
Empreinte sociale du fonds

MAM Human Values au 31 juillet 2018

| Introduction

| « Quelles expositions ? »

- Exposition sectorielle et risques sociaux associés
- Exposition géographique et risques sociaux associés

| Indicateurs globaux d'impact portant sur le capital humain

- Base de comparaison : statistiques sectorielles
 - Accidentologie
 - Taux de rotation
 - Absentéisme
- Base de comparaison : indice de référence (MSCI)
 - Écart de parité
 - Intégration de personnes en situation de handicap
 - Controverses

| Contribution aux Objectifs du Développement Durable

| Conclusion

| Annexe : focus sectoriels

- Bancassurance
- Services informatiques

Introduction

Au cours des dernières années, les acteurs de l'Investissement Socialement Responsable (ISR) ont attribué une place prépondérante au développement de méthodes pour calculer l'empreinte carbone d'un portefeuille. Ces innovations passionnantes, destinées à évaluer l'exposition des investissements aux risques climatiques, ont apporté de réelles évolutions dans la façon de prendre en compte certains paramètres environnementaux au sein des gestions. Des progrès restent à réaliser dans ce domaine, notamment pour élargir le périmètre d'analyse à la chaîne d'approvisionnement et affiner la prise en compte de l'impact des produits. De même, d'autres thématiques telles que la biodiversité et la consommation d'eau doivent se généraliser. Cependant, des étapes importantes ont déjà été franchies, et l'importance accordée à l'empreinte environnementale a augmenté la transparence des entreprises sur ces indicateurs. A ce stade de développement de l'ISR, il nous a semblé important d'amorcer les mêmes ambitions pour couvrir des thématiques sociales. Comment évaluer l'empreinte sociale d'un portefeuille ? Quels indicateurs d'impact sont les plus pertinents quand il s'agit de mesurer la qualité de vie au travail et le respect des droits humains ? Sur quelle base de comparaison se positionner ? C'est à ces différentes questions que nous avons souhaité commencer à répondre. Ce document ne constitue qu'une première étape. Comme toute phase d'amorçage, nous nous sommes heurtés à de nombreuses limites et avons dû opter pour des simplifications. Tous ces freins sont décrits dans ce document. Dans certains cas, nous avons envisagé de futures évolutions à apporter, que ce soit au niveau méthodologique ou en ce qui concerne l'engagement à effectuer auprès des entreprises, en faveur de plus de transparence.

Avant de se pencher sur le détail des indicateurs conçus, il est important de préciser les principales démarches qui ont été adoptées pour mesurer l'empreinte sociale. Tout d'abord, nous avons commencé par évaluer les niveaux d'exposition du portefeuille aux risques sociaux. Cet exercice préalable apporte un réel éclairage sur les thématiques les plus pertinentes, en cartographiant le « profil social » du fonds sous deux angles :

- L'angle sectoriel : Quelles activités ont un poids important dans les investissements réalisés ? Quelles caractéristiques sociales définissent ces principales activités ?
- L'angle géographique : Dans quels pays les entreprises investies sont-elles présentes ? Quel niveau de risque de violations des droits humains et des droits du travail existe-t-il dans ces pays ?

Une fois les principales thématiques sociales visualisées grâce à cette cartographie des expositions, il s'agit de déterminer la classification sectorielle la plus pertinente et de sélectionner la base de comparaison au plus près de la réalité industrielle et sociale d'une activité.

Certains indicateurs recouvrent des réalités sociales si hétérogènes en fonction des secteurs d'activité et des métiers concernés, qu'il nous a semblé plus cohérent de comparer les résultats des entreprises à leurs réels pairs, c'est-à-dire à des moyennes sectorielles publiées, plutôt qu'à un indice de référence. La composition sectorielle d'un indice se justifie en effet par des critères boursiers, et non en fonction de réalités humaines. Trois indicateurs s'articulent ainsi autour des performances sectorielles du portefeuille, comparées à des statistiques sectorielles :

- le taux de fréquence des accidents ;
- le taux de rotation ;
- le taux d'absentéisme.

D'autres indicateurs sont davantage transverses, ne justifiant pas de découpage sectoriel. Ils sont alors comparés à l'indice de référence du portefeuille. Cette comparaison indicielle a été effectuée pour :

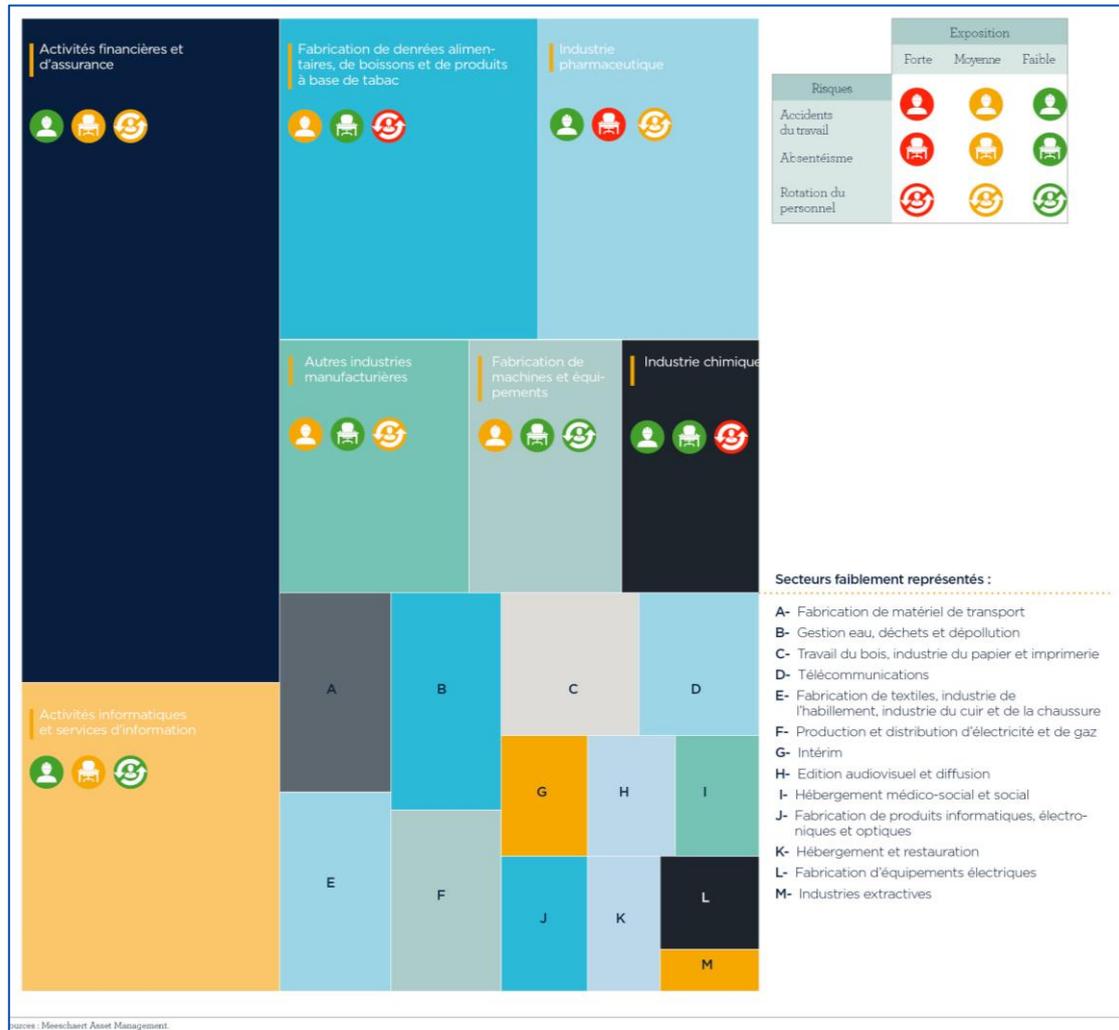
- le taux de personnes en situation de handicap ;
- l'écart de parité ;
- les controverses sociales ;
- la contribution aux Objectifs du Développement Durable des Nations-Unies (ODD).

