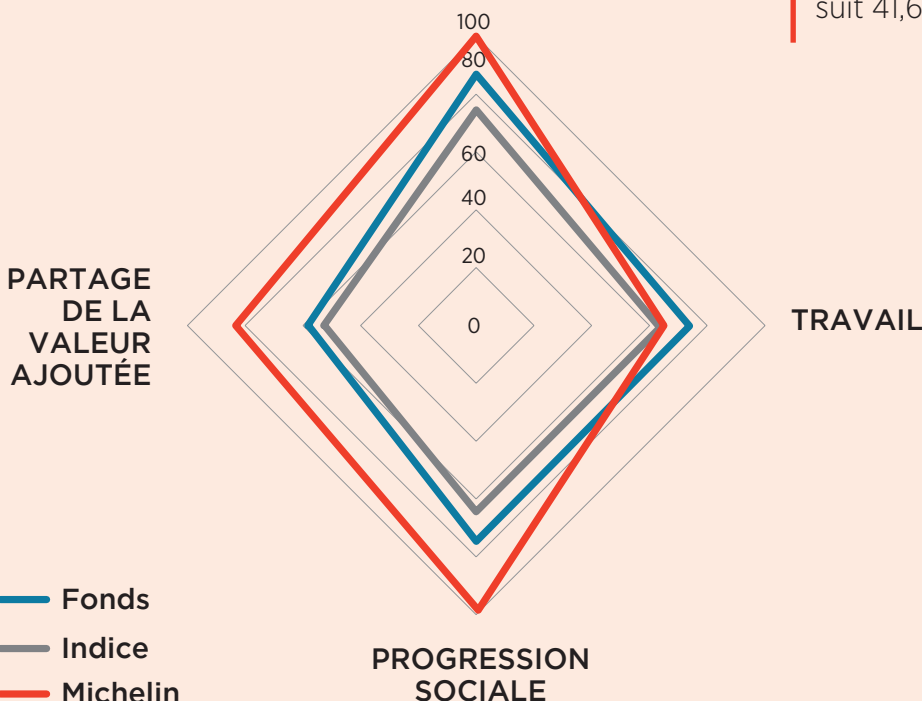
5.1 - Mettre fin, partout dans le monde, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles.
5.5 - Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique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

IMPACTS DE MICHELIN GÉNÉRÉS EN 2023

PROGRESSION SOCIALE

- 44 % de femmes au Comex, 45 % au Conseil d'Administration et 30,1 % dans le management
- En moyenne, un employé suit 41,6 heures de formation

SCORE D'IMPACT SOCIAL



• Le « compa-ratio gap », qui mesure les différences de rémunération entre les hommes et les femmes par rapport à la médiane du marché, s'est réduit, passant de 2,61 % en 2022 à 2,54 % en 2023.

“ Chez Michelin, nos employés peuvent développer tout leur potentiel. Au-delà de leurs compétences actuelles, ce qui importe le plus, c’est ce qu’ils pourront accomplir demain ». **Florent Menegaux, Président du Groupe Michelin.**

INTENTIONALITÉ : LA MISSION DE L’ENTREPRISE

Michelin se positionne comme un acteur incontournable de la mobilité durable.

À travers son plan stratégique « Michelin in Motion » et sa démarche « Tout durable », Michelin s’engage au travers de sa raison d’être à « Offrir à chacun une meilleure façon d’avancer », tout en réduisant son empreinte carbone et en protégeant la biodiversité. Michelin veut s’imposer comme un leader global en matière de sécurité, diversité et inclusion de ses employés et une référence mondiale pour l’empreinte environnementale de ses sites industriels. L’engagement du Groupe se reflète directement dans la rémunération variable annuelle de ses dirigeants, qui est conditionnée à 30 % par des critères extra-financiers tels que le taux de féminisation du groupe et le niveau d’émission de CO2 des scopes 1 et 2.



