



asset
management

INVESTIR,
C'EST AUSSI AGIR



SOCIAL IMPACT RAPPORT ANNUEL D'IMPACT 2020

CHIFFRES CLÉS 2020

CPR INVEST - SOCIAL IMPACT



105x

ratio d'équité moyen des entreprises en portefeuille



31%

part des femmes au sein du Comité de Direction



31 heures

de formation délivrées en moyenne à chaque salarié



85%

des entreprises en portefeuille ont des pratiques fiscales au-dessus de la moyenne

GROUPE AMUNDI



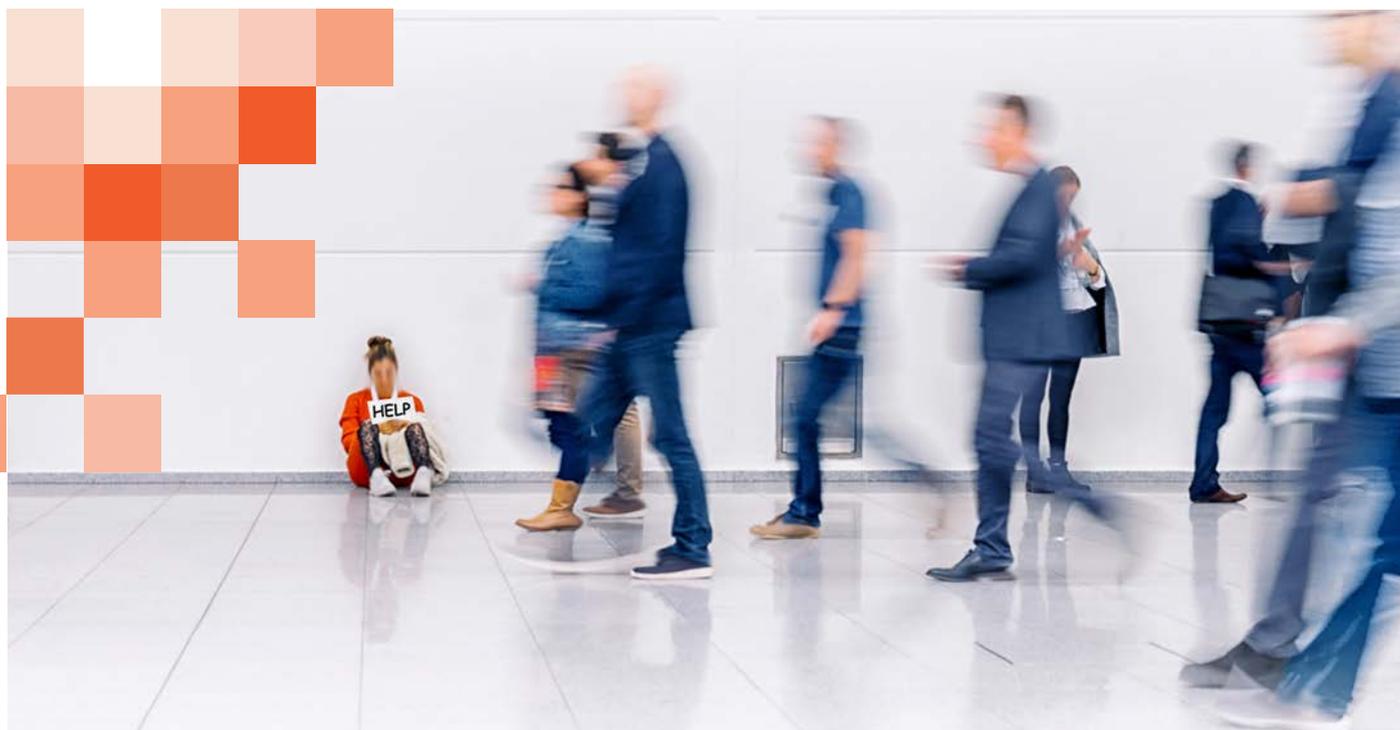
447

engagements menés par Amundi autour de la cohésion sociale



564 millions

d'impôts versés par Amundi dans le monde



AVANT-PROPOS

L'année 2020 restera à jamais marquée par le sceau de la pandémie du Covid-19 qui aura engendré et mis en lumière les inégalités dans le monde et au sein même des pays : des inégalités économiques liées à la précarité de l'emploi ou à son caractère non « télétravaillable » ou « non essentiel » mais aussi des inégalités sociales majeures autour de l'éducation, de l'accès aux soins ou encore du logement.

La croissance des inégalités n'est pourtant pas conjoncturelle. Elle est clairement visible dans les différentes économies mondiales depuis les années 80 et palpable dans les tensions sociales et politiques qui ont émergé ces dernières années.

En ce sens, les inégalités constituent un nouvel enjeu pour les investisseurs. Au même titre que le climat, elles représentent un risque financier sur les investissements. Or, si les enjeux sont désormais de mieux en mieux compris par les investisseurs, il n'existait auparavant aucune solution pour y répondre.

Pour ce faire, Amundi a développé la première méthodologie de notation « inégalités » des entreprises et des États. Les travaux ont été confiés à CPR AM, en tant que pôle d'expertise en actions thématiques du Groupe. Social Impact a vu le jour en décembre 2019. Le fonds actions internationales vise à apporter aux investisseurs une solution inédite pour prendre en compte les risques associés aux inégalités et contribuer à les réduire par leurs investissements.

Deux ans de recherche ont été nécessaires pour appréhender la thématique des inégalités dans sa globalité. Par une juste contribution aux finances publiques, par la mise en place d'une échelle équitable des salaires, ou encore dans la lutte contre les discriminations, les entreprises, sans se substituer aux Etats, ont un rôle à jouer dans la réduction des inégalités dans les pays où elles opèrent.

Qui aurait pu imaginer que le contexte de lancement du fonds Social Impact validerait la nécessité d'une telle stratégie fléchant ses investissements vers les entreprises aux pratiques les plus vertueuses pour la société ? Parce que la relance post-Covid se devra d'être juste, notre solution cherchera à y contribuer par ses investissements.

Ce premier rapport d'impact témoigne de notre engagement de transparence envers les investisseurs. Il apporte un éclairage sur notre méthodologie d'impact ainsi que sur notre politique d'engagement avec les entreprises sur les enjeux de réduction des inégalités et plus largement de cohésion sociale.



Valérie Baudson

Directrice Générale Adjointe de Crédit Agricole S.A., Directrice Générale d'Amundi

UNE PRISE DE CONSCIENCE RATTRAPÉE PAR L'ACTUALITÉ

Après une diminution des inégalités sur une grande partie du 20^{ème} siècle, elles n'ont eu de cesse d'augmenter dans le monde depuis le début des années 80 à des niveaux divers selon les régions.

Les conséquences sociales liées à la hausse des inégalités étaient déjà au coeur de notre actualité bien avant la crise sanitaire du Covid-19. En témoignent la montée des populismes sur tous les continents et les manifestations parfois violentes au Brésil, Chili, en Équateur, aux États-Unis, en France ou encore au Liban.

La pandémie n'a fait qu'exacerber et mettre sous les projecteurs les inégalités entre les pays et au sein des pays : systèmes de santé, précarité de l'emploi, logements, éducation, alimentation...

Les inégalités sont en quelque sorte le fil conducteur des 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) adoptés par les Nations Unies en 2015. En outre, deux objectifs y sont dédiés : l'ODD 10 vise à réduire les inégalités dans les pays et d'un pays à l'autre et l'ODD 5 adresse spécifiquement l'égalité entre les sexes et l'autonomisation de toutes les femmes et filles.



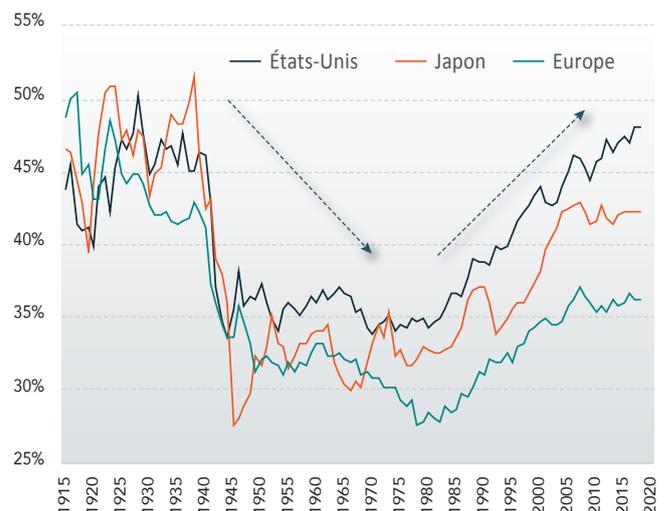
UNE HAUSSE DES INÉGALITÉS DEPUIS 40 ANS

D'après l'économiste Branko Milanovic¹, parmi les meilleurs spécialistes du sujet des inégalités, plusieurs facteurs - ne s'excluant pas entre eux - permettent d'expliquer la hausse des inégalités de revenus, particulièrement spectaculaire aux États-Unis et au Japon mais aussi dans des pays réputés très égalitaires comme la Suède :

- Le transfert de la main d'œuvre de l'industrie vers les services ;
- La robotisation des emplois routiniers facilitée par la réduction du coût des machines, lui-même lié à la mondialisation ;
- La création de rentes dans certains secteurs (télécommunications par exemple) liés aux révolutions technologiques ;
- La pression à la baisse des salaires pour les travailleurs les moins qualifiés avec la forte hausse de l'offre de travail liée à la mondialisation ;
- La baisse des taux d'imposition marginaux sur les hauts revenus et la baisse des impôts sur le capital ; la fonction redistributive des pays développés s'est affaiblie.

En particulier, Branko Milanovic insiste sur le fait qu'il est difficile de mesurer les effets respectifs des changements technologiques et de la mondialisation sur les inégalités, tant ces phénomènes sont imbriqués.

Part des 10 % les plus aisés dans le revenu national



LES CONSÉQUENCES DE LA CRISE SANITAIRE SUR LES INÉGALITÉS

La pandémie et le confinement de plus de la moitié de la population mondiale a mis à l'arrêt une grande partie de l'économie mondiale, entraînant une hausse brutale des inégalités. Cette conséquence avait déjà été observée par le passé. Des économistes du FMI² ont ainsi montré que les épidémies récentes (SARS, H1N1, Ebola, Zika) avaient occasionné une augmentation durable des inégalités de revenus dans les pays touchés, notamment en observant l'évolution de l'indice de Gini sur les années qui ont suivi les épidémies.

Tout d'abord, le chômage, qui constitue la première source d'inégalités de revenus, a très fortement augmenté partout dans le monde. En janvier 2021, le Bureau International du Travail (BIT) a estimé que le nombre d'heures travaillées au niveau mondial avait baissé de 8,8 % par rapport au dernier trimestre pré-crise (T4 2019), soit l'équivalent de 255 millions d'emplois à temps plein perdus. Les revenus du travail, avant la prise en compte des mesures de soutien, ont quant à eux baissé de 8,3 %, soit 3 700 milliards de dollars au total. Le BIT s'est inquiété en particulier du sort des centaines de millions de travailleurs occupant un emploi informel dans les pays pauvres, et qui n'apparaissent mécaniquement pas dans les statistiques.

Dans les pays développés, la crise sanitaire a exacerbé les inégalités de revenus et les destructions d'emplois qui ont concerné de façon disproportionnée les groupes les moins avantagés et les moins bien payés, notamment du fait que cette crise a surtout touché le secteur des services (restauration, hôtellerie, tourisme), pourvoyeur d'un grand nombre d'emplois peu rémunérés et non compatibles avec le télétravail. Les écarts pré-existants entre non-diplômés et diplômés, femmes et hommes, jeunes et moins jeunes, précaires et bien établis se sont aussi nettement creusés à l'occasion de la crise.