Enfin, des indicateurs ont été abandonnés par manque de données¹ (Coût de la formation rapporté au chiffre d'affaires, Dépenses réalisées au profit des communautés) ou par absence de base de comparaison pertinente (Taux d'engagement des salariés). Ces derniers pourront faire l'objet d'approfondissement dans le futur. Pour les secteurs représentant des poids importants du portefeuille, un focus social a été réalisé et ajouté en annexe de ce document.

¹ Taux de couverture inférieur à 50 % du portefeuille

« Quelles expositions ? »

- Exposition sectorielle et risques sociaux associés



Chiffres calculés au 31/07/2018

Pour évaluer les principaux risques sociaux auxquels le portefeuille est exposé, il est tout d'abord nécessaire de mettre en perspective sa composition sectorielle, au regard de trois grandes thématiques sociales dont les caractéristiques varient fortement en fonction des secteurs.

- La fréquence des accidents du travail

L'exposition à cette problématique dépend fondamentalement des conditions de travail propres à chaque activité : niveau de pénibilité, exposition à des produits dangereux, manipulation de charges lourdes... Pour évaluer le niveau de risque du portefeuille dans ce domaine, les statistiques nationales publiées par la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du Ministère du travail) ont été intégrées à la cartographie sectorielle.

- La rotation des salariés (« turnover »)

Le taux de rotation des salariés dépend de nombreux facteurs sectoriels : dynamisme du marché du travail, compétences recherchées, caractéristiques sociologiques et générationnelles... En comparant les statistiques de douze grandes catégories sectorielles², on constate que le turnover varie du simple au triple. Les données utilisées sont issues des informations publiées par Bloomberg.

- L'absentéisme

Le « Baromètre de l'Absentéisme et de l'Engagement », publié chaque année par Ayming, a été utilisé comme point de référence pour évaluer le niveau d'absentéisme par grande typologie d'activités³. Si les écarts sectoriels sont ici plus réduits, des différences existent cependant en fonction des activités : les métiers de la santé, par exemple, se caractérisent par un niveau d'absentéisme beaucoup plus élevé que les métiers industriels. Cet indicateur est ainsi corrélé au niveau d'accidentologie.

Un tiers du portefeuille est composé d'entreprises exerçant des activités informatiques, financières et d'assurance. La forte présence de ces activités dans le portefeuille nécessite une analyse plus fine du profil social des métiers concernés. Un panorama sectoriel social sera présenté ultérieurement.

secteurs	Taux d'accidents (par million d'heures travaillées) DARES	Taux d'absentéisme (en %) Ayming	Taux de rotation (en %) Bloomberg
Activités financières et d'assurance	2,8	4,84	12,41
Activités informatiques & services d'information	2	4,84	6,5
Autres industries manufacturières	21,5	3,94	11,17
Édition, audiovisuel et diffusion	3,6	4,84	11,9
Fabrication d'équipements électriques	11,2	3,94	11,17
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	26,89	3,94	15,55
Fabrication de machines et équipements	18,5	3,94	6,5
Fabrication de matériels de transport	11,2	3,72	11,9
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	5,9	3,94	6,5
Fabrication de textiles, industrie de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	15,5	3,94	11,9
Gestion eau, déchets & dépollution	29,3	4,84	7,58
Hébergement.médico-social & social	40	5,31	12,09
Hébergement et restauration	27,3	4,84	11,9
Industrie chimique	10,3	3,94	15,55
Industrie pharmaceutique	9,3	5,31	12,09
Industries extractives	18,8	3,94	11,28
Intérim	40,5	4,84	11,17
Production et distribution d'électricité et de gaz	5,7	4,84	7,58
Télécommunications	5,5	4,84	19,99
Travail du bois, industrie du papier et imprimerie	27,64	3,94	11,17

Légende : bornes			
Vert	<15	<4	<8
Orange	[15 ;30]	[4 ; 5]	[8 ;15]
Rouge	>30	>5	>15

² Nomenclature GICS : Services de télécommunication, Matériaux, Consommation de base, Finance, Soins de santé, Consommation discrétionnaire, Immobilier, Energie, Industrie, Services aux collectivités et Technologies de l'Information.

³ Catégories sectorielles utilisées : Commerce, Industrie – BTP, Santé et Services.

⁴ NACE : nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne

Sont ici représentées les statistiques sectorielles issues de différentes sources, nationales comme internationales, publiques comme privées. La sélection s'est effectuée sur la base de la disponibilité des données, avec pour objectif de regrouper les entreprises selon des agrégats qui se rapprochent le plus possible des réalités sociales industrielles.