Intention

FORTE

CONTRIBUTION SOCIALE

Michelin investit dans le développement de ses collaborateurs grâce à La Manufacture des Talents, un lieu qui propose plus de 5 millions d’heures de formation axées sur l’innovation, l’excellence et l’inclusion. Couplé au système « InTouch Learning », 41,6 heures de formation en moyenne sont données par employé, un niveau au-dessus des standards de l’industrie. Pour former ses jeunes talents, Michelin a aussi lancé son Graduate Program qui propose aux jeunes fraîchement diplômés d’intégrer l’entreprise en CDI et de suivre un parcours international. Michelin travaille également à féminiser son management et ses effectifs. Le taux de féminisation du Groupe atteint 19,9 % fin 2023, et 30 % de femmes dans des positions de management et de supervision. Michelin s’engage également à respecter des principes de rémunération égalitaire. En tant qu’acteur social, Le Groupe s’investit pour le développement des territoires où il est implanté avec son programme Michelin Développement.

RESPONSABILITÉ DE L’ENTREPRISE

Sa responsabilité environnementale se décline tout au long du cycle de vie de ses produits. Michelin vise à atteindre zéro émission nette de CO2 sur l’ensemble de ses sites d’ici 2050 en réduisant sa consommation d’énergie et en utilisant des énergies moins intensives en CO2. Le Groupe s’engage aussi à augmenter l’efficacité énergétique de ses produits de 10% par rapport à 2020. Soucieux de son impact sur les communautés locales et la biodiversité Michelin vise n’avoir aucun impact sur la disponibilité de l’eau pour les communautés locales d’ici 2050 et à évaluer les politiques et pratiques de 80 % de ses fournisseurs de matières premières d’ici 2030.

Profil ISR

LEADER

Niveau de controverse moyen

QUELQUES PRATIQUES RESPONSABLES

- En 2023, Michelin a réduit de 44 % ses émissions de CO2 sur les scopes 1 et 2 par rapport à 2010 sur un objectif de 50 % d’ici 2030.
- Le Groupe s’est engagé à utiliser 40 % de matériaux renouvelables et recyclés dans ses pneumatiques d’ici 2030, et 100 % d’ici 2050.



PILIER PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

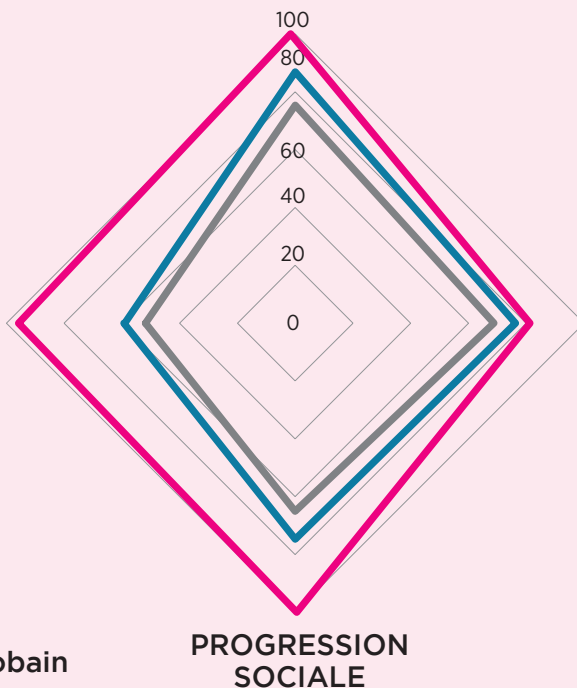
SAINT-GOBAIN est un leader mondial des matériaux et solutions de construction, engagé dans le développement de solutions innovantes et durables pour l’habitat et l’industrie. Le groupe conçoit, produit et distribue des matériaux à haute performance destinés à améliorer le confort, l’efficacité énergétique et la durabilité des bâtiments et des infrastructures.



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 SAINT-GOBAIN GÉNÉRÉS EN 2023

SCORE D'IMPACT SOCIAL



PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

- 54 % de la valeur ajoutée mobilisée aux salaires et autres rémunérations du personnel.
- Le Directeur Général perçoit une rémunération 99 fois supérieure à la moyenne des salariés en France à comparer à 105 pour l'indice.
- 8,7 % du capital est détenu par les salariés, avec 97,8 % d'entre eux ayant accès au programme d'actionnariat.

PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

TRAVAIL

Fonds
Indice
Saint-Gobain

PROGRESSION SOCIALE

- L'évolution de la rémunération médiane des salariés s'élève à +9,7 % en 2023. En France, la rémunération médiane des salariés a progressé de +1,1 % en 2023, qui s'explique principalement par une structure de répartition des collaborateurs différentes de celle au niveau du Groupe, confirmant une augmentation plus modérée des salaires par rapport à l'année précédente.
- Par ailleurs, en termes d'avantages non financiers, depuis 2023, 100 % des collaborateurs du Groupe bénéficient du programme de protection sociale CARE by Saint-Gobain, qui vise à assurer une protection sociale homogène à l'échelle mondiale pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe et leurs familles.

“ Notre offre de solutions pour la rénovation énergétique, la construction neuve légère et la décarbonation de la construction et de l'industrie sont et seront pour longtemps des leviers déterminants pour relever les défis environnementaux et sociaux auxquels nos sociétés sont confrontées ».

Benoit Bazin, Directeur Général - Extrait du rapport intégré 2023.

INTENTIONALITÉ : LA MISSION DE L'ENTREPRISE

En 2020, Saint-Gobain a formalisé sa raison d'être, « Making the world a better home », affirmant ainsi son ambition de contribuer à un monde plus juste, inclusif, harmonieux, sain et durable. Elle s'est pleinement intégrée dans la stratégie du Groupe, notamment avec le lancement du plan « Grow & Impact » en 2021, qui accélère l'engagement de Saint-Gobain vers une économie décarbonée et alignée avec l'Accord de Paris.

Cette intention se reflète dans sa gouvernance, avec un Conseil d'Administration comptant deux administrateurs représentants des salariés, et un Comex comprenant la Directrice Générale adjointe en charge des ressources humaines et de la Responsabilité Sociale d'Entreprise. La prise en compte des enjeux de durabilité se traduit également directement dans la politique de rémunération des dirigeants, avec un poids de 10 % des critères ESG dans la rémunération variable à court terme et 20 % dans la part long terme, notamment via des objectifs de réduction des émissions de CO₂, de sécurité et de diversité.



Intention

FORTE

CONTRIBUTION SOCIALE

En 2023, le Groupe comptait près de 160 000 employés à travers le monde, issus de plus de 120 nationalités. Il met un point d'honneur à offrir un environnement de travail inclusif et équitable, comme en témoigne sa certification « Top Employer Global » pour la 8^e année consécutive, un label attribué à seulement 15 entreprises dans le monde.

L'entreprise investit également dans la formation et le développement de ses talents. Grâce à la Saint-Gobain University, les collaborateurs bénéficient de formations continues adaptées aux évolutions du marché et aux besoins en compétences. En 2023, 92 % des collaborateurs ont eu accès à une formation et environ 100 000 artisans ont été formés en France, principalement pour obtenir des certifications et renforcer leurs compétences dans le domaine de la construction durable.

En matière de diversité, Saint-Gobain se fixe des objectifs. En 2023, 28 % des managers étaient des femmes, avec un objectif de 30 % d'ici 2025 et un indice de diversité maintenu supérieur à 90 %, un engagement renforcé par son inclusion dans le Bloomberg Gender-Equality Index pour la 5^e année consécutive.

RESPONSABILITÉ DE L'ENTREPRISE

Le taux d'engagement des employés a atteint 83 % en 2023, avec 89 % exprimant une fierté d'appartenance au Groupe. En parallèle, Saint-Gobain est très actif sur les enjeux de santé et sécurité avec des objectifs de zéro accident et zéro maladie professionnelle, en s'appuyant sur des outils comme l'indicateur HICE (Health Indicator for Occupational Exposure) pour évaluer l'exposition aux risques professionnels, notamment aux bruits et agents chimiques. Le taux de fréquence d'accidents a baissé de 18 % entre 2022 et 2023. Côté gouvernance, le Groupe maintient une structure solide avec 73 % d'administrateurs indépendants et 45 % de femmes au sein du Conseil d'Administration.