Aux États-Unis, un groupe d'économistes de la Fed et d'autres chercheurs³ ont montré que les destructions d'emplois sur la période allant de mi-février à mi-avril 2020 avaient beaucoup plus touché les employés les moins bien rémunérés que les employés les mieux rémunérés : l'emploi a baissé de 35 % sur la période dans le quintile des employés les moins bien rémunérés alors que la baisse n'a été que de 9 % pour le quintile des emplois les mieux rémunérés.

Par ailleurs, les statistiques d'emploi du Bureau of Labor Statistics permettent de mettre en évidence que les jeunes ont davantage perdu leurs emplois que leurs aînés, les femmes que les hommes, les moins diplômés que les plus diplômés, les noirs et les hispaniques que les blancs. Des enquêtes du Census Bureau ont également montré que les individus dont la santé était moins bonne étaient plus susceptibles d'avoir perdu en revenus du travail que ceux qui étaient en bonne santé. Au final, les conséquences sociales sont terribles : aux États-Unis, les taux d'insécurité alimentaire observés au cours de l'année 2020 sont très largement supérieurs à tout ce qui a pu être observé depuis le début des années 2000⁴ : fin décembre, environ 14 % des adultes indiquaient avoir parfois ou souvent pas assez à manger.

En Europe aussi, la crise a frappé davantage les groupes sociaux les moins favorisés. L'organisation du marché du travail et les statistiques sont très différentes entre les États-Unis et l'Europe, ce qui rend les comparaisons difficiles. Cependant, les données d'Eurostat permettent de noter un creusement des inégalités selon les mêmes axes qu'aux États-Unis (genre, âge, diplômes, revenus). La dégradation des conditions sur le marché du travail en 2020 est nettement perceptible lorsque l'on considère un indicateur de sous-emploi, plutôt que le seul taux de chômage : si la hausse du taux de chômage est restée relativement limitée en zone euro, le taux de sous-utilisation de la main d'œuvre (qui comprend aussi les personnes à temps partiel involontaire, les chômeurs découragés et les



5 générations

Temps moyen nécessaire à un descendant d'une famille pauvre pour atteindre un niveau de revenu moyen⁵



1 %

Depuis 40 ans, les 1 % les plus riches gagnent plus de deux fois les revenus cumulés de la moitié la plus pauvre de la population mondiale⁶



105 000 USD

Montant de la prime qu'aurait pu verser Jeff Bezos en septembre 2020 à chacun des employés d'Amazon tout en restant aussi riche qu'il l'était au début de la pandémie⁷

personnes non immédiatement disponibles) est passé de 15,1 % de la population active à la fin de l'année 2019 à 18 % au 2^{ème} trimestre 2020, soit un plus haut de près de trois ans.

En Europe, il est vraisemblable que les inégalités ethniques se soient renforcées elles aussi. Toutefois, tous les pays ne disposent pas de statistiques dites « ethniques ». Les statistiques de l'Office national de la statistique (ONS) au Royaume-Uni établissent que le taux de chômage a bien plus augmenté pour les minorités ethniques que pour les blancs. Dans le premier cas, il a augmenté de 2,7 points (de 5,8 à 8,5 %) entre le 4^{ème} trimestre 2019 et le 3^{ème} trimestre 2020 mais il n'a augmenté que de 1,1 point (de 3,4 à 4,5 %) dans le second. De plus, la mortalité liée au Covid-19 a été très différente selon les groupes ethniques d'appartenance. Ainsi, la mortalité chez les hommes noirs a été 3,3 fois supérieure à celle des hommes blancs de même âge. Chez les femmes, la tendance a été similaire même si l'écart était moins important (2,4 fois).

Même en procédant à un ajustement en fonction de la région, de la densité de la population, des caractéristiques sociodémographiques et du ménage, le risque accru de décès lié au Covid-19 pour les personnes noires de tous âges était 2 fois plus élevé pour les hommes et 1,4 fois plus élevé pour les femmes par rapport à ceux d'origine ethnique blanche.

Au niveau global, la Banque mondiale estime qu'entre 85 et 115 millions de personnes vont basculer dans l'extrême pauvreté en 2020, et entre 25 et 35 millions en 2021, ce qui met un terme à plus de 25 ans de réduction tendancielle de la pauvreté⁸. Le prix Nobel Angus Deaton a mis en évidence⁹ que les inégalités de revenus au niveau mondial ont augmenté lors de la crise sanitaire, quasi-exclusivement parce que l'économie chinoise a mieux résisté que les autres au niveau mondial. Sa conclusion est très importante pour l'avenir des inégalités mondiales car il montre que la progression relativement plus rapide des revenus en Chine n'a plus l'effet de réduire les inégalités mondiales car la Chine n'est plus un pays pauvre.

Par ailleurs, la crise pénalise partout les jeunes générations. Les pertes d'apprentissage et les décrochages scolaires ont des impacts à long terme en générant des pertes de capital humain. Des économistes de la Banque mondiale¹⁰ estiment à 10 000 milliards de dollars les pertes en revenus futurs associées aux fermetures d'école lors de la crise de la Covid (soit l'équivalent de 11 % du PIB mondial de 2019).



Ces pertes sont particulièrement importantes dans les pays pauvres et dans les milieux défavorisés, ce qui exacerbe les inégalités.

Comme l'a bien résumé Isabel Schnabel, membre du Directoire de la BCE, « *les divergences constatées en termes d'apprentissage sont avant tout problématiques car elles peuvent mener à des différences persistantes au niveau de l'accumulation en capital humain, creusant ainsi les inégalités sur le long terme* ».

Enfin, l'accès difficile à la vaccination des pays les plus pauvres creuse davantage les inégalités relatives à la santé. En mars 2021, l'OMS dénonçait les disparités des politiques vaccinales inégales, et notamment qu'il n'était pas juste de vacciner les personnes les plus jeunes et en bonne santé dans les pays riches au détriment de la vie des personnes vulnérables dans les pays les plus pauvres. En effet, bien que les pays à revenu élevé ne représentent que 19 % de la population adulte mondiale, ils détiennent plus de la moitié des doses mondiales de vaccins achetées à cette date.

LES MESURES ENVISAGÉES À TRAVERS LE MONDE POUR CONTRER LES INÉGALITÉS

Le thème des inégalités se trouve de plus en plus central dans les débats politiques. Conscients des difficultés accrues pour les ménages défavorisés, plusieurs Etats se sont lancés dans des politiques volontaristes en leur faveur.

■ Une politique américaine généreuse

Dans le cas des États-Unis, on peut citer les envois de chèques de 1 200 \$ par personne (CARES Act voté en mars 2020), 600 \$ (stimulus voté en décembre 2020) et 1 400 \$ (American Rescue Plan voté en mars 2021), mais aussi les programmes d'allocation chômage généreux. Les Démocrates les plus progressistes souhaitent faire passer le salaire minimum fédéral de 7,25 à 15 \$ de l'heure et mettre en place une surtaxe pour les entreprises dont le ratio d'équité est trop élevé.

■ Une situation hétérogène en Europe

En Europe, la crise a ravivé les discussions au sujet de l'instauration d'un revenu universel. En Espagne, le gouvernement de coalition de Pedro Sanchez l'a mis en place en mai 2020 afin de garantir un niveau de vie de base à tous les citoyens dans une situation d'urgence. Elle a également mis en avant la faiblesse relative de la rémunération de certains travailleurs essentiels qui ont en plus continué à travailler pendant le 1er confinement, qu'il s'agisse de personnes en 1^{ère} ligne face à la pandémie (travailleurs du domaine de la santé ou de l'aide à la personne) ou en 2^{ème} ligne (employés de la grande distribution, livreurs...).

Plusieurs pays ont versé des primes exceptionnelles en contrepartie de cet engagement. Selon une étude de l'OMS, près de 10 pays européens¹¹ ont versé des primes exceptionnelles aux salariés du domaine de la santé. C'est ainsi qu'en Allemagne, une 1^{ère} prime de 1 500 euros a été versée en juillet 2020 et une nouvelle prime est en discussion.

■ La prise de conscience des banques centrales

Les grandes banques centrales se penchent sur le sujet. Lors du changement de sa stratégie de politique monétaire annoncée en août 2020, la Fed a expliqué que la prise en compte des inégalités serait désormais un élément central de son analyse du marché du travail. La Fed indique désormais que son objectif en ce qui concerne le plein-emploi est de parvenir à une amélioration du marché du travail « généralisée et inclusive », avec l'idée de parvenir à une « économie forte et stable, qui bénéficie à tous les Américains. » Pour cette raison, la Fed mesurera dorénavant l'état du marché du travail en prenant en compte la situation des « différentes communautés ».

L'évolution des inégalités est également suivie de très près par la BCE ou la Banque d'Angleterre, dont le chef économiste Andy Haldane a souligné en novembre que lutter contre les inégalités « était une priorité avant la crise de 2020, mais c'est désormais un impératif absolu. »



225 millions

Emplois à temps plein perdus en un an



10 000 milliards de \$

Pertes en revenus futurs associés aux fermetures d'école



> 85 millions

Personnes ayant basculé dans l'extrême pauvreté en 2020

NOTRE PHILOSOPHIE : INVESTIR DANS UNE CROISSANCE JUSTE

Réduire les inégalités sociales est certes en premier lieu un enjeu politique et les investisseurs ne sauraient se substituer aux gouvernements. Toutefois, nous considérons que le secteur privé et particulièrement les grandes sociétés cotées peuvent, de par les politiques qu'elles mènent, participer à l'accroissement ou à la réduction des inégalités sociales où elles opèrent.

Notre rôle en tant que gestionnaire d'actifs est d'encourager les entreprises les plus vertueuses en finançant celles qui, par leurs pratiques, contribuent au progrès social dans leur pays.

C'est sur cette conviction que repose la philosophie de gestion de notre fonds Social Impact : proposer une solution d'investissement unique permettant de gérer le risque social lié aux inégalités tout en assurant une transition juste vers une société plus durable.

UNE APPROCHE EXHAUSTIVE ET TRANSPARENTE DES INÉGALITÉS

Pilotés par notre équipe Recherche, deux ans de travaux ont été nécessaires pour aboutir à la création de cette notation inédite. Un groupe de travail hétérogène (métiers, genres, origines sociales, formations, âges...) a été constitué pour veiller à ne pas embarquer de biais cognitifs dans l'identification des enjeux et dans la sélection des critères d'évaluation.

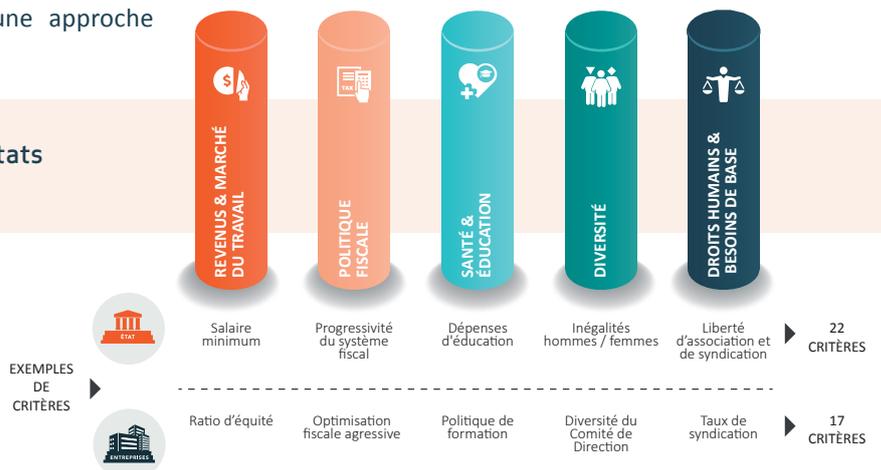
En outre, les sciences sociales nous apprennent que les inégalités sociales sont produites et reproduites au croisement de plusieurs facteurs. Elles doivent donc s'apprécier de manière globale et ne pas se limiter aux enjeux d'écart de revenus. Nous avons alors créé une méthodologie d'évaluation des entreprises et des États reposant sur une approche



exhaustive et transparente des inégalités autour de cinq piliers transposables au secteur privé et aux gouvernements : travail & revenu, fiscalité, éducation & santé, diversité et droits humains.