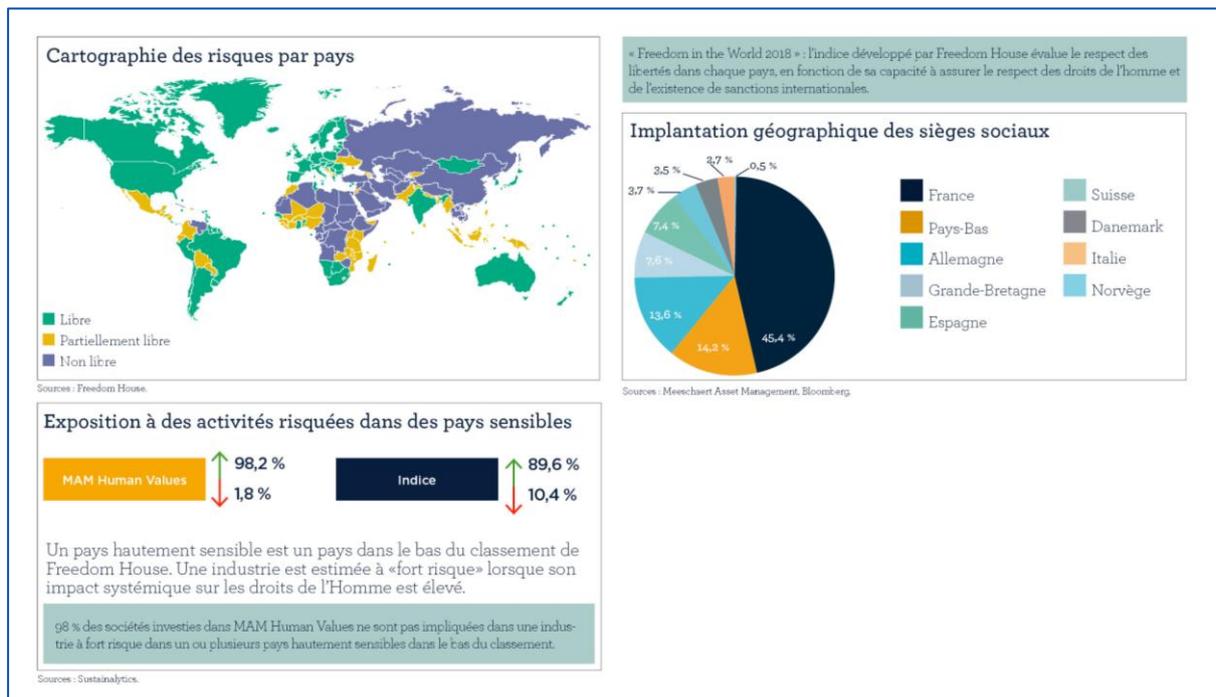
Ce premier graphe apporte des informations précieuses quant aux indicateurs à privilégier, en ciblant les risques sociaux auxquels le portefeuille est le plus exposé en fonction des poids sectoriels.

Cette analyse comporte cependant certaines limites dans son interprétation, de par les simplifications qui ont dû être réalisées. La première limite est celle de l'intégration des entreprises dans la nomenclature NACE⁴ : elle a été effectuée en prenant en compte l'activité qui représente la part la plus importante du chiffre d'affaires de l'entreprise. Dans les cas où l'entreprise recouvre plusieurs activités aux réalités sociales variées, cette complexité n'est à ce stade pas reflétée. Par ailleurs, les statistiques prises en compte pour les accidents du travail et l'absentéisme se basent sur des données nationales, alors que le portefeuille est investi sur un périmètre européen. Si ce biais est induit par l'absence de données équivalentes au niveau européen, il a été considéré qu'une base de comparaison nationale restait pertinente pour un investisseur français. Enfin, la dernière simplification porte sur la mise en concordance des différentes nomenclatures : la nomenclature NACE utilisée pour la fréquence des accidents apporte la plus grande granularité. C'est pourquoi les autres statistiques, communiquées sur des groupes sectoriels moins fins, ont été reportées par équivalence sur la nomenclature NACE.

« Pour aller plus loin »

Lors de l'intégration des entreprises au sein des nomenclatures sectorielles utilisées, il serait intéressant de décomposer les différentes activités d'une entreprise en fonction de son chiffre d'affaires. En ce qui concerne la disponibilité des données, l'accès à ces statistiques sur la base d'une nomenclature détaillée et homogène, couvrant un périmètre européen, apporterait une réelle plus-value à l'analyse effectuée.

- Exposition géographique et risques sociaux associés



Chiffres calculés au 31/07/2018

Il est également important de contextualiser géographiquement le portefeuille, afin d'évaluer son exposition aux risques de violation des droits du travail et des droits humains. Actuellement, la communication des entreprises sur la répartition géographique de leurs effectifs ne permet pas de réaliser une cartographie globale des entreprises détenues dans le portefeuille. L'approche ici adoptée a donc consisté en la prise en compte de signaux faibles, seules informations qui peuvent être obtenues et agrégées. Dès lors, la répartition par pays des sièges sociaux, complétée de l'indicateur « Activités dans des pays sensibles » de Sustainalytics, offrent un aperçu initial intéressant.

Eclairage méthodologique : la notion de « Pays à Risque »

Sustainalytics a développé un indicateur « Activités dans des pays sensibles » qui permet, via un scoring, d'indiquer le degré d'implication (actuelle ou récente) d'une entreprise dans une industrie à fort risque dans un ou plusieurs pays hautement sensibles.

La définition du terme de « pays sensible » s'appuie sur le croisement de deux indicateurs : les dix derniers pays du classement réalisé par Freedom House présentant la capacité d'un pays à assurer le respect des droits de l'Homme et l'existence de sanctions internationales.

L'aspect sectoriel est aussi pris en compte. Le niveau « risque fort » pour une industrie correspond à un impact systémique élevé sur les droits de l'Homme. Plus précisément, cela comprend les critères suivants : l'importance stratégique d'un secteur pour les violateurs des droits de l'Homme tels que les régimes autoritaires, les liens structurels avec des violations des droits de l'Homme (ex : l'aérospatial et la défense) et la façon dont les entreprises peuvent être liées aux différentes violations des droits de l'Homme dans un pays.

Il en ressort une liste de 7 pays : République de Centre Afrique, Erythrée, Corée du Nord, Somalie, Soudan du Sud, Soudan et Syrie.

Une fois tous ces éléments pris en compte, le score de l'entreprise peut atteindre 0 si un engagement significatif dans une industrie à fort risque dans un ou plusieurs pays hautement sensibles a été déterminé.

Lorsque l'entreprise ne présente pas d'engagement dans des industries à fort risque dans les pays hautement sensibles, son score atteint 100.

La granularité du score dépend du degré d'engagement de l'entreprise et de la période où l'activité a eu lieu.