Profil ISR

IMPLIQUÉ

Niveau de controverse moyen

QUELQUES PRATIQUES RESPONSABLES

Feuille de route « carbone 2030 » validée par le SBT sur une trajectoire 1,5°C : réduction de 33 % des émissions de CO₂e sur le « scope » 1 et 2 et réduction de 16 % des émissions de CO₂e sur le « scope » 3 (année de référence : 2017).

Taux de fréquence accidents avec et sans arrêt (employés, intérimaires, sous-traitants permanents) de 1,3 en 2023 avec un objectif de zéro accident.



PILIER INCLUSION SOCIALE

La banque italienne **INTESA SANPAOLO** est née en 2007 de la fusion entre Banca Intesa et Sanpaolo IMI. Banque et assurance universelle basée à Turin, ses origines remontent à 1563 avec la fondation de l'Institut bancaire San Paolo. Avec près de 21 millions de clients et 3 925 agences, elle est le premier groupe bancaire d'Italie en termes de nombre d'agences et de parts de marché tant sur les dépôts, que les crédits et la gestion d'actifs.



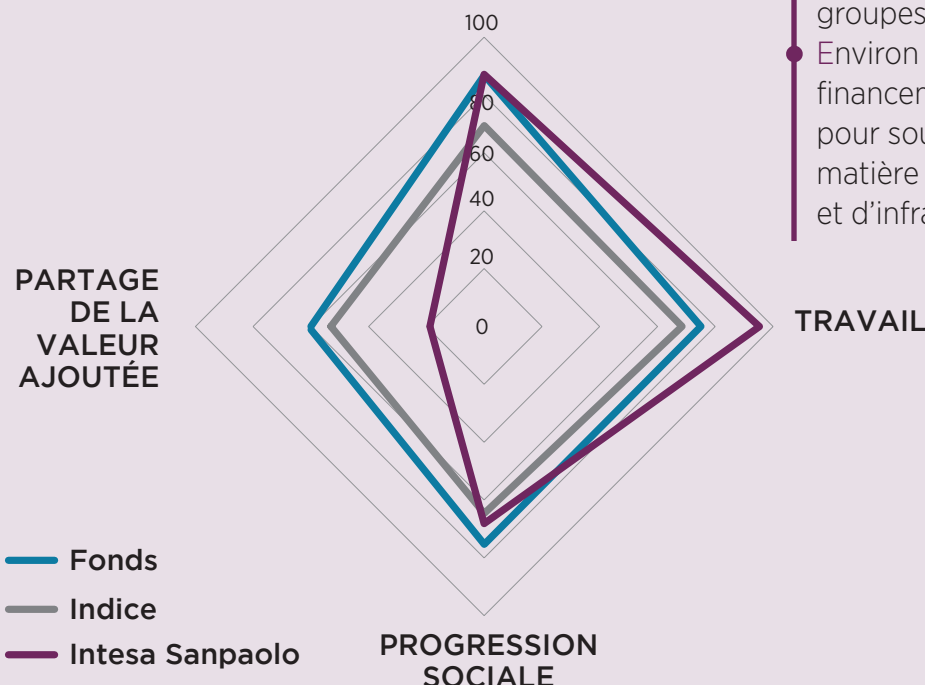
9.c Accroître nettement l'accès aux technologies de l'information et des communications et faire en sorte que tous les habitants des pays les moins avancés aient accès à Internet à un coût abordable d'ici à 2020

IMPACTS DE INTESA SANPAOLO GÉNÉRÉS EN 2023

INCLUSION SOCIALE

- 1,7 Md€ de prêts aux PME qui répondent à la transition ESG.
- Environ 71 millions d'euros ont été mis à disposition au travers du Fonds d'Impact pour l'octroi de prêts à des groupes vulnérables.
- Environ 639 millions d'euros de financement des investissements pour soutenir les initiatives en matière de logement, de services et d'infrastructures durables.

SCORE D'IMPACT SOCIAL



- 252 millions d'euros de prêts accordés au secteur associatif en 2023.
- En réponse concrète à l'aggravation des inégalités, le Fonds pour les œuvres caritatives et sociales et culturelles d'Intesa Sanpaolo a déboursé 77,6 millions d'euros au cours des cinq dernières années pour soutenir 3 855 projets, et décaissé en 2023 environ 19 millions d'euros auprès de 912 000 bénéficiaires directs par l'intermédiaire de plus de 700 organisations à but non lucratif.