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

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



PERTINENCE DES CINQ PILIERS RETENUS

TRAVAIL & REVENU

La principale cause des inégalités réside dans les écarts de revenu au sein de la population. Les gouvernements disposent de différents leviers pour réduire cet écart : la mise en place d'un salaire minimum décent, l'encadrement des salaires des dirigeants d'entreprises. L'écart de rémunération entre dirigeants et salariés, le ratio d'équité, est un indicateur de plus en plus regardé par les investisseurs ; le cadre réglementaire limiterait les dérives et constituerait un atout pour les entreprises transparentes et bien-disantes en évitant les scandales, valorisant son image et en attirant les investisseurs.

POLITIQUE FISCALE

Une fiscalité progressive est un des axes majeurs vers la réduction des inégalités préconisés par de nombreux économistes et ONG. Elle permet de redistribuer les ressources et assurer le financement des services publics. La première contribution d'une entreprise est donc sa participation aux finances publiques en payant effectivement ses impôts. Les pertes de recettes pour un État liées à l'évasion fiscale nuisent au potentiel de redistribution des États et renforcent le sentiment d'injustice et d'inégalités des populations.

SANTÉ & ÉDUCATION

Socles de l'État-providence, les dépenses en matière d'éducation et de santé sont une des clés d'une politique sociale vertueuse, les populations aux revenus les plus faibles dépendant le plus des services publics. Elles créent un cercle vertueux : risques sanitaires, accès à l'emploi... Et l'entreprise a un rôle à jouer dans son intérêt : amélioration de la productivité, attrait et rétention des talents, adéquation entre l'offre et la demande de compétences, ...

DIVERSITÉ

Dans l'entreprise comme dans toute organisation, il ne convient pas ici de démontrer la performance d'une catégorie sur une autre ou de les opposer. Nous croyons en l'intelligence collective dans toute sa diversité : formation, genre, origine, ... Les politiques d'inclusion et la lutte contre les discriminations permettent de faire évoluer des pratiques ancestrales inégalitaires vers des modèles plus vertueux pour tous.

DROITS HUMAINS

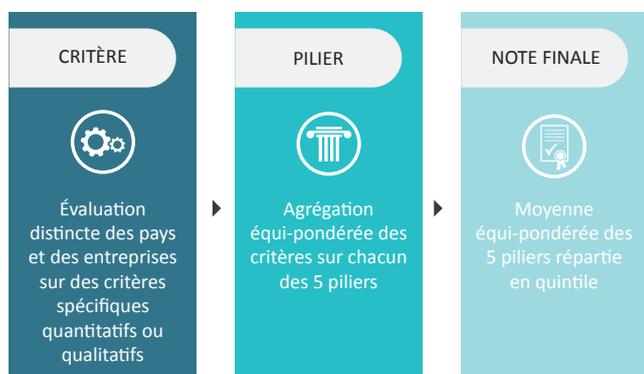
Le syndicalisme et le droit d'association jouent un rôle essentiel dans le pouvoir de négociation et la défense des droits. Par ailleurs, la corruption pénalise la croissance économique et favorise les inégalités. Gouvernements et entreprises ont un rôle à jouer à leur niveau. Concernant les besoins de base, si les États doivent assurer la fourniture des services de base (eau, électricité...), l'entreprise doit mettre en œuvre des politiques tarifaires ou des offres adaptées pour rendre accessible ses produits et services à tous.

UNE MÉTHODOLOGIE ROBUSTE & PRAGMATIQUE

Pour collecter les données des entreprises, nous nous appuyons à la fois sur nos fournisseurs de données financières et extra-financières habituels y compris les données de l'équipe d'Analyse ESG d'Amundi, ainsi que sur des sources publiques auprès desquelles nous récupérons directement les données. Pour les pays, nous nous appuyons exclusivement sur des sources publiques telles que les Nations Unies ou encore le Forum économique mondial. La qualité de la donnée (disponibilité, fiabilité...) est l'un des enjeux majeurs de notre industrie aujourd'hui. Elle est au cœur de nos préoccupations dans la méthodologie de construction de la note. La couverture de notre notation est mondiale avec comme périmètre le MSCI ACWI, l'indice de référence des marchés actions incluant aussi bien les pays développés qu'émergents. Fin 2020, cela représente ainsi un peu plus de 3 000 entreprises et 50 pays, 23 pays développés et 27 pays émergents. Nous excluons toutefois de notre analyse les pays et entreprises avec lesquels nous ne pouvons traiter pour des raisons réglementaires (ex : Iran).

Un processus de notation à 3 niveaux

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



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



FOCUS SUR DEUX CRITÈRES



Le ratio d'équité

Cet indicateur exprime à combien de salaires moyens ou médians correspond la rémunération des dirigeants. La réglementation et les méthodes de calcul de ce ratio diffèrent selon les pays.

Les États-Unis, le Royaume-Uni et l'Allemagne ayant déjà rendu obligatoire la transparence de cette information pour les entreprises cotées, nous nous appuyons sur les données officielles respectivement de la SEC, de l'IMU et du HPC. Nous complétons la couverture avec l'appui des brokers pour le reste de l'univers et pénalisons les entreprises qui ne communiquent pas. Aujourd'hui nous disposons ainsi de cette donnée pour 94 % des titres en portefeuille contre 42 % pour le MSCI ACWI.

Sur le long terme, la réglementation européenne sur le modèle des exigences requises dans certains pays, la mobilisation des associations des marchés boursiers et l'engagement avec les entreprises permettront d'améliorer la transparence de l'information.



L'éducation

L'accès à l'éducation est l'un des premiers outils de réduction des inégalités. Les politiques publiques et les investissements des pays pour améliorer l'accès et la qualité de l'éducation déterminent les perspectives économiques et sociales des individus. En 2017, les pays de l'OCDE ont consacré en moyenne 4,9 % de leur PIB au financement de leurs établissements d'enseignement¹. L'éducation occupe très souvent l'un des trois premiers postes de dépenses des États. Néanmoins, nous considérons que le budget seul est insuffisant pour appréhender l'accès à l'éducation et sa qualité. Nous complétons donc notre évaluation par des données publiées pour le Programme des Nations Unies pour le développement (UNDP) analysant les résultats des politiques publiques en la matière.

UNE DÉFINITION SÉLECTIVE DE L'UNIVERS ÉLIGIBLE

L'univers est construit à partir des notes « inégalités » telles que décrites précédemment. Notre approche méthodologique d'utilisation des notes « inégalités » repose sur les mêmes convictions que notre approche ESG par les risques. Nous considérons en effet qu'il est important d'analyser un émetteur sur la note finale mais qu'il convient de prendre en considération les notes sous-jacentes. Des mauvaises pratiques sur un ou plusieurs critères peuvent en effet être masquées dans la note finale et affecter négativement la valorisation financière d'une entreprise.

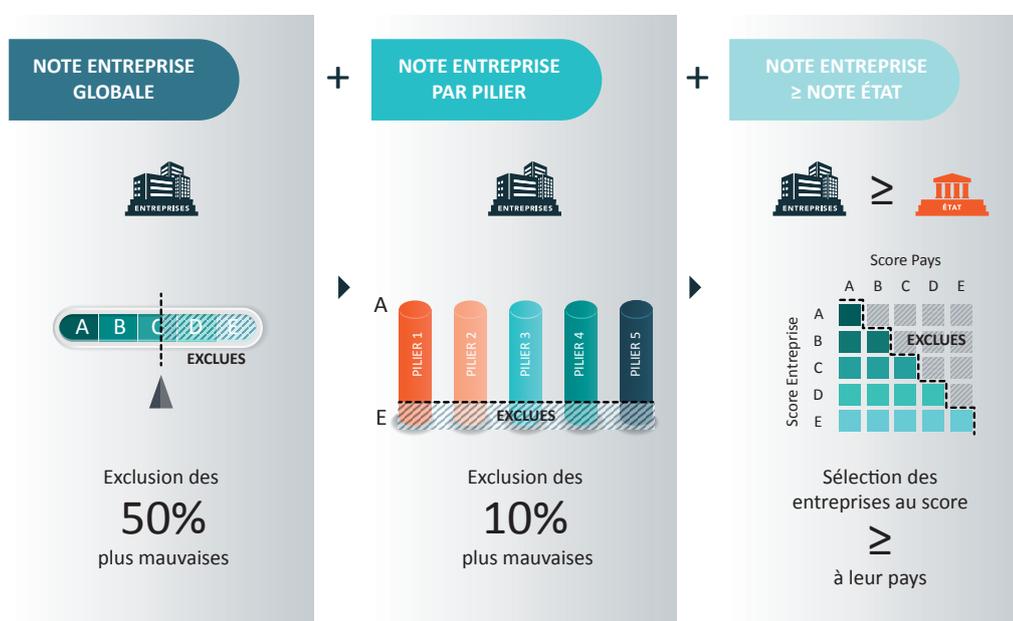
L'univers éligible Social Impact est alors défini en sélectionnant les entreprises disposant d'une note supérieure ou égale à celle de leur pays (siège social) et en excluant les entreprises les moins vertueuses à deux niveaux : 50 % de l'indice sur la note finale et 10 % sur les notes par pilier.

Ces différents niveaux sont cumulatifs. Pour intégrer l'univers, une entreprise doit donc avoir une note finale supérieure à la moyenne et ne pas faire partie des 10 % plus mauvaises sur la note par pilier tout en respectant ou améliorant les pratiques de son pays d'origine. L'univers Social Impact est ainsi constitué d'environ 1 200 valeurs soit 38 % du MSCI ACWI (en nombre de titres).

A cela s'ajoute notre approche ESG. En plus du filtre sur les controverses moyennes ou élevées (trois fournisseurs externes), sont exclues les entreprises disposant des plus mauvaises notes ESG (analyse Amundi) à la fois sur la note globale, la composante S et sur l'ensemble des 12 critères sociaux.

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

Une définition de l'univers thématique grâce aux notes « inégalités »,
une méthodologie en ligne avec notre approche par les risques