Taux de couverture :

97,07 % du portefeuille MAM Human Values

99,16 % du MSCI Euro

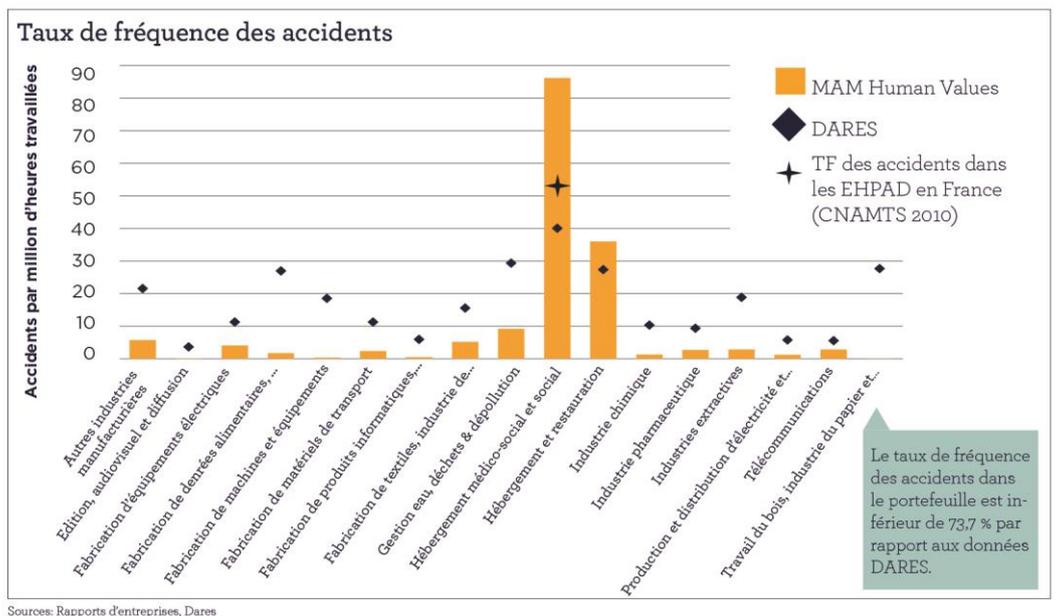
« *Pour aller plus loin* »

Pour avoir la possibilité de cartographier géographiquement les effectifs de l'ensemble des entreprises d'un portefeuille, il serait nécessaire d'obtenir de leur part des découpages géographiques homogènes et pertinents. En effet, certaines entreprises communiquent sur des régions économiques inexploitable en termes d'exposition aux risques sociaux. C'est le cas pour la zone EMEA, souvent utilisée, qui regroupe l'Europe, le Moyen-Orient et l'Afrique dans une même catégorie.

Indicateurs globaux d'impact portant sur le capital humain

- Base de comparaison : statistiques sectorielles

– Accidentologie



Eclairage méthodologique : le taux de fréquence des accidents du travail

Le taux de fréquence des accidents avec arrêt de travail (TF1) correspond au nombre d'accidents ayant provoqué un arrêt de travail supérieur à un jour, par millions d'heures travaillées. Il varie fortement en fonction des secteurs d'activité, les risques les plus élevés existant dans la construction, l'intérim et les hébergements médico-sociaux (moyennes nationales supérieures à 40 en 2012). A l'inverse, les activités financières et d'assurance, ainsi que les services informatiques connaissent les taux de fréquence les plus bas (respectivement 2,8 et 2 en 2012) et ne sont donc que très faiblement concernées par cette problématique.

Eclairage méthodologique : conception de l'indicateur d'impact sur les accidents du travail⁵

L'indicateur a été déterminé en calculant la moyenne pondérée des taux de fréquence des accidents communiqués par les entreprises dans le portefeuille, et en la comparant à la moyenne française des taux de fréquence au sein de l'activité sectorielle concernée. Cette statistique nationale est issue des chiffres publiés par la DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) du Ministère du travail.

Dans la conception de cet indicateur, les secteurs Finance et Assurance, ainsi que Services informatiques n'ont pas été pris en compte. Cette décision découle du manque de données

⁵ Sources : Pour les statistiques des entreprises : Bloomberg, Publications de l'entreprise (Rapport de développement durable, Rapport annuel ou document de référence). Pour les statistiques sectorielles : DARES Résultats, « Les accidents du travail et les accidents de trajet », N°039, juillet 2016 (édité par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social).

communiquées par les entreprises de ces secteurs, justifié par la faible pertinence de cette information dans ces activités très peu exposées aux risques d'accidents du travail.

Une analyse des résultats montre un écart sensiblement en défaveur des investissements réalisés : il s'agit du secteur « Hébergement médico-social et social ». Ce découpage sectoriel est moins homogène en ce qui concerne les conditions de travail. Il intègre en effet aussi bien les activités des EHPAD que l'accompagnement social de personnes en difficultés.⁶ Or, la seule entreprise du portefeuille intégrée à ce secteur est Korian. C'est pourquoi un deuxième référentiel a été ajouté, pour évaluer le résultat en fonction du taux de fréquence spécifique aux EHPAD (51,7 par million d'heures travaillées⁷).

Focus entreprise : Korian

Dans un secteur marqué par une pénurie de main d'œuvre et une pénibilité des conditions de travail, Korian présente un taux de fréquence des accidents supérieur à la moyenne. Le nouveau management, qui a pris ses fonctions en 2015, a déployé un nouveau plan stratégique en septembre 2016 et publié son premier rapport intégré sur l'exercice 2017, ce qui démontre la volonté de lier les impacts financiers et non-financiers du groupe.

Les enjeux RH sont présents dans la matrice de matérialité du groupe : la qualité de vie au travail figure comme un enjeu prioritaire ; le développement professionnel, le développement des compétences ainsi que la santé et la sécurité au travail sont des enjeux prioritaires pour la société. En 2017, certains établissements ont fait l'objet d'amélioration des salles de pause et de repos. Korian indique que 2300 plans d'actions seront mis en place en Europe en 2018.

Une charte santé et sécurité au travail doit être présentée aux partenaires sociaux en 2018 : elle s'engage à prendre en compte l'adaptation des postes de travail aux conditions de travail.

Secteurs d'activité NACE – R2 : Le découpage sectoriel utilisé est celui de la nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne. Cette classification des activités économiques, en vigueur dans l'Union Européenne depuis 1970, a été révisée et adoptée fin 2006 (version R2).