« Nous souhaitons jouer un rôle central dans la promotion de la transition durable des territoires dans lesquels nous opérons. C'est pourquoi nous avons fait de la durabilité un choix stratégique, qui se traduit par des projets et des actions mesurables et qui s'appuie sur une gouvernance solide et une attention continue aux parties prenantes ».

Paola Angeletti - Chief Sustainability Officer

INTENTIONALITÉ : LA MISSION DE L'ENTREPRISE

« Chez Intesa Sanpaolo, nous croyons en l'intégrité et la durabilité de nos actions et de celles de notre Banque :

- Prendre soin de nos clients par l'excellence de nos produits, de nos services et de notre comportement.
- Créer de la valeur et de l'innovation pour les personnes, les entreprises et les communautés dans tous les pays et régions où nous opérons.
- Construire un avenir favorisant un développement durable en faveur de l'environnement, des jeunes générations et d'une société véritablement inclusive ».

Cette mission figure en bonne place sur les outils de communication de la banque, dont la gouvernance fait la part belle aux sujets ESG avec un comité dédié aux risques et à la durabilité au sein du Conseil d'Administration, un directeur de la durabilité qui siège au comité exécutif et plus de 17 ambassadeurs ESG chargés de faire le relai au sein des divisions de la banque. Le groupe fait par ailleurs référence aux Objectifs de Développement Durable à travers tout son plan stratégique 2022-25 et 15 % du variable de son Directeur Général reposent sur des critères ESG.



Intention

FORTE

CONTRIBUTION SOCIALE

Intesa Sanpaolo se présente comme la première banque au monde pour son impact social. Il faut dire que la banque avance des initiatives tous azimuts sur le sujet à commencer par l'émission d'une obligation sociale en 2023 permettant de refinancer près de 900 millions de projets sociaux dans la santé, l'éducation, les logements sociaux et la régénération urbaine. Elle offre également toute une série de prêts dédiés aux publics fragiles : « Per Merito » des prêts étudiants sans garants échelonnés sur 30 ans, « Mama@Work » pour encourager l'activité des mères, « Per Avere Cura » pour les aidants familiaux... Sur le plan de l'employabilité par exemple, elle propose un programme « Jeunesse et travail » ambitieux de placer près de 3 000 jeunes sur le marché du travail sur la période 2022-25. À l'autre bout de la pyramide des âges, « le redémarrage digital » offre une formation numérique aux plus de 40-50 ans pour réintégrer l'emploi.

RESPONSABILITÉ DE L'ENTREPRISE

Intesa Sanpaolo montre des pratiques ESG équilibrées sur l'ensemble des enjeux propres aux banques avec notamment deux points forts que sont l'impact ESG des financements et investissements et le développement du capital humain.

Elle accorde une importance particulière à la formation, notamment sur les sujets de durabilité. En 2023, 93 % des employés ont été formés aux enjeux ESG, avec une hausse de 56 % des heures de formation par rapport à 2022. Ces initiatives visent non seulement à diffuser une culture de la durabilité, mais aussi à transformer ces connaissances en compétences concrètes, permettant aux collaborateurs d'agir en véritables agents du changement et de contribuer aux stratégies du Groupe. Par ailleurs, Intesa Sanpaolo intègre des KPI ESG dans la rémunération de ses 3 000 principaux cadres.

Profil ISR

IMPLIQUÉ

Niveau de controverse moyen

QUELQUES PRATIQUES RESPONSABLES

Objectifs de réduction d'émissions carbone net zéro d'ici 2050 et cibles 2030 validées par les SBT pour une trajectoire 1,5°C (participation aux groupes de travail de la NZBA, NZAOA, du FIT, de l'IGCC et des PRI).

Près de 40 % des managers de la banque sont des femmes, en progression continue sur 3 ans.