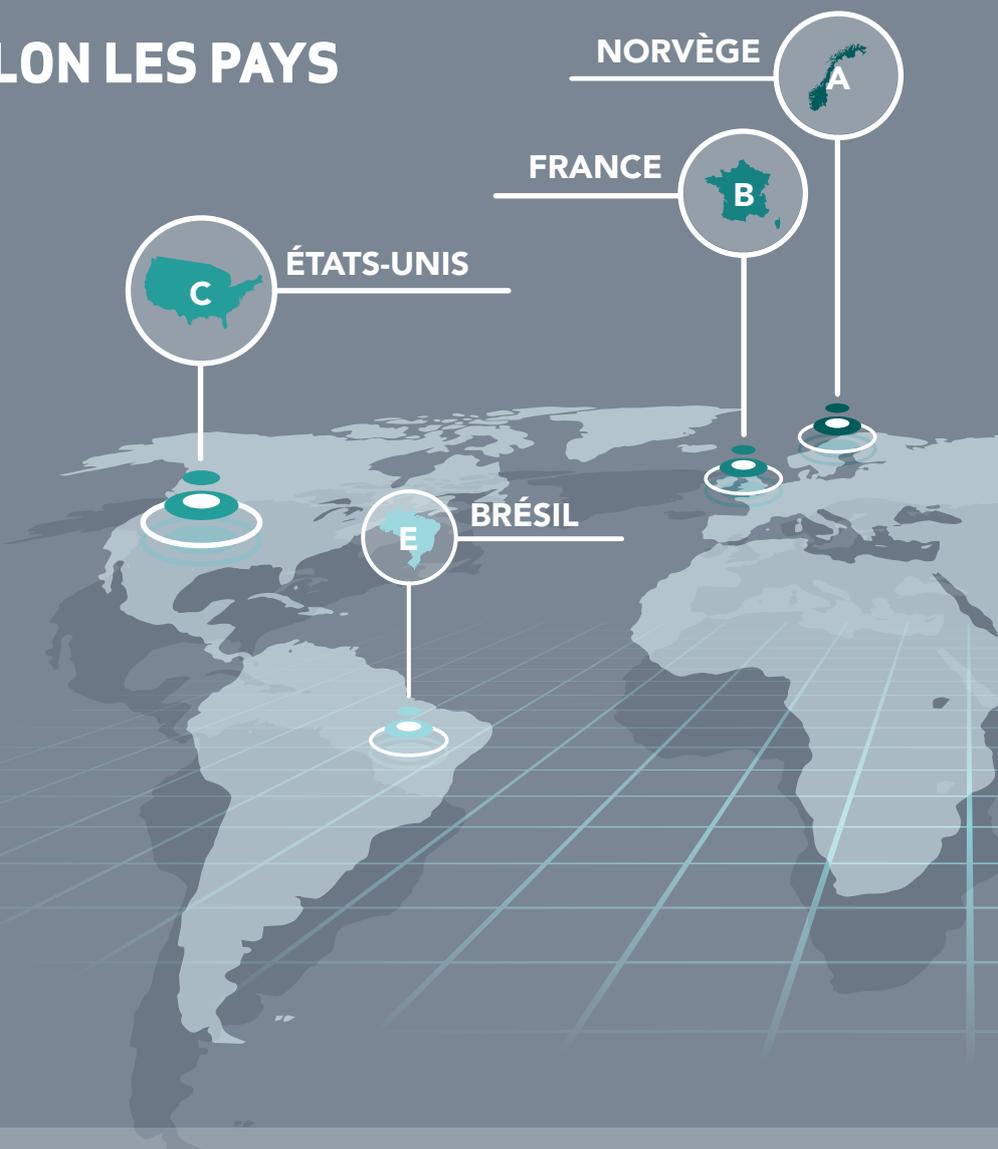


LES INÉGALITÉS SELON LES PAYS

Nous vous proposons ici le détail de notre évaluation sur les cinq piliers de notre méthodologie d'analyse des pratiques sociales au travers d'une sélection de pays.

Une note moyenne pouvant masquer des mauvaises pratiques sur un ou plusieurs piliers, regardons quelques exemples plus en détail pour identifier les bonnes pratiques à tous niveaux et les axes d'amélioration clairement visibles dans certains pays néanmoins globalement au-dessus de la moyenne.

Cette évaluation est issue uniquement de la méthodologie interne développée par CPR AM.



ÉCHELLE DE NOTATION



ÉTATS-UNIS



BRÉSIL



FRANCE



REVENUS & MARCHÉ DU TRAVAIL



POLITIQUE FISCALE



SANTÉ & ÉDUCATION

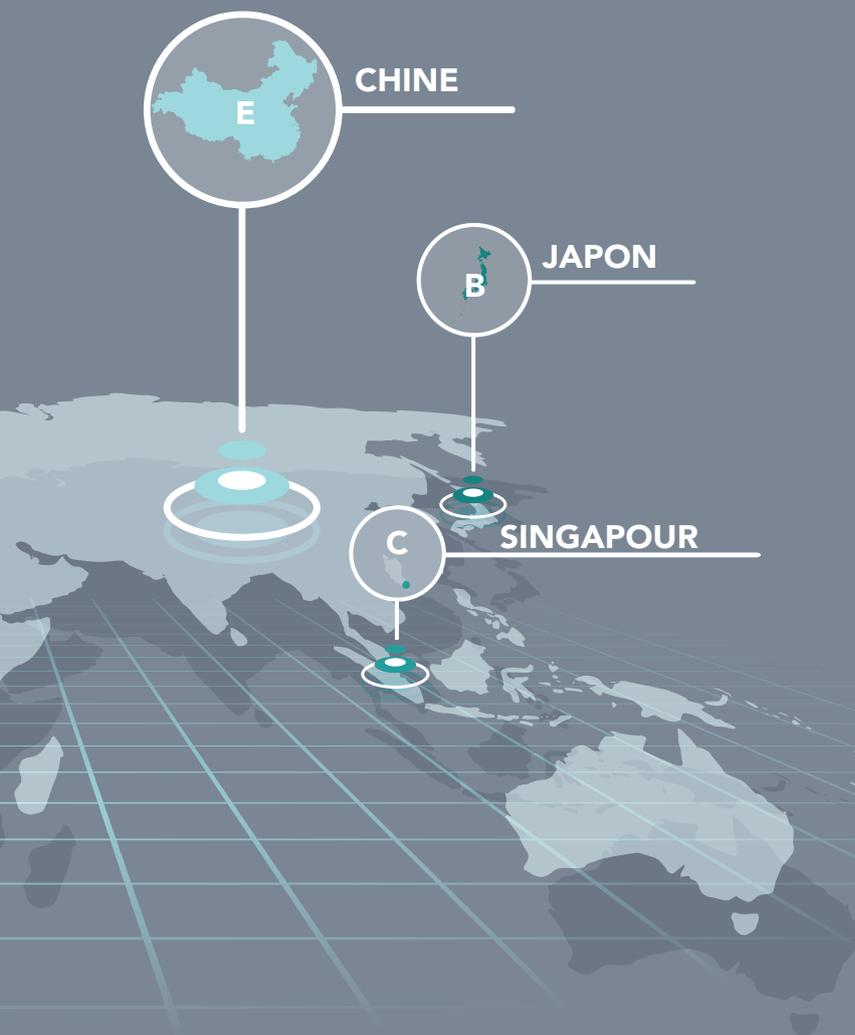


DIVERSITÉ



DROITS HUMAINS & BESOINS DE BASE

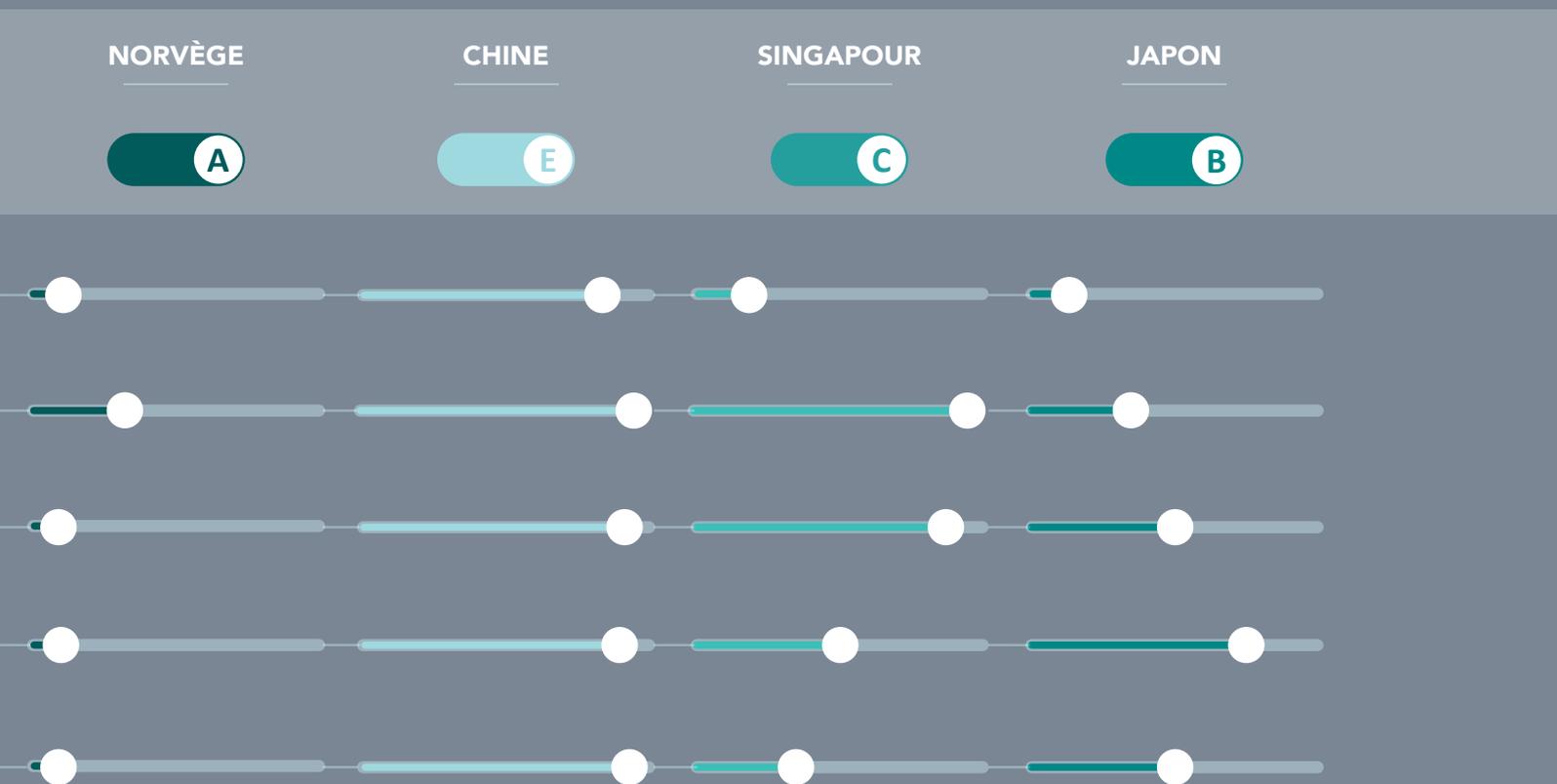




Une sélection des entreprises en relatif

Pour faire partie de l'univers d'investissement, le niveau d'exigence envers les entreprises dont le siège social est dans un pays bien noté est d'autant plus important. Une entreprise dans un pays noté A doit obligatoirement être notée A ; une entreprise dans un pays B doit être notée A ou B.

A l'inverse, nous pouvons investir dans des entreprises dont le siège social est dans un pays noté D ou E si et seulement si elles sont au-dessus de la moyenne et n'ont pas des pratiques rédhibitoires sur un des 5 piliers.



PROFIL SOCIAL DU PORTEFEUILLE,

La qualité de la donnée est au cœur de nos préoccupations pour évaluer les entreprises sur leurs pratiques sociales. Grâce à un outil interne, l'équipe de gestion a un accès facilité à des fiches de synthèse présentant le profil de l'entreprise : le profil global ainsi que le détail sur chaque pilier et les critères sous-jacents. Cela permet aux gérants d'identifier en un coup d'œil les bonnes pratiques et axes d'amélioration de chaque entreprise, et orienter ensuite plus facilement ses recherches pour mener une analyse qualitative.

Sur le même principe d'équi-pondération des piliers qui ne donne pas plus d'importance à un enjeu plutôt qu'à un autre, nous avons choisi de ne pas fixer d'objectif d'amélioration sur un ou plusieurs critères. En effet, nos travaux de recherche ont montré que les profils des entreprises sont très hétérogènes ; il est donc difficile de combiner l'amélioration de plusieurs critères au niveau du portefeuille sans déformer le profil financier et limiter les marges de manœuvre en matière d'investissement.

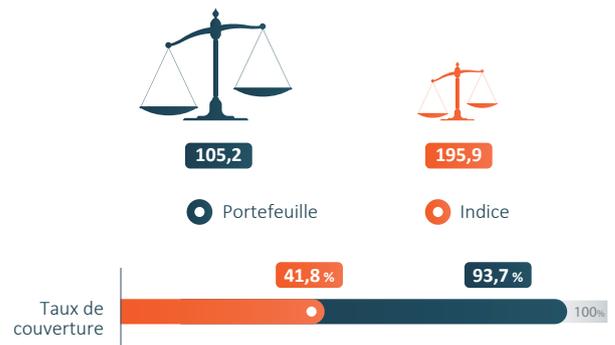
Nous vous proposons ici un focus sur une sélection de critères, au moins un par pilier de notre score inégalités. Les résultats sont mesurés de façon équi-pondérée, sans tenir compte de la taille de capitalisation. Si le calcul en moyenne pondérée a peu d'incidence sur les résultats du portefeuille, les bonnes ou mauvaises pratiques de certaines grosses capitalisations influent sur les résultats de l'indice. A titre d'exemple, le ratio d'équité de l'indice est à 196 en équi-pondéré contre 652 en moyenne pondérée, entraîné par le score extrêmement élevé d'une seule entreprise.