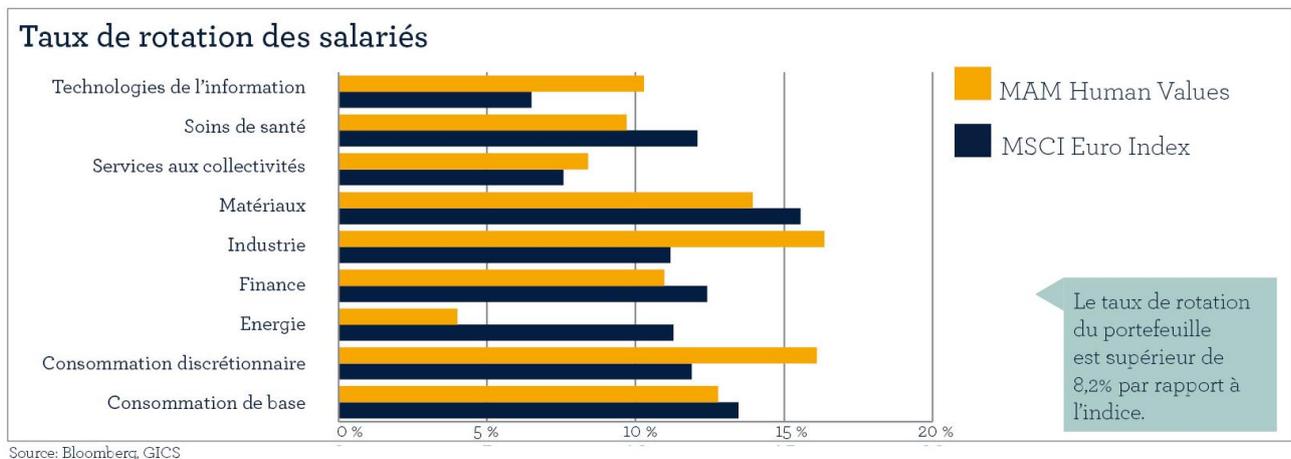
Taux de couverture :

58,04 % du portefeuille MAM Human Values

⁶ Hébergement médico-social et social (définition INSEE) : « Cette division comprend l'hébergement médicalisé et l'hébergement social de personnes en difficulté : l'hébergement peut être associé à des services médicaux, des services de surveillance ou d'autres services d'assistance aux malades. Les installations représentent une part importante du processus de production et les soins dispensés combinent des services médicaux et sociaux, le volet médical se composant dans une large mesure de soins infirmiers ».

⁷ Source : CNAMTS, 2010

— Taux de rotation



Chiffres calculés au 31/07/2018

Eclairage méthodologique :

Le graphique présente le taux de rotation du personnel selon les secteurs GICS (Global Industry Classification Standard) pour le portefeuille et l'indice. Chaque secteur présente une moyenne pondérée calculée à partir des entreprises⁸ le composant et disposant d'une donnée.

Cet indicateur permet d'observer le niveau de renouvellement de la main d'œuvre dans chacun des secteurs ci-dessus et de refléter une facette du climat social régnant dans l'entreprise. Le choix d'une étude sectorielle et non pas globale, se justifie par l'existence d'importantes divergences structurelles d'un secteur à un autre.

Suite à la comparaison des résultats, on observe une certaine hétérogénéité. En effet, il y a alternativement des taux de rotation supérieurs ou inférieurs à l'indice. Le seul écart important concerne le secteur de l'énergie. Dans le portefeuille, ce secteur se compose seulement de la société Equinor qui présente un taux de rotation du personnel stable de 4 % sur les dernières années, bien inférieur à la moyenne sectorielle.

Il est difficile d'interpréter le taux de rotation du personnel car aucun « bon taux » n'existe. Un taux de rotation des salariés trop faible (moins de 5 %)⁹ peut-être synonyme d'immobilisme tandis qu'un taux trop élevé (plus de 15 %) peut-être le signe de mauvaises conditions de travail poussant les employés à quitter l'entreprise.

Malgré ces limites, une comparaison sectorielle avec l'indice de référence permet de prendre connaissance de l'existence ou non d'importants écarts qui pourraient pousser à se questionner sur certains émetteurs.

Taux de couverture :

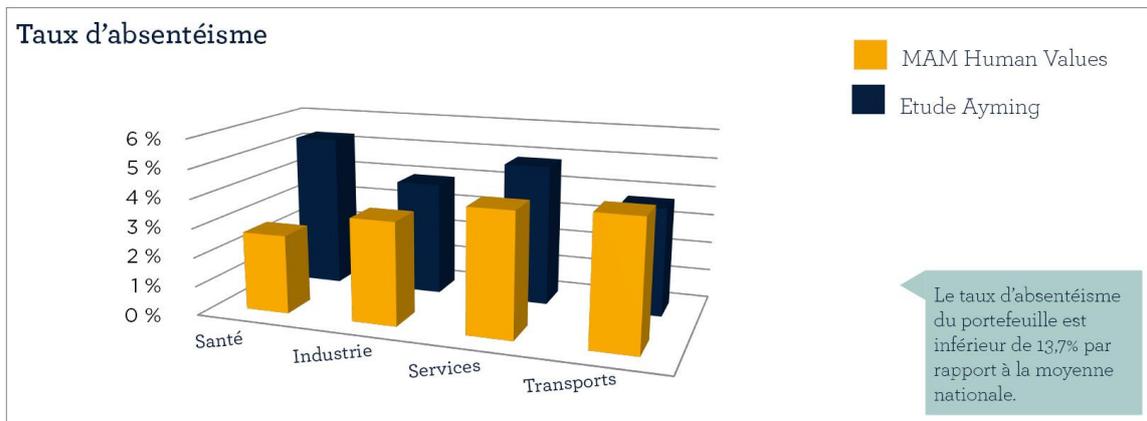
72,59 % du portefeuille MAM Human Values

67,21 % du MSCI Euro

⁸ Source pour les statistiques des entreprises : Bloomberg

⁹ « Calculer et analyser son taux de turnover », janvier 2018 GERESO

— Absentéisme



Chiffres calculés au 31/07/2018

Eclairage méthodologique : le taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme¹⁰ correspond au nombre d'heures d'absence par rapport au nombre d'heures de travail théorique sur une même période. Un fort absentéisme a un impact sur l'entreprise financièrement, mais aussi au niveau de son organisation. La disponibilité des données sectorielles est encore rare, le groupe de conseil Ayming, dans son 10^e baromètre, propose des moyennes pour cinq secteurs. Bien que ces secteurs soient très larges, ils permettent d'enrichir l'analyse en offrant une comparaison.

Taux de couverture :

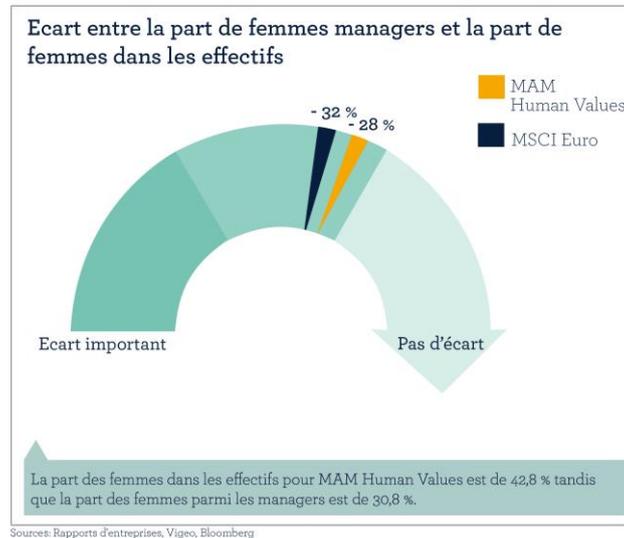
62,71 % du portefeuille MAM Human Values

¹⁰ Sources : Pour les statistiques des entreprises : Publications de l'entreprise (Rapport de développement durable, Rapport annuel ou document de référence).