Annexe 1 - TAUX DE RENSEIGNEMENT DES INDICATEURS ESG

Données issues de l'équipe d'analyse ESG d'Ofi Invest AM, 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 %	99,71 %
Notes : « E »	95,11 %	91,24 %
Intensité carbone	99,28 %	99,16 %
Pourcentage de femmes au Conseil d'Administration	100,00 %	99,71 %
Indépendance du Conseil d'Administration	100,00 %	99,71 %
Signataire du Pacte Mondial	100,00 %	99,71 %
Violation du Pacte Mondial	100,00 %	99,71 %

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 2022 à 2023	99,28 %	96,63 %
Signataires d'accords collectifs	100,00 %	99,71 %
Collaborateurs couverts par des accords collectifs	75,27 %	75,09 %
EOR*	98,36 %	96,63 %
Formation des collaborateurs	50,07 %	30,28 %
Écart de rémunération entre le CEO et les collaborateurs	89,86 %	89,02 %
PVA*	95,79 %	92,42 %
Actionnariat salarié	49,09 %	-

* Voir glossaire

Annexe 3 - TAUX DE RENSEIGNEMENT DES INDICATEURS D'IMPACTS PROVENANT DE LA DÉMARCHE 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 (31/12/2023)	Résultats	En nombre d'entreprises	En % de l'actif
Effectif total	Évolution en %	2023 vs 2022	1,40 %	100 %	100 %
Contrats permanents	Part sur effectif total	2023	89,34 %	80,85 %	78,78 %
Femmes au COMEX	Part sur le COMEX	2023	26,07 %	93,62 %	89,73 %
Écart de rémunération Hommes Femmes	Écart non ajusté en %	Donnée la plus récente	11,81 %	46,81 %	51,80 %
Jeunes de moins de 25 ans	Part sur effectif total	2023	7,41 %	51,06 %	43,41 %
Jeunes de moins de 30 ans	Part sur effectif total	2023	18,44 %	76,60 %	80,09 %
Jeunes de moins de 25 ans	Valeur absolue	2023 vs 2021	12 392	55,32 %	46,90 %
Jeunes de moins de 25 ans	Valeur absolue	2023	197 764	53,19 %	45,41 %
Jeunes de moins de 25 ans	Évolution en %	2023 vs 2022	1,73 %	39,62 %	42,55 %
Jeunes de moins de 30 ans	Évolution en %	2023 vs 2022	2,63 %	70,21 %	73,80 %
Jeunes de moins de 30 ans	Part sur nombre d'embauches totales	2023	48,13 %	48,94 %	47,01 %
Jeunes de moins de 30 ans	Part sur nombre de CDI total	2023	15,26 %	23,40 %	17,67 %
Jeunes de moins de 25 ans	Part sur nombre d'embauches totales	2023	22,37 %	19,15 %	15,48 %
Jeunes de moins de 25 ans	Part sur nombre de CDI total	2023	5,36 %	21,28 %	17,32 %
Apprentis et alternants	Part sur effectif total	2023	2,92 %	38,30 %	32,30 %
Apprentis et alternants	Part sur nombre de CDI total	2023	0,52 %	10,64 %	8,49 %
Apprentis et alternants	Évolution annuelle en %	Entre 2021 et 2023	17,27 %	38,30 %	32,30 %
Effectif total	Valeur absolue	2023 vs 2022	50 454	100 %	100 %
En situation de handicap	Part sur effectif total	2023	2,47 %	53,19 %	51,66 %
En situation de handicap	Part sur effectif total	2022	2,32 %	51,06 %	52,64 %

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 2023. Lorsque l'entreprise est un fournisseur de biens, c'est l'impact de ces biens uniquement vendus en 2023 qui est pris en compte.

215 412 257 bénéficiaires fragiles ayant eu accès à une solution de santé	ASTRAZENECA	22 632 632
	ESSILORLUXOTTICA	117 000 000
	NOVO NORDISK	6 700 000
	SANOFI	9 079 625

Pour AstraZeneca, il s'agit du nombre de bénéficiaires de ses programmes de santé, tels que « Healthy Heart Africa », « Healthy Lung Programme », « Young Health Programme », « Phakamisa » et « Patient Access Programmes ». Pour Essilorluxottica, il s'agit du nombre de personnes, situées dans le bas de la pyramide des richesses, ayant été 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 ».