REVENUS DU TRAVAIL

Le ratio d'équité est indispensable à notre méthodologie d'analyse. La collaboration avec les brokers nous a permis de compléter les données non couvertes et d'obtenir un taux de couverture très élevé pour l'univers éligible et le portefeuille. Les entreprises pour lesquelles nous n'avons pas la donnée sont pénalisées dans le score. Les dirigeants des sociétés retenues dans le portefeuille gagnent en moyenne 105,2 fois le salaire moyen de leurs employés. Cet écart de rémunération ou ratio d'équité du portefeuille est deux fois inférieur à celui de l'indice.

Ratio d'équité



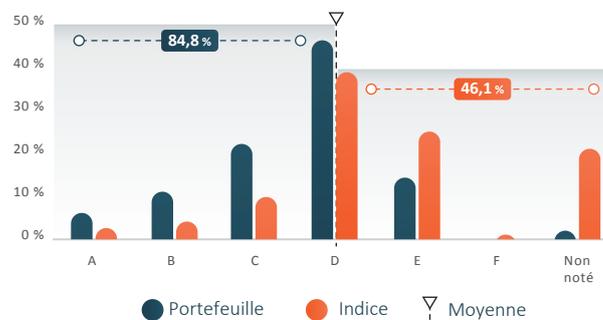


POLITIQUE FISCALE

L'optimisation fiscale agressive est un critère d'analyse de l'équipe analyse ESG d'Amundi pour créer la note ESG globale des entreprises (composante Gouvernance). Nous avons choisi de le retenir parmi les critères d'évaluation au sein du pilier politique fiscale du score inégalités comme trois autres critères. Il mesure notamment la transparence des entreprises sur ces enjeux, l'écart estimé entre les taxes effectivement payées et ce qui devrait l'être compte tenu des implantations géographiques de l'entreprise, et les controverses liées aux pratiques en matière fiscale.

Sur l'échelle de notation de A à G, près de 85 % des entreprises en portefeuille sont au-dessus de la moyenne (considérée à D) contre seulement 54 % de l'indice.

Optimisation fiscale agressive



DIVERSITÉ

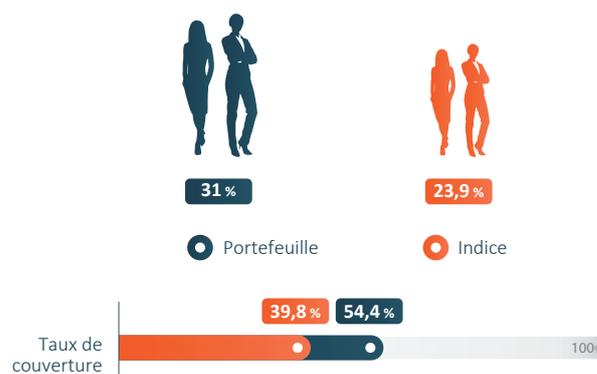
Les entreprises du portefeuille et de l'indice ont en moyenne exactement la même proportion de femmes ; celle-ci s'élève à presque 37 %. Cette proportion descend à 29 % pour les deux univers si l'on s'intéresse particulièrement aux femmes à des postes d'encadrement.

Néanmoins, les entreprises en portefeuille affichent des résultats beaucoup plus ambitieux quant à la part de femmes au sein des Comités de Direction. Le portefeuille atteint en effet une moyenne de 31 % alors que l'indice se limite à 24 %.

Les réglementations et initiatives de groupes d'investisseurs comme le « Club 30 % » (voir page 20) vont tendre vers une meilleure représentation des femmes dans les instances de gouvernance.

Dans notre méthodologie, nous évaluons l'égalité des genres. Ainsi une entreprise avec une part de femmes dans les instances de direction entre 40 et 60 % a le score le plus élevé alors qu'à l'inverse une entreprise avec une proportion de femmes entre 0 et 10 % ou entre 90 et 100 % est la plus pénalisée.

% de femmes au sein du Comité de Direction





ÉDUCATION & SANTÉ

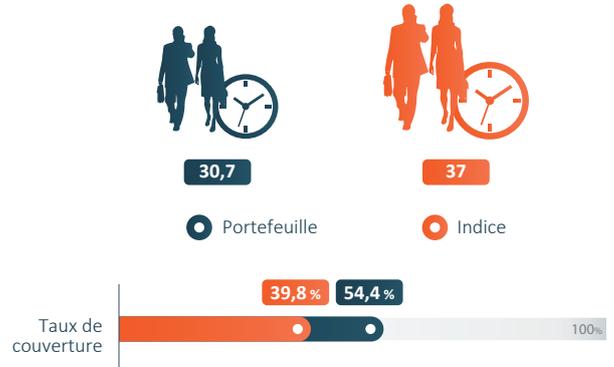
Le portefeuille affiche en moyenne un nombre d'**heures de formation** par an inférieur à l'indice. Son taux de couverture est néanmoins nettement supérieur, ce qui vient pénaliser son résultat.

Les pratiques sont très hétérogènes selon les secteurs. Au sein de l'indice, cela varie de 20,4 heures dans l'Immobilier à 50 heures dans l'Énergie (non significatif pour le portefeuille, certains secteurs étant représentés par moins de 5 entreprises).

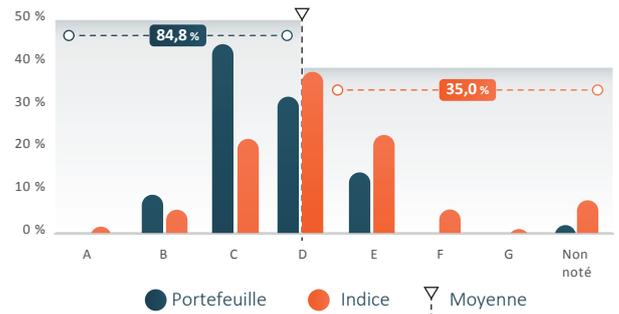
Le critère Santé & sécurité au travail de notre analyse ESG évalue la mise en place par les entreprises de systèmes d'hygiène et de sécurité permettant de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles tout en assurant la connaissance et le respect des procédures par les salariés. Sur l'échelle de notation de A à G, près de 85 % des entreprises en portefeuille sont au-dessus de la moyenne (considérée à D) contre seulement 65 % de l'indice. Plus de la moitié du portefeuille est même notée au moins C contre 28 % pour l'indice.

Le critère Conditions de travail de notre analyse ESG évalue les conditions d'un développement durable de l'emploi, la promotion et la garantie de l'évolution des compétences des salariés en adéquation avec les besoins d'emplois futurs (développement professionnel et suivi individuel des carrières). Les entreprises en portefeuille sont plutôt très bien notées sur ce critère puisque 61 % d'entre elles sont au moins notées C contre seulement 26 % pour l'indice.

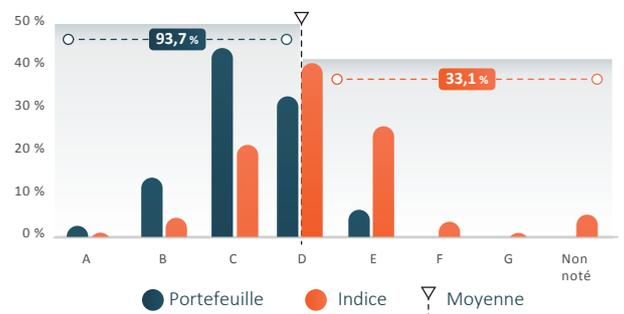
Heures de formation



Santé & Sécurité au travail



Conditions de travail



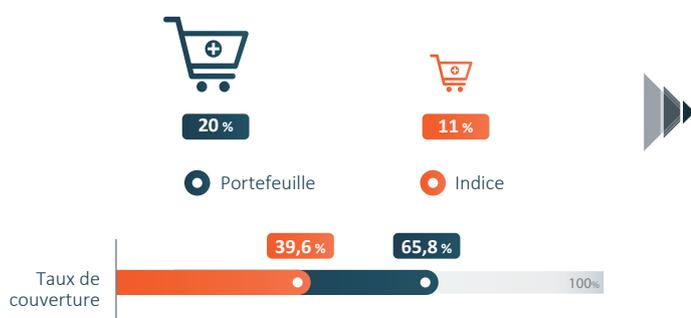


DROITS HUMAINS & BESOINS DE BASE

Dans le cadre de notre analyse, nous nous intéressons notamment à l'**accessibilité de l'offre** des entreprises. Un des critères nous donne une indication sur la production ou distribution de produits ou services à bas prix et spécialement conçus pour les populations à faibles revenus. C'est le cas pour 20 % des entreprises du portefeuille contre 11 % de l'indice seulement.

Il est particulièrement intéressant d'analyser les pratiques dans des secteurs dont l'impact des politiques d'accessibilité est majeure : réduction de la fracture numérique, inclusion bancaire et micro-financement, accès aux soins... Sur les secteurs Finance, Santé et Télécommunications, les entreprises sélectionnées en portefeuille ont des pratiques très nettement supérieures à la moyenne de l'indice.

Poids des entreprises disposant de politiques d'accès à des produits à prix plus bas

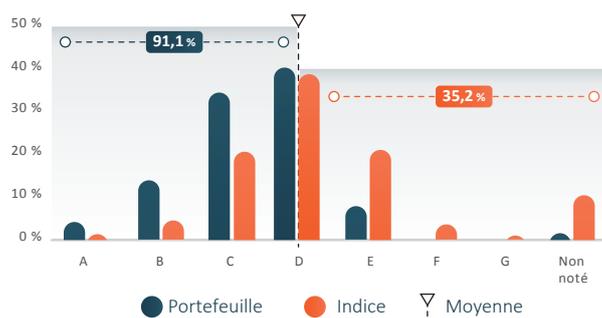


Focus sur trois secteurs aux enjeux élevés



Autre élément de notre analyse : le **respect des droits humains**. Nous utilisons pour cela un des critères ESG interne qui évalue les pratiques et politiques mises en œuvre pour garantir le respect des droits fondamentaux de l'être humain, en particulier le droit à la liberté individuelle : prohibition du travail forcé et du travail des enfants, lutte contre les discriminations... En complément, les analystes ESG évaluent les pratiques des entreprises dans la promotion du développement des communautés locales notamment via la participation à des groupes d'initiatives sectoriels dans le but de promouvoir les meilleures pratiques. Sur ce critère, 91 % des entreprises en portefeuille se situent au-dessus de la moyenne contre 65 % pour l'indice.

Droits humains & Communautés locales



FOCUS SUR

SIEMENS

Siemens AG est un géant mondial de la technologie appliquée à l'industrie. Le groupe allemand est centré sur trois typologies d'activités : les infrastructures intelligentes pour les bâtiments et les systèmes énergétiques, l'automatisation et la numérisation des processus de fabrication, et enfin les solutions de mobilité intelligente pour le transport ferroviaire et routier.

Si Siemens est un exemple en matière de politique environnementale, l'entreprise l'est également en matière de politique sociale aussi bien en faveur de ses salariés que de la société. D'ailleurs, trois objectifs de performance durable ont été intégrés pour le calcul de la rémunération variable de l'équipe de direction, pondérés de manière égale : les émissions de CO₂, le temps de formation par salarié et le taux de recommandation des produits par les clients (Net Promoter Score).

■ Formation continue et formation des jeunes

L'**automatisation** et les technologies numériques impactent particulièrement les activités de Siemens. La formation continue est donc indispensable pour maintenir à jour et enrichir les compétences de ses salariés et leurs façons de travailler.

L'entreprise a investi 162 millions d'euros dans la formation continue, soit en moyenne 551 € par employé et 17 heures de formation ; un budget et des heures de formation toutefois en baisse respectivement de 25 % et 17 % en raison du contexte sanitaire.