Pour les statistiques sectorielles : AYMING (10^e Baromètre de l'Absentéisme)

Secteurs d'activité : définis dans l'étude le Groupe de conseil Ayming puis appliqué pour les entreprises du portefeuille

- Base de comparaison : indice de référence (MSCI)
 - Écart de parité



Chiffres calculés au 31/07/2018

Eclairage méthodologique : mesure de l'écart entre la part de l'effectif féminin et la part de femmes managers

Pour évaluer le niveau de parité au sein d'une entreprise, l'indicateur sélectionné est celui de l'écart de féminisation entre les effectifs et la population de managers. Pour cela, la part des femmes au sein des fonctions managériales est comparée à celle des effectifs totaux de l'entreprise¹¹.

Calcul de l'écart :
$$\frac{(\% \text{ de femmes managers} - \% \text{ de femmes dans l'effectif})}{\% \text{ de femmes dans l'effectif}}$$

Une entreprise dont les managers féminins sont proportionnellement aussi nombreux que les effectifs féminins aurait donc un écart de 0 %.

Cette évaluation permet de ne pas pénaliser les secteurs dont les salariés sont par leur nature majoritairement masculins (tels que le BTP, qui comprenait seulement 12 % de femmes en France en 2016). Il considère cependant que quel que soit le taux de féminisation d'une entreprise, la part des femmes occupant des postes de management devrait tendre vers une équivalence proportionnelle. Pour ne pas biaiser la moyenne pondérée obtenue, l'absence d'écart et un écart positif pèsent de la même manière dans le calcul (plafonné à 0 %).

Focus entreprises

Sept entreprises du portefeuille présentent une part de femmes managers supérieure à la part de femmes dans les effectifs : Air Liquide, Amadeus IT, Michelin, Peugeot, Suez, Unilever, Veolia. Elles ont fait l'objet d'une revalorisation de leur écart à 0 %. Ces entreprises opèrent dans des secteurs majoritairement masculins et mettent l'accent sur l'amélioration de la représentation féminine dans les postes à responsabilités. Certaines d'entre elles vont jusqu'à se fixer des objectifs de parité absolue au sein des populations managériales.

La part des femmes dans les effectifs pour MAM Human Values est de 42,8 %, tandis que la part des femmes parmi les managers est de 30,8 %. Afin de mettre en perspective la moyenne pondérée de cet écart au niveau d'un portefeuille (-28 % pour MAM Human Values), cette dernière est comparée aux résultats du MSCI Euro (-32 %), selon la même méthodologie. L'écart de parité dans le portefeuille est inférieur de 4 % à l'écart observé dans l'indice de référence.

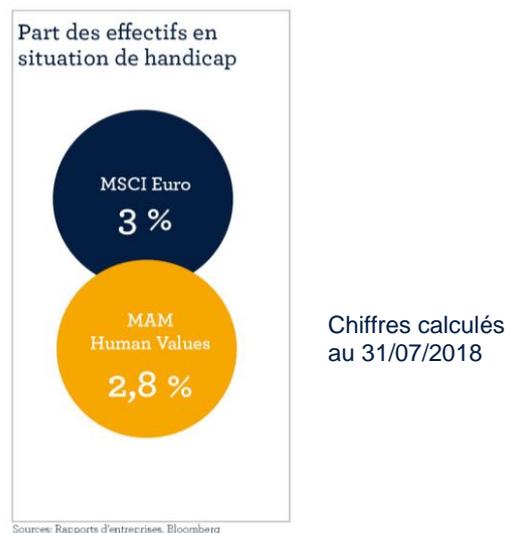
A noter que le graphique est borné de -70 % (écart important) à 0% (pas d'écart).

Taux de couverture :

97.07 % du portefeuille MAM Human Values

58,94 % du MSCI Euro

– Intégration de personnes en situation de handicap



Eclairage réglementaire international et focus sur la réglementation française

L'approche concernant l'emploi des personnes en situation de handicap est très hétérogène en fonction des pays. Certains pays, comme le Canada et les Etats-Unis, ont l'interdiction de reporter sur des statistiques relatives à l'emploi de personnes handicapées afin de protéger la confidentialité du handicap. D'autres ne vont pas déployer de loi contraignante comme le Royaume-Uni et la Russie. Enfin, certains pays vont fixer un seuil légal obligatoire à atteindre dans les organisations. C'est le cas de la France, où depuis 1987, la loi impose aux entreprises de plus de 20 salariés de compter au moins 6 % de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. Une contrepartie financière est reversée par les groupes qui ne respectent pas ce quota. Les sanctions financières ont été durcies par la loi handicap de 2005.

Eclairage méthodologique

Les données présentées ci-dessus sont le résultat du calcul de la moyenne pondérée de toutes les entreprises présentant une donnée et composant le MSCI Euro dans le premier cas et le portefeuille MAM Human Values dans le second¹².

¹² Sources pour les statistiques des entreprises : Vigeo, publications de l'entreprise (Rapport de développement durable, Rapport annuel ou document de référence), Bloomberg.

Explication additionnelle

L'hétérogénéité des réglementations rend difficile la consolidation des données. Par exemple, une société comme Michelin, qui ne communique que sur le taux d'emploi de personnes handicapées en France (« En France, le pourcentage légal sera encore dépassé en 2017 »), est intégrée au calcul du taux moyen d'emploi des personnes handicapées en ne prenant en compte que 6 % de personnes handicapés sur l'effectif français, pondéré par le poids de Michelin dans le portefeuille. Ainsi, comme les effectifs français représentent 16,9 % des effectifs on ne retient un taux de 6 % sur 16,9 % des effectifs Michelin.