33 552 616 bénéficiaires ayant eu accès à des services financiers (banque, assurance)	ALLIANZ	28 280 103
	AXA	2 600 000
	BANCO SANTTANDER	1 800 000
	BNP PARIBAS	859 280
	INTESA SANPAOLO	13 233

Pour Allianz, il s'agit du nombre de personnes habituellement exclues dans les pays émergents qui ont eu accès à un service d'assurance. Pour AXA, il s'agit du nombre de bénéficiaires de l'offre d'assurance inclusive d'AXA Emerging Consumers, rebaptisée AXA EssentiALL pour mieux refléter sa vocation universelle. Cette offre était initialement destinée aux ménages à faibles et moyens revenus ainsi qu'aux petites entreprises des marchés émergents. Pour Banco Santander, il s'agit du nombre de personnes ayant acquis une autonomie financière grâce à des plateformes de paiement simples et des solutions de transactions adaptées aux communautés isolées et de petite taille. Du côté de BNP Paribas, il s'agit du nombre de bénéficiaires de produits et services favorisant l'inclusion financière, tels que Act For Impact, la microfinance, les Comptes Nickel ou encore Budget Responsible. Pour Intesa Sanpaolo, il s'agit du nombre de bénéficiaires de prêts inclusifs, notamment les prêts « per Merito » destinés aux étudiants universitaires et « Mamma@work », conçus pour accompagner les mères après leur congé maternité.

76 000 bénéficiaires ayant eu accès à un logement abordable	VONOVIA	76 000
--	---------	--------

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 2023, d'après les données d'Eurostat.

16 918 000 bénéficiaires ayant eu accès à un soutien économique	IANCO SANTANDER	1 300 000
	BNP PARIBAS	100 000
	INTESA SANPAOLO	15 518 000

Pour Banco Santander, il s'agit du nombre de particuliers et de PME en difficulté d'accès au crédit ou en situation de détresse financière ayant retrouvé une autonomie financière. Pour BNP Paribas, il s'agit du nombre de bénéficiaires de microcrédits accordés par les institutions de microfinance financées par le Groupe. Pour Intesa Sanpaolo, il s'agit du nombre d'emplois préservés grâce au soutien apporté aux entreprises italiennes, ainsi qu'une estimation du nombre de bénéficiaires du programme « Food and Shelter for People in Need », qui lutte contre la pauvreté en fournissant une aide aux personnes en difficulté en partenariat avec les organisations sociales locales.

13 089 892 bénéficiaires ayant eu accès à la formation et à l'éducation	RELX	700 000
	ASTRAZENECA	700
	ESSILORLUXOTTICA	4 900
	SCHNEIDER ELECTRIC	34 292
	ORANGE	850 000
	BANCO SANTANDER	11 500 000

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 issues de milieux défavorisés 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). Pour Banco Santander, il s'agit du nombre de personnes ayant acquis une autonomie financière grâce à des initiatives d'éducation financière.

7 033 478 bénéficiaires ayant eu accès à une énergie propre	SCHNEIDER ELECTRIC	6 900 000
	ACCIONA ENERGIA	133 478

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 quel que 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 Invest AM : 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 Invest AM, 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 31/12/2024, l'univers social responsable est finalement constitué d'environ 949 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 2023, nous avons régulièrement interrogé des entreprises sur les droits humains et l'emploi des jeunes.

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 Invest AM. L'ensemble de ces recommandations se fait sur la base de la politique de vote propre disponible sur notre site internet. 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 Invest AM 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 Invest AM 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 Invest AM

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.

Investissement durable - SFDR

Un « investissement durable » est un investissement dans une activité économique qui contribue à un objectif environnemental ou social, sans causer de préjudice significatif à d'autres environnementaux ou sociaux, et dans une entreprise qui applique de bonnes pratiques de gouvernance.

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. 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 comparaison 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 2023 et des données relatives aux effets sociaux et environnementaux liés à leur activité en 2023 fondée sur la méthodologie de l'indicateur d'impact social et différents outils de mesure mis au point par l'équipe d'Ofi Invest AM.

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 Invest AM 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

Lina TAKTAK

Assistante de gestion en alternance • lina.taktak@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 22/04/2025.



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



Imprimé sur papier issu de forêts gérées durablement