Siemens investit également beaucoup dans la formation des jeunes avec l'accueil de 6 800 apprentis et stagiaires et un budget de 159 millions d'euros.



© Siemens AG

■ Représentation des femmes à tous niveaux hiérarchiques

Alors que Siemens ne compte à ce jour que 26,2 % de femmes au global, l'entreprise s'est efforcée depuis plusieurs années de créer des opportunités de carrière pour les femmes à tous les niveaux hiérarchiques.

La part des femmes sur des fonctions managériales a notamment doublé en dix ans. Siemens s'est fixé pour juin 2022 d'atteindre le seuil de 20 % de femmes à chacun des deux niveaux de management inférieurs au conseil d'administration ; l'objectif de 10 % ayant été atteint en juin 2017. Le conseil de surveillance respecte déjà le quota statutaire de 30 % de femmes.

CHIFFRES CLÉS

293 000 employés

dont 94 % de contrats permanents

25 200

nouveaux recrutements en 2020
et déjà 33 800 en 2019

162 millions d'€

investis dans la formation continue
des employés

Santé et sécurité au travail

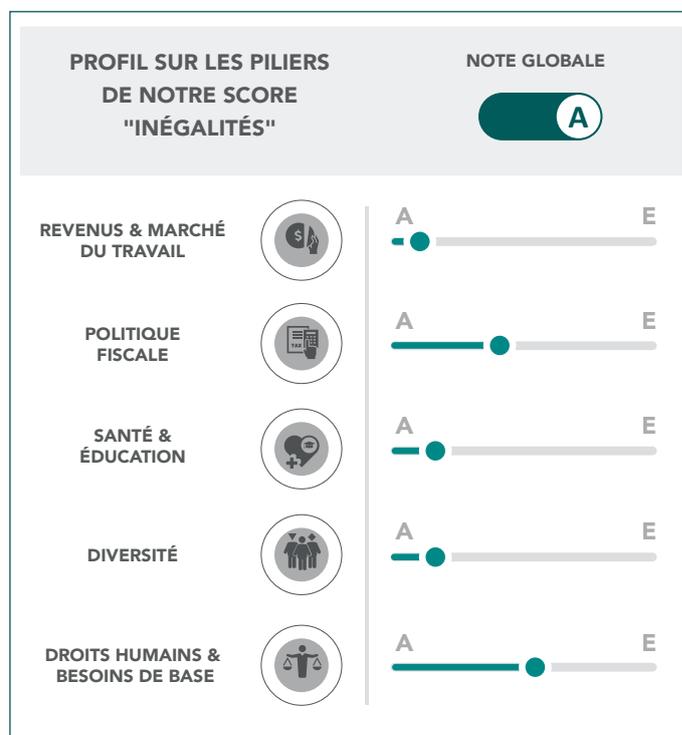
Siemens a une approche systématique de la santé et de la sécurité au travail par la mise en œuvre de leurs systèmes de gestion respectifs, ce qui se reflète dans la réduction du taux d'accidents liés au travail.

En outre, les sous-traitants travaillant dans les installations de l'entreprise sont également intégrés dans une certaine mesure dans le système de gestion.

Gouvernance

Siemens dispose en outre d'un code de conduite complet couvrant la corruption, l'antitrust, les conflits d'intérêts, les cadeaux d'affaires, ou encore les délits d'initiés.

Après la découverte d'un scandale de corruption majeur en 2006, la société a réorganisé son programme de conformité éthique.



#9

du classement Forbes de meilleur employeur dans le monde et #1 en Allemagne

18,4 %

de femmes à des postes de management

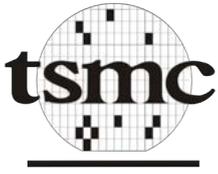
102x

Ratio d'équité

33,7 millions d'€

de dons en 2020 soit 0,78 % de son revenu net, montant qui a presque doublé en raison du Covid-19

FOCUS SUR



Taiwan Semiconductor Manufacturing Company (TSMC) est la plus grande fonderie de semi-conducteurs au monde. L'entreprise taïwanaise, leader dans la fabrication des puces électroniques se retrouve au cœur des enjeux stratégiques en raison de l'explosion de la demande. Elle compte parmi ses clients AMD, Apple, Huawei, ou encore Intel.

TSMC est un exemple de bonnes pratiques sociales et ressort dans le 1^{er} décile de notre score inégalités.

TSMC contribue à hauteur de 7,8 % du montant des impôts sur le revenu des sociétés perçus par le gouvernement de la République Populaire de Chine (Taïwan). Selon Bloomberg, **l'entreprise est le 1^{er} contribuable du pays en matière d'impôts sur les sociétés parmi toutes les entreprises publiques cotées à Taïwan.**

Rémunération

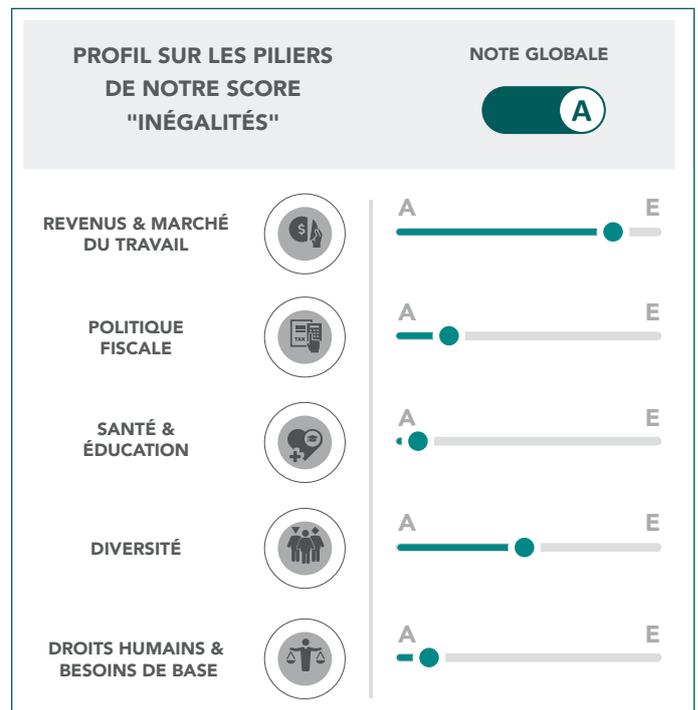
TSMC offre des programmes de rémunération compétitifs pour attirer et retenir les meilleurs talents, récompenser les performances des salariés et encourager leur contribution à long terme.

Les salaires des employés sont réévalués annuellement. Les derniers chiffres publiés montrent un taux d'augmentation des salaires de 7 % à 8 % pour les employés en Chine et de 3 % à 5 % à Taïwan et dans les autres régions. Il convient de noter que **le salaire mensuel moyen de la main-d'œuvre directe dans les installations de TSMC à Taïwan est trois fois plus élevé que le salaire minimum à Taïwan.**

Partenariats universitaires de recherche

TSMC a créé plusieurs centres de recherche en collaboration avec les meilleures universités de Taïwan.

En complément, l'entreprise mène des travaux de recherche stratégiques dans le cadre de projets de développement conjoints industrie-université. L'an passé, TSMC a ainsi collaboré avec 7 universités à Taïwan et 15 universités à l'étranger avec des fonds de recherche de plus de 110 millions de dollars NT. Ces travaux ont abouti sur plus de 100 demandes de brevets aux États-Unis.



CHIFFRES CLÉS

5 087

recrutements dont 76% de jeunes de moins de 30 ans

7,8 %

part de la contribution de TSMC dans le montant total des impôts sur le revenu des sociétés perçus par Taïwan

5 - 10 %

fourchette cible du taux de rotation des salariés

**« LES INÉGALITÉS DÉFINISSENT
NOTRE ÉPOQUE »**

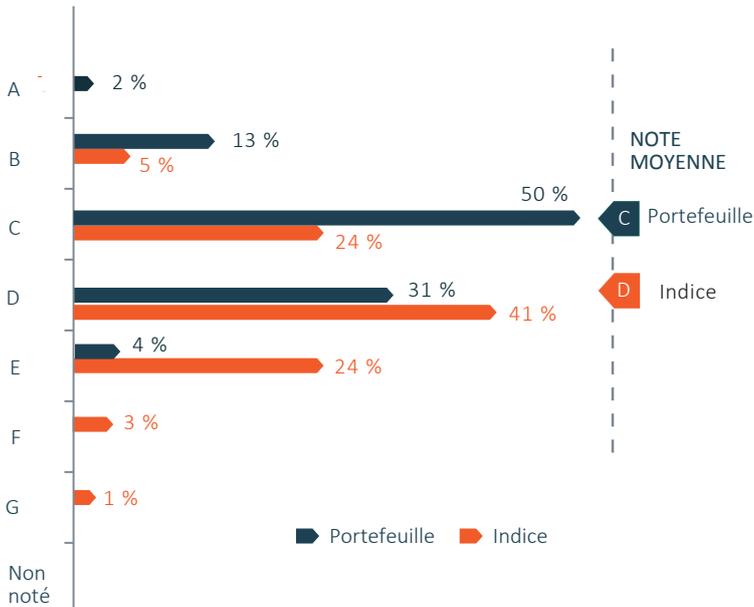


**« SI NOUS NAVIGUONS TOUS DANS LES MÊMES EAUX,
IL EST CLAIR QUE CERTAINS SONT DANS DES MÉGA-YACHTS
TANDIS QUE D'AUTRES S'ACCROCHENT AUX DÉBRIS QUI FLOTTENT. »**

*António Guterres, Secrétaire général de l'ONU,
18 juillet 2020, à l'occasion de la Journée internationale Nelson Mandela.*

PROFIL ESG, CARBONE ET VOTE

Répartition par note ESG



Empreinte carbone



200 tonnes
d'équivalent CO₂ par million
d'euros de chiffre d'affaires



-16 %
de réduction par rapport
à l'indice MSCI ACWI qui
affiche 239 téq CO₂

Source : Trucost

Vote aux assemblées générales

Les équipes d'analyse ESG et de Corporate Governance d'Amundi assurent, au nom du groupe et de ses filiales y compris CPR AM, la politique d'engagement et de dialogue avec les émetteurs.

Le fonds Social Impact a participé activement à 97 % des Assemblées Générales, ce qui représente 1 040 résolutions votées. Les votes d'opposition s'élèvent à 14 % et concernent la structure des conseils pour moitié puis les opérations sur capital pour un quart.