Focus entreprise : Michelin

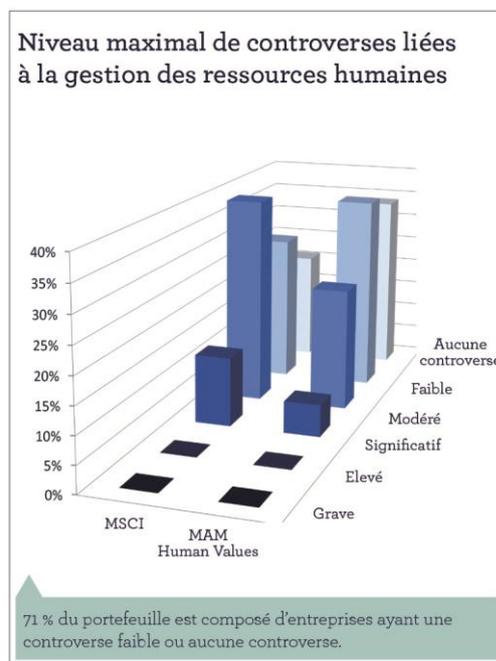
Michelin a fait de l'emploi des personnes handicapées un axe stratégique de sa politique diversité. Une politique au niveau du groupe, formalisée dès 2006, vise notamment à sensibiliser tous les départements de ressources humaines du fabricant de pneumatiques à l'accompagnement des personnes handicapées dans leur travail. L'engagement dans cette voie a été renforcé en 2015 par la signature de la Charte du réseau mondial Entreprise et Handicap de l'OIT.

Taux de couverture :

47,60 % du portefeuille MAM Human Values

43,59 % du MSCI Euro

- Controverses liées à la gestion des ressources humaines



Chiffres calculés au 31/07/2018

Eclairage méthodologique : outil controversé Sustainalytics et définition d'une controverse liée à des accidents du travail

Cet indicateur se base sur un traitement des controverses fournies par Sustainalytics. Dans le cadre de ce calcul, seules sont prises en compte les controverses liées aux ressources humaines qui se décomposent en 3 sous-catégories : le dialogue social, les droits de l'Homme ainsi que la santé et sécurité au travail.

La classification du niveau de gravité d'une controverse dépend de son impact ainsi que des risques qu'elle génère. Le niveau 0 caractérise une entreprise qui ne fait l'objet d'aucune controverse dans ce domaine, tandis que le niveau 5 implique un impact particulièrement grave et l'absence de réactivité de l'entreprise concernée.

Il est intéressant d'élargir l'évaluation de l'impact du portefeuille au suivi des controverses liées aux entreprises qui le composent. En effet, cet indicateur permet d'utiliser des sources d'informations qui dépassent largement les données communiquées par l'entreprise : média, décisions de justice, syndicats, ONG et société civile... Il permet aussi de suivre la manière dont l'entreprise applique ses politiques internes, réagit face à un incident et agit afin d'éviter la répétition de celui-ci.

La part du portefeuille n'enregistrant pas de controverse ou des controverses de niveau 1, est plus importante que celle du MSCI. Au contraire, pour les niveaux de controverse plus importants, la part du portefeuille est plus faible que le MSCI.

Focus entreprises : Orange et Unilever

Orange et Unilever sont les deux seules entreprises du portefeuille à présenter une controverse de catégorie 3. Dans le cas d'Orange, la controverse fait référence aux multiples suicides ayant eu lieu entre 2008 et 2009 puis en 2014. Suite à ces événements l'entreprise a amélioré sa politique et sa performance dans la gestion des risques.

Concernant Unilever, des plaintes avaient été déposées contre l'entreprise suite à une attaque ethnique en 2007 au Kenya. Unilever a failli à la protection des employés. Une seconde controverse de niveau 3 concerne une filiale indienne d'Unilever et son implication dans la contamination au mercure d'employés. Celle-ci a dédommagé les personnes et familles concernées et a lancé un plan de décontamination ainsi qu'une amélioration des mesures de santé et sécurité en place.

Taux de couverture :

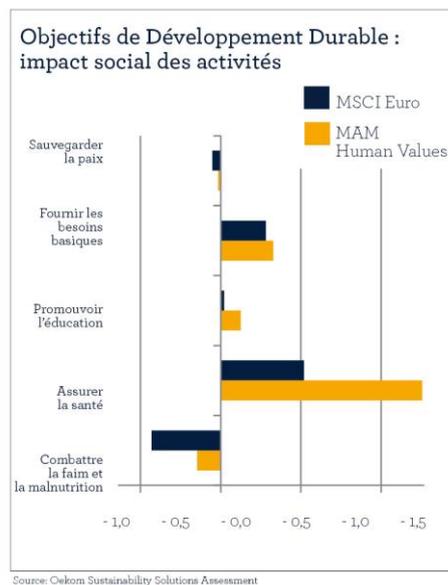
97,07 % du portefeuille MAM Human Values

99,16 % du MSCI Euro

| Contribution aux Objectifs du Développement Durable

Le programme de développement durable à l’horizon 2030, adopté en 2015 par les Nations-Unies, a défini 17 objectifs de développement durable. L’objectif n°8 intitulé « travail décent et croissance économique » est une clé de ce programme car il vise à promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous. L’OIT, en mesurant des statistiques mondiales notamment sur le taux de chômage, le taux de croissance annuel de la production par travailleur, ou encore les lésions professionnelles, permet de suivre la progression de ce huitième objectif.

L’empreinte sociale présentée démontre la contribution du portefeuille à cet objectif à travers la gestion des ressources humaines dans les entreprises investies. Mais nous avons choisi d’aller au-delà de cet impact direct en évaluant la contribution des produits et services proposés par les entreprises aux ODD (Objectifs du Développement Durable) à portée sociale et sociétale.



Chiffres calculés au 31/07/2018

Eclairage méthodologique

L’impact social du portefeuille ne se limite pas au périmètre restreint de la gestion des ressources humaines des entreprises. Nous souhaitons, à travers cet indicateur évaluer l’impact social net issu des produits et services vendus par les entreprises.

Cet indicateur se base sur un outil développé par ISS-Oekom « Oekom Sustainability Solutions Score » (oSSS). Leur méthodologie repose sur l’analyse des contributions des produits et services d’entreprises aux Objectifs du Développement Durable (ODD) afin d’évaluer le niveau de réalisation des objectifs sur une échelle de -10 (obstacle à l’ODD) à 10 (contribution à l’ODD). Les effets peuvent se neutraliser.

Nous avons retenu le pilier social et plus particulièrement les thématiques inspirées des Objectifs du Développement Durable des Nations-Unies : « sauvegarder la paix », « fournir les besoins basiques », « promouvoir l’éducation », « assurer la santé » et « combattre la faim et la malnutrition ». Deux thématiques ne figurent pas dans cet indicateur, à savoir « réduire la pauvreté » et « atteindre l’égalité des genres », car l’impact des sociétés du portefeuille et celui de l’indice sont nuls.

Les barres dans la zone de gauche traduisent un impact net négatif des produits et services vendus par les entreprises sur la thématique concernée, tandis que la zone de droite traduit un impact net positif. L'échelle de l'outil peut aller de -10 à 10, mais le graphique a été recentré autour des bornes de -1 à 1,5 pour une meilleure lisibilité.

Construction de l'indicateur

Chaque produit et service de l'entreprise est analysé sur sa contribution à chacun des 15 objectifs définis par Oekom¹³. Les impacts sont classés selon 5 catégories : « obstruction significative », « obstruction limitée », « impact neutre », « contribution limitée » et « contribution significative ».

Les objectifs sont pondérés différemment dans chaque secteur et sous-secteur afin de refléter au mieux les enjeux des activités. Cet affinage peut aller jusqu'à l'entreprise lorsque celle-ci est composée d'activités diversifiées.

Ainsi, chaque proportion du chiffre d'affaires qui représente un impact est multiplié par un coefficient (-10 ; -5 ; 0 ; +5 et +10) en fonction du niveau de cet impact (respectivement « obstruction significative », « obstruction limitée », « impact neutre », « contribution limitée » et « contribution significative »). Le résultat est ensuite pondéré en fonction de ce que représente cet objectif dans le secteur et est transformé en score qui peut aller de -10 à 10.

Limites de l'indicateur

Il est difficile de mesurer la part du chiffre d'affaires qui a un impact sur les objectifs, et d'obtenir cette information de façon constante dans le temps. La disponibilité de l'information limite l'homogénéisation des résultats car l'outil tire les informations des sources les plus récentes des entreprises. Certaines informations datent de deux ou trois ans.

Taux de couverture :

MAM Human Values : 100%

MSCI Euro : 97,72 %

¹³ Source : Outil Oekom Sustainability Solutions Score (août 2018)

| Conclusion

Comme ce document le reflète, cette première empreinte sociale a été jalonnée d'obstacles. Obstacles méthodologiques nécessitant des simplifications aux différentes étapes de construction des indicateurs, obstacles temporels lorsque les statistiques commencent à être anciennes, obstacles d'exhaustivité lorsque les données sont manquantes ou lacunaires.

De multiples évolutions sont ainsi envisageables pour affiner les résultats obtenus. Parmi elles, une initiative de place serait la bienvenue pour développer un « Social Disclosure Project », c'est-à-dire une plateforme de données sociales réunissant des informations homogènes et couvrant un grand nombre d'entreprises. Cela nécessiterait un consensus de la part des investisseurs sur la typologie d'indicateurs à demander aux entreprises, ainsi qu'un engagement commun en faveur de plus de transparence.

Enfin, si l'on veut aller plus loin dans l'évaluation de l'impact du portefeuille, une nouvelle pierre devra être apportée à l'édifice des indicateurs d'impact : la mesure sociétale. Il est ainsi fondamental de réfléchir à la manière d'étendre le périmètre à l'empreinte sociale en amont de la chaîne de valeur, en se penchant sur la question des conditions de travail des fournisseurs, ainsi que d'élargir la focale sur « l'inclusivité sociale » des communautés locales et des populations fragiles.

| Annexes : Focus sectoriels

- Secteur bancassurance¹⁴

Le secteur des banques et assurances, avec ses 63 % de cadres, se caractérise par des enjeux sociaux spécifiques. En effet, dans des métiers où les conditions de travail ne présentent pas de risque physique majeur, les accidents du travail ne sont pas un enjeu prioritaire. Le taux de fréquence du secteur est en effet inférieur à 2,8 accidents par million d'heures travaillées (statistiques DARES, 2012). Il s'agit donc d'évaluer les autres thématiques sociales, plus pertinentes au regard des caractéristiques du secteur : la représentation des femmes dans les fonctions managériales, la parité des salaires, la formation et l'attractivité des talents paraissent essentiels.

57 % des effectifs du secteur sont féminins. Toutefois, la part des femmes parmi les techniciens est de 73 % tandis qu'elle n'est que de 47,6 % parmi les cadres. Cette proportion dans la population cadre est en légère augmentation et 6 promotions internes sur 10 bénéficient aux femmes. Le taux de promotion chez les femmes est supérieur à celui chez les hommes (9,1 % contre 8 %).

Les quatre dernières années ont fortement été marquées par des départs à la retraite massifs, mais ces départs se réduisent pour ne représenter plus que 29 % des départs (comparés à 41 % en 2014 et 38 % en 2015). Désormais, la cause majeure des départs est la démission (36 % des départs en 2017 contre 24 % en

2014). Ce changement met en lumière le désir actuel de mobilité des personnes actives de ce secteur. Il est donc important pour l'entreprise d'attirer et de retenir ses talents car l'ancienneté moyenne continue de baisser en passant de 16,4 ans

¹⁴ Source : Association Française des Banques, Profil de branche 2018, Données statistiques au 31/12/2017

en 2012 à 15 ans 2017. La mobilité interne est une solution à développer pour répondre à ce désir, mais ne représente qu'une part faible des départs (9 %, en baisse).

La montée en compétences des talents est un enjeu d'autant plus crucial pour les banques et les assurances que la transition du numérique bat son plein. Pour répondre à ce besoin, il est essentiel de former les collaborateurs, et notamment les seniors, à la digitalisation.

L'absentéisme est particulièrement bas et concerne essentiellement les maladies (96 %). Bien que ce secteur présente un niveau faible de risque d'accidents du travail, ce sont les risques psychosociaux qui sont à prendre en compte ainsi que les troubles liés à la posture et à l'utilisation de matériel informatique. Les formations de sensibilisation des salariés pour prévenir ces risques sont regardées avec attention.

- Services informatiques¹⁵

La branche des métiers du numérique, de l'ingénierie, des études et conseil et de l'évènement enregistre une hausse des créations d'entreprises et de croissance des effectifs : 15 % des créations d'entreprises en France sont dans cette branche et 18 000 emplois nets créés par an. Les métiers du numérique et de l'ingénierie comptent en France 585 020 salariés soit 70 % des salariés de la branche. Bien que ce secteur soit en expansion grâce aux nouveaux besoins des entreprises dans le développement informatique et la sécurisation des systèmes, il fait face à une pénurie de candidats. La plupart des profils recherchés ont un Bac+4, Bac+5 ou sont diplômés d'écoles d'ingénieurs.

Le manque de femmes dans les formations informatiques entraîne un faible taux de féminisation des effectifs et des managers. La détection et l'attractivité des talents sont des enjeux cruciaux pour les entreprises. Certaines d'entre elles innovent en créant des universités internes pour former les collaborateurs tandis que d'autres recrutent des personnes autodidactes sans diplôme pour renforcer leurs équipes. L'internalisation des activités de développement prend de l'ampleur dans le secteur, ce qui renforce d'autant plus la compétition dans la recherche de talents.

¹⁵ Source : Observatoire Dynamique des Métiers du Numérique, de l'Ingénierie, des Études & Conseil et de l'Évènement ; Note n°4 – Emploi – Formation, tendances 2nd semestre 2017