97 %

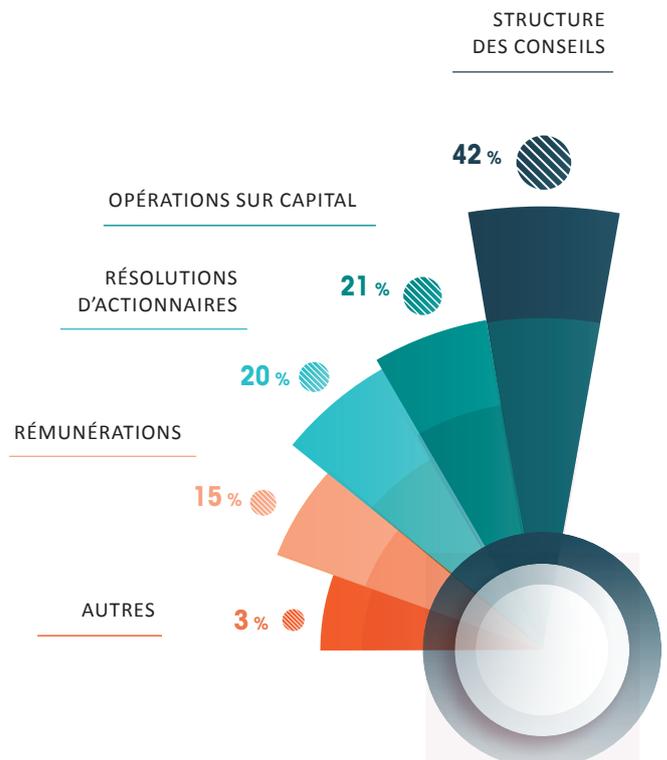
de participation aux
Assemblées Générales



1 040

résolutions votées

Répartition des votes « contre »



LA COHÉSION SOCIALE, UN AXE PRIORITAIRE DE LA POLITIQUE D'ENGAGEMENT

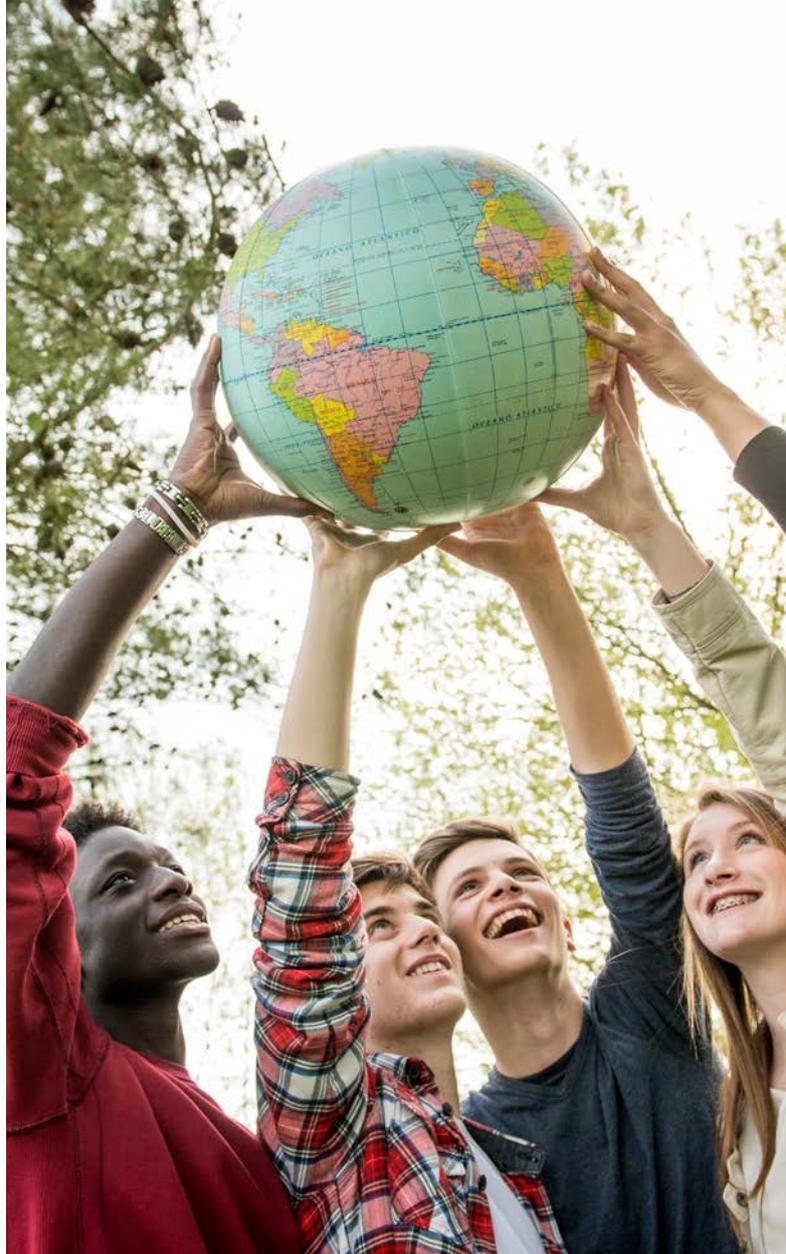
La cohésion sociale figure parmi les enjeux prioritaires adressés par Amundi au travers de sa politique d'engagement. Cela se traduit dans le dialogue et l'engagement avec les entreprises ainsi que dans la politique de vote.

Amundi considère que les entreprises doivent s'assurer que tous les employés, en direct ou via la chaîne d'approvisionnement, bénéficient d'un salaire décent compatible avec les conditions de vie dans les régions où ils sont employés.

Le thème du salaire décent est un engagement thématique initié en 2017 par Amundi, concentré dans un premier temps sur les chaînes d'approvisionnement, souvent très éclatées à l'international. L'engagement d'Amundi a toutefois évolué au cours des années passant d'un engagement thématique à un engagement collaboratif puisqu'Amundi a rejoint en 2019 la coalition Platform Living Wage Financials (cf encadré suivant).

Amundi a également lancé en 2020 un engagement concernant le ratio d'équité. Comme présenté précédemment, ce ratio permet de mettre en évidence les inégalités entre le niveau de rémunération moyen ou médian des employés et la rémunération du DG.

Amundi donne la priorité à cet indicateur de rémunération équitable afin que les entreprises se saisissent des enjeux autour des écarts de rémunération. En outre, Amundi encourage l'actionnariat salarié dans une logique d'alignement des intérêts entre les dirigeants et les salariés.



PLATFORM LIVING WAGE FINANCIALS

Pour la seconde année, Amundi s'est engagé au sein de la Platform Living Wage Financials (PLWF). Aujourd'hui la coalition en plein essor regroupe 15 institutions financières qui totalisent plus de 3,2 trillions d'euros d'actifs sous gestion. Avec un tel pouvoir d'influence, les investisseurs travaillent ensemble pour encourager, évaluer et suivre les entreprises dans lesquelles ils investissent sur leurs engagements de verser un salaire décent à l'ensemble des employés travaillant dans leur chaîne d'approvisionnement, et ce dans le monde entier. A ce jour, PLWF s'engage auprès de plus de 30 groupes du secteur textile (vêtements et chaussures) cotés en Bourse, 11 entreprises du secteur de l'agro-alimentaire et 10 entreprises de la grande distribution alimentaire.

VOTE ET ENGAGEMENT SUR LA DIMENSION SOCIALE

La nature des engagements réalisés par les entreprises en lien avec la réduction des inégalités est progressivement intégrée dans les décisions de vote du groupe Amundi.

En 2020, Amundi a soutenu 88 % des résolutions d'actionnaires relatives à la rémunération et voté en faveur de 79 % des résolutions d'actionnaires en lien avec les droits sociaux ou humains et la santé. Amundi a voté contre 31% des résolutions portant sur la rémunération.

Le thème de la cohésion sociale au travers de la protection directe et indirecte des employées et la promotion des droits humains a représenté 447 engagements.



FOCUS SUR DEUX AUTRES INITIATIVES SOUTENUES PAR AMUNDI

30 % CLUB FRANCE INVESTOR GROUP

En novembre 2020, Amundi s'est engagé aux côtés de cinq sociétés de gestion françaises pour créer le « 30 % Club France Investor Group » afin de promouvoir une meilleure diversité femmes-hommes au sein des instances dirigeantes du SBF 120.

En associant les capacités d'engagement et de vote des six membres qui représentent près de 3 000 milliards d'euros d'actifs sous gestion (au 30 septembre 2020), ce groupe d'investisseurs appelle les grandes capitalisations françaises à établir un plan d'action afin d'avoir au moins 30 % de femmes dans leurs instances dirigeantes d'ici 2025. Le 30 % Club Investor Group a été créé en 2010 au Royaume-Uni et a depuis été lancé dans une dizaine de pays développés comme émergents.

FONDATION ACCESS TO MEDICINE

Depuis 2010, Amundi soutient activement la Fondation pour l'accès aux soins (Access to Medicine Foundation), une ONG indépendante qui a pour mission de guider et d'inciter les entreprises pharmaceutiques à agir davantage pour les populations des pays à faibles et moyens revenus.

La Fondation fait des préconisations sur les actions que les entreprises pharmaceutiques peuvent et doivent entreprendre pour améliorer l'accès aux médicaments dans les régions les plus reculées et analyse, dans un deuxième temps, la réalité de leurs actions et leurs impacts. Cela se traduit par la publication et la mise à jour tous les deux ans de l'« Indice d'accès aux médicaments » (ATMi) qui permet un classement des entreprises en fonction de la qualité des actions menées pour améliorer l'accès aux médicaments.



88 %

des résolutions d'actionnaires relatives à la rémunération soutenues



31 %

des résolutions portant sur la rémunération rejetées



447

engagements menés sur le thème de la cohésion sociale

EXEMPLE DE DIALOGUE LUXE ET ÉGALITÉ DES GENRES



L'équipe d'analyse ESG suit activement l'un des leaders mondiaux du luxe. Cet exemple nous semble particulièrement intéressant sur l'égalité des genres.

Le groupe compte en effet plus de 70 % de femmes dans ses effectifs totaux en 2020 mais elles sont sous-représentées sur les postes à responsabilité.

Ainsi, seulement 20 % des marques détenues par le groupe sont dirigées par des femmes, tout comme moins de la moitié des postes considérés comme clés selon leur appréciation sont occupés par des femmes. Alors que les dirigeants s'étaient fixés pour objectif d'atteindre la parité pour les postes clés d'ici 2020 : le niveau de femmes à ces postes a même reculé entre 2019 et 2020, passant de 44 % à 42 %.

Autre fait notable, le remplacement en 2020 du dirigeant d'une marque de la branche d'activité « distribution sélective » - qui compte 83 % de femmes - par un autre homme.

Globalement, au-delà des faits constatés et du manque d'ambition du Groupe, nous notons de grandes lacunes en termes de transparence et de communication. Nos interlocuteurs refusent de répondre à nos questions sur le sujet même dans le cadre de la coalition 30 % Club France Investor Group.



EXEMPLE DE VOTE REPRÉSENTATION DES SALARIÉS AUX ÉTATS-UNIS



Les actionnaires d'un des leaders du secteur de la technologie en Amérique du Nord ont déposé une résolution portant sur la représentation des salariés au Conseil d'administration de l'entreprise.

La résolution exigeait du Conseil d'Administration qu'il prépare dans un délai d'un an, un rapport visant à encourager l'inclusion des employés au Conseil d'administration ainsi que différentes options pour les employés de participer à la gouvernance par le biais de syndicats. Amundi a apporté son soutien à cette résolution d'actionnaires.

Selon nous, si le Conseil d'Administration est responsable devant l'entreprise et ses actionnaires, il doit aussi dûment prendre en compte les autres parties prenantes et respecter leurs intérêts, en particulier ceux des employés, des créanciers, des clients et des fournisseurs.

Amundi recommande que les salariés soient représentés au Conseil d'administration et est favorable à l'implication des salariés dans la gouvernance de l'entreprise - au même titre que l'actionnariat salarié - car ces pratiques permettent d'aligner les intérêts des actionnaires et des salariés sur le long terme.

AMUNDI, ACTEUR ET EXEMPLE DE BONNES PRATIQUES

Ce que nous exigeons des entreprises, nous devons nous l'imposer dans nos pratiques. CPR AM s'insère dans la politique de sa maison mère, Amundi, qui a pour raison d'être : un partenaire de confiance qui agit chaque jour dans l'intérêt de ses clients et de la société¹.

Nous vous proposons ici une vue d'ensemble d'indicateurs publiés officiellement par le Groupe Amundi pour l'année 2020. Sans être exhaustif, c'est un aperçu des critères qui nous semblent pertinents d'analyser dans l'évaluation des pratiques sociales des entreprises.

AU SEIN DE L'ENTREPRISE

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ DES GENRES

30% de femmes
parmi les dirigeants
contre 20 % en 2015



29% de femmes
au Comité Exécutif
contre 10 % en 2015



35% de femmes
parmi les managers



RÉDUIRE LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION



21
Ratio d'équité
contre 196x en moyenne pour
les entreprises du MSCI ACWI

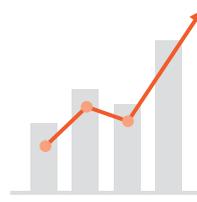
ASSURER LA FORMATION CONTINUE



10,4 heures
de formation

En raison du contexte sanitaire, certaines formations n'ont pu être maintenues même en distanciel. En 2020, 62 % des salariés formés représentant en moyenne 10,4 heures de formation contre 16,3 heures en 2019.

FAVORISER L'ACTIONNARIAT SALARIÉ



30,2% taux de souscription
à l'augmentation de capital
avec un pic à 45,8 % en France

Afin d'associer les salariés du Groupe au développement de l'entreprise et à sa création de valeur économique, une augmentation de capital réservée à l'ensemble des salariés d'Amundi a été réalisée en 2020.



ENVERS LA SOCIÉTÉ

PARTICIPER AUX FINANCEMENTS DES DÉPENSES PUBLIQUES en payant effectivement ses impôts là où elle opère



564 millions d'euros
d'impôts payés
dont 359 M€ en France²

Amundi figure parmi les principaux contributeurs fiscaux en France, le 1^{er} étant le Crédit Agricole SA, sa maison-mère³.

AGIR EN FAVEUR DE L'INCLUSION ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE



900 jeunes en formation
alternants et stagiaires

Au regard des difficultés que la pandémie a entraînées, Amundi a renforcé ses actions pour permettre à davantage de jeunes d'avoir accès à une formation et à une expérience professionnelle en augmentant de 15% ses offres d'alternance.

PROPOSER À SES CLIENTS DES SOLUTIONS D'INVESTISSEMENT gérées de façon responsable



378 millions d'euros
d'encours en Investissement
Responsable

REDISTRIBUER VOLONTAIREMENT À LA SOCIÉTÉ



2,7 millions d'euros
de dons versés

SOCIAL IMPACT : UNE COMBINAISON D'EXPERTISES

Gestion & Recherche



Yasmine De Bray, CFA
Gérante Actions Thématiques



Vafa Ahmadi, CIIA
Directeur de la Gestion Actions Thématiques,
Membre du Comité de Direction



Catherine Crozat, CIIA
Ingénieure Recherche, Responsable des
projets ESG



Frédéric Samama
Responsable de l'Investissement Responsable

Études & Stratégie



Juliette Cohen
Stratégiste Senior



Bastien Drut
Responsable Macro Stratégie Thématique



Articles de référence

- La hausse des inégalités : un risque pour l'économie, par Bastien Drut, décembre 2019
- Reproduction des inégalités : école, 1ère responsable ?, janvier 2020
- Les écarts de rémunération au sein des entreprises, un nouveau risque financier pour les investisseurs, par Bastien Drut, février 2020
- Explosion mondiale des inégalités : les solutions en débat, février 2020
- Inégalités sociales : éveil des entreprises, février 2020
- Réfléchir à des solutions communes aux questions écologiques et sociales, avril 2020
- Le thème des inégalités, plus incandescent que jamais, par Bastien Drut, juin 2020
- Les inégalités économiques, désormais au cœur de l'analyse de la Fed, par Bastien Drut, septembre 2020
- Investir dans l'éducation, plus nécessaire que jamais, par Juliette Cohen et Bastien Drut, octobre 2020
- En Europe aussi, la crise de la Covid a exacerbé les inégalités, par Juliette Cohen et Bastien Drut, décembre 2020



A retrouver sur nos sites :



NOUS CONTACTER



Arnaud Faller,
Directeur Général Délégué en
charge des Investissements

arnaud.faller@cpr-am.com



Emmanuelle Court,
Directeur Général Délégué
en charge du Développement
Commercial

emmanuelle.court@cpr-am.com



Gilles Cutaya,
Directeur Général Délégué
en charge du Développement
International, du Marketing et
de la Communication

gilles.cutaya@cpr-am.com

SOURCES

Pages 4 – 7 :

1. « Global inequality: a new approach for the age of globalization », Branko Milanovic, 2016, Harvard University Press.
2. « How Pandemics leave the poor even farther behind », FMI, 11 mai 2020.
3. « The U.S. Labor Market during the Beginning of the Pandemic Recession », May 2020, NBER working paper 27159.
4. « The COVID-19 crisis had already left too many children hungry in America », May 2020, Brookings Institution.
5. Moyenne dans 24 pays de l'OCDE, A Broken Social Elevator? How to Promote Social Mobility, OCDE 2018.
6. World Inequality report, 2018.
7. Oxfam, Covid-19, les profits de la crise, septembre 2020.
8. Banque mondiale, 2021, « Poverty and shared prosperity 2020 ».
9. Deaton A., 2021, « COVID-19 and Global Income Inequality », NBER working paper 28392.
10. « Learning losses due to COVID-19 could add up to \$10 trillion », Brookings, 30 juillet 2020.
11. How are countries supporting their health workers during covid-19? Eurohealth, vol.26, No.2, 2020.

Pages 8 - 13 :

1. Regards sur l'éducation 2020, Les indicateurs de l'OCDE, OECD iLibrary, octobre 2020.

Les autres données sont issues de la Recherche CPR AM et du Groupe Amundi.

Pages 14 – 17 :

Comme mentionné en page 10, les données de ratio d'équité proviennent de trois sources officielles (la SEC pour les États-Unis, l'IMU pour le Royaume-Uni et le HPC pour l'Allemagne) et des brokers pour les autres pays.

Les heures de formation, le pourcentage de femmes au sein du comité de direction et l'indicateur d'accessibilité des produits à bas prix proviennent de la base de données Reuters.

Quatre critères sont issus de la méthodologie d'analyse ESG propriétaire du Groupe Amundi.

Pages 18 – 21 :

Siemens, rapport Sustainability information 2020, données sur l'année fiscale clôturant au 30/09/2020.

TSMC, Corporate Social Responsibility Report 2019.

Salesforce.com

Pages 22 – 27 :

1. La raison d'être se définit comme ce qui est « indispensable pour remplir l'objet social, c'est-à-dire le champ des activités de l'entreprise » (source : rapport Notat-Senard). La raison d'être du Groupe Crédit Agricole (« Agir chaque jour dans l'intérêt de nos clients et de la société ») ne correspond pas à une notion statutaire et a été formulée dans le cadre du projet de Groupe et du Plan à Moyen Terme 2022.
2. Impôts, taxes et cotisations.
3. Enquête de l'Obs. publiée en 2019, sur la base des impôts et charges versés en 2017.

Equipe Analyse ESG Amundi, Rapport d'engagement 2020 Amundi, Document d'Enregistrement Universel 2020 Amundi.

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

Informations promotionnelles non contractuelles destinées au public, ne constituant ni un conseil en investissement, ni une recommandation, ni une offre de contrat. Cette brochure n'est pas à l'usage des résidents des États Unis d'Amérique et des « U.S. Persons », telle que cette expression est définie par la «Regulation S» de la Securities and Exchange Commission en vertu du U.S. Securities Act de 1933. Investir implique un risque de perte en capital. Pour plus d'informations consulter le site de CPR AM, www.cpr-am.com.

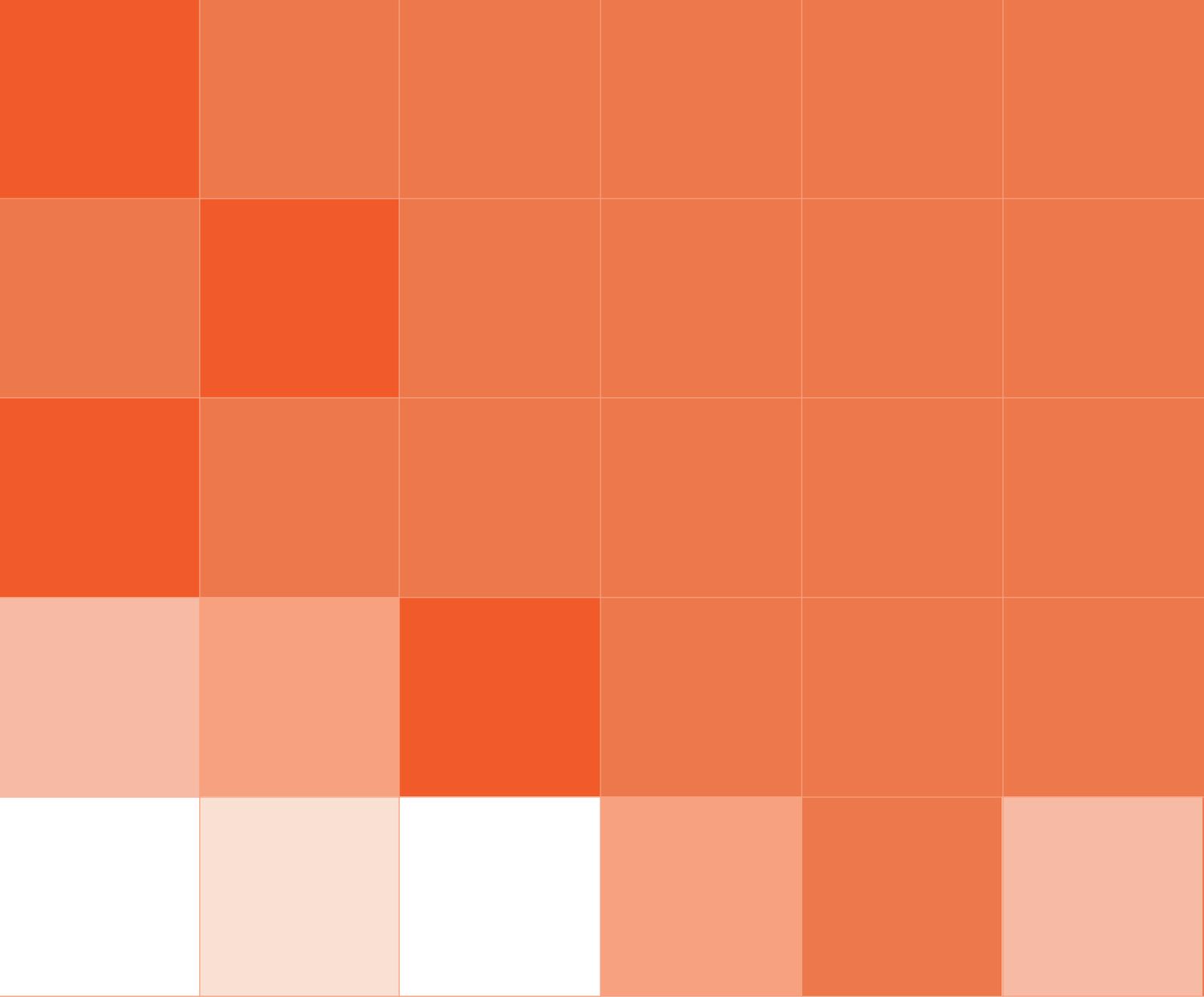
Toutes les informations présentées sont réputées exactes au 31 décembre 2020. L'exactitude, l'exhaustivité ou la pertinence des informations, prévisions et analyses fournies ne sont pas garanties. Elles sont établies sur des sources considérées comme fiables et peuvent être modifiées sans préavis. Les informations et prévisions sont inévitablement partielles, fournies sur la base de données de marché constatées à un moment précis et sont susceptibles d'évolution. Cette publication ne peut être reproduite, en totalité ou en partie, ou communiquée à des tiers sans l'autorisation préalable de CPR Asset Management.

CPR Asset Management, Société anonyme au capital de 53 445 705 € - Société de gestion de portefeuille agréée par l'AMF n° GP 01-056 - 90 boulevard Pasteur, 75015 Paris - France - 399 392 141 RCS Paris.

Achevé de rédiger en mai 2021

Design & conception : Karine Matteotti - Marketing CPR AM

Crédits Photos : Shutterstock®



cpr-am.com |  [@CPR_AM](https://twitter.com/CPR_AM) |  [cpr-asset-management](https://www.linkedin.com/company/cpr-asset-management)



**INVESTIR,
C'EST AUSSI AGIR**

CPR Asset Management, société de gestion de portefeuilles, SA au capital de 53 445 705 euros - 399 392 141 RCS,
90, boulevard Pasteur - 75015 Paris. Tel : 01 53 15 70 00 / Fax : 01 53 15 70 70

