

RAPPORT D'IMPACT BFT FRANCE EMPLOI ISR

2022



L'emploi, principal facteur de cohésion sociale

BFT IM a fait du thème « Investir en France pour une croissance durable » une stratégie au cœur de sa gestion. Nous entendons en effet donner du sens à l'épargne et aux investissements de nos clients pour un financement responsable et durable de l'économie française.

Nous assistons aujourd'hui à une demande grandissante pour des solutions d'épargne favorisant l'investissement en France. Celle-ci traduit le souhait des investisseurs de bénéficier des opportunités que présente le tissu économique français attractif, innovant, performant, et la volonté de participer au développement de notre économie, au bien-être de ses travailleurs et de la société en général. Il s'agit aussi d'une mobilisation pour soutenir les entreprises dans des périodes complexes, comme celle de la crise sanitaire que nous connaissons depuis 2019 et de faire face aux grands défis mondiaux de la transition climatique et sociale.

Cette tendance devrait en effet encore s'amplifier au cours des prochaines années, portée par une prise de conscience généralisée de la nécessité de prendre en compte les enjeux ESG (Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance) pour bâtir une économie plus durable, plus responsable et plus respectueuse de l'environnement et des individus.

Nous pensons que l'emploi est le principal moteur d'impact sociétal des entreprises. L'emploi crée de l'activité, du lien social, un sentiment d'appartenance et de contribution à la société. C'est un fantastique vecteur d'inclusion. L'emploi permet également de financer la couverture sociale, d'améliorer le pouvoir d'achat, de sortir de la précarité, de satisfaire les besoins fondamentaux en termes de logement, de santé, d'éducation... Il contribue à la prospérité du pays.

Ce rapport présente l'approche méthodologique et les critères pris en compte dans la gestion du fonds BFT France Emploi ISR en vue de générer un impact indirect sur la thématique de l'emploi en France. Il présente également les chiffres clés du portefeuille sur les différentes dimensions de l'emploi : création d'emplois, emploi des jeunes, des seniors, des personnes en situation de handicap, qualité des politiques sociales.

Nous vous en souhaitons bonne lecture.



GILLES GUEZ - CFA
Directeur général

SOMMAIRE

p.04	I. La finance au service de l'emploi
p.05	II. Chiffres clés : BFT France Emploi ISR au 30/06/2022
p.06	III. Les défis de l'emploi en France
p.08	IV. Notre philosophie d'impact sur l'emploi en France
p.11	V. Méthodologie de la notation emploi
p.12	VI. Une philosophie d'investissement déclinée en 3 objectifs
p.15	VII. Une gouvernance au service des enjeux ESG et de l'impact
p.16	VIII. Évaluation des impacts en matière d'emploi
p.22	IX. Une démarche d'amélioration grâce au dialogue actionnarial et à nos actions d'engagement

I. La finance au service de l'emploi

L'investissement à impact sur les marchés cotés constitue la nouvelle frontière de la finance responsable. La finance à impact est une stratégie d'investissement ou de financement qui vise à accélérer la transformation juste et durable de l'économie réelle, en apportant une preuve de ses effets bénéfiques.

Cette nouvelle forme d'investissement permet d'aller au-delà des démarches de financement des entreprises disposant des meilleures pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG), et de démontrer un impact positif dans la durée.

Nous sommes conscients des difficultés de l'intégration d'une démarche d'impact dans la gestion d'un portefeuille. En juin 2021, nous avons lancé le fonds BFT France Emploi ISR pour contribuer à l'amélioration de l'emploi en France.

Nous sommes convaincus de la pertinence de cette démarche sur le long terme, et que la prise en compte globale des impacts de nos investissements permet d'offrir à nos investisseurs une solution d'investissement responsable génératrice d'un impact social mesurable, tout en assurant un rendement financier sur le long terme.

Le résultat obtenu témoigne de notre engagement et s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue.



« Chaque femme et chaque homme devrait accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité »

GUY RYDER,
Directeur Général - Organisation Internationale du Travail



II. Chiffres clés

au 30/06/2022

Score Emploi	Fonds 4 / 5	Indicateur de référence 3,5 / 5
	Près de 80% des encours sont investis dans des sociétés notées 4 étoiles ou plus	
Données Impact Emploi	Fonds +5,3 %	Indicateur de référence -2,2 %
	de croissance effectifs	
	43 691 Emplois créés	
	Pour environ 0,8 million de salariés dans les entreprises investies	
Score ESG	Fonds C+	Indicateur de référence C+
	Note extra financière	
	 	
Empreinte Carbone	Fonds 153 T	Indice 165 T
	de CO ₂ rejeté pour 1M€ investi ⁵	
	de CO ₂ rejeté pour 1M€ investi ⁵	
Ratio d'engagement	40% des entreprises interrogées (2/5) ont accepté d'intégrer des objectifs sur lesquels nous pourrions nous appuyer pour la poursuite du dialogue	
Niveau de partage	Fonds 5%	
	des frais fixes perçus par BFT IM sont reversés à des associations oeuvrant pour l'emploi en France	

⁵l'indicateur de référence est l'indice français "CAC All-Tradable"

III. Les défis de l'emploi en France

« Un fonds à impact dépasse l'approche par les risques. Il permet de définir précisément notre intention en tant qu'investisseur responsable. Il nous engage à mesurer les résultats de notre impact par rapport à notre objectif de soutenir l'emploi en France, tout en prenant en compte les dimensions d'insertion sociale et d'éducation liées à l'emploi »



JULIE FARDOUX
Responsable de la Stratégie ESG

La France compte 41,5M de personnes en âge de travailler (15-64 ans). 73% de ces personnes participent au marché de l'emploi (taux d'activité). Sur les plus de 30 M d'actifs, 7,4 % sont à la recherche d'un emploi (taux de chômage). Le secteur privé est le plus grand pourvoyeur d'emplois en France (plus de 70% des travailleurs sont salariés du secteur privé). Les services marchands contribuent à près de 58% de la création de valeur ajoutée française et emploient près de deux tiers des salariés du privé. La création d'emploi reste robuste dans ce secteur, 559 000 postes ont été créés en 2021, année marquée par une reprise post-pandémique. L'industrie, qui constitue le deuxième secteur en termes de nombre d'emplois privés, est historiquement en déclin. Près de 1,5 million d'emplois industriels ont été perdus depuis 1990, faisant de la réindustrialisation un enjeu majeur pour l'emploi en France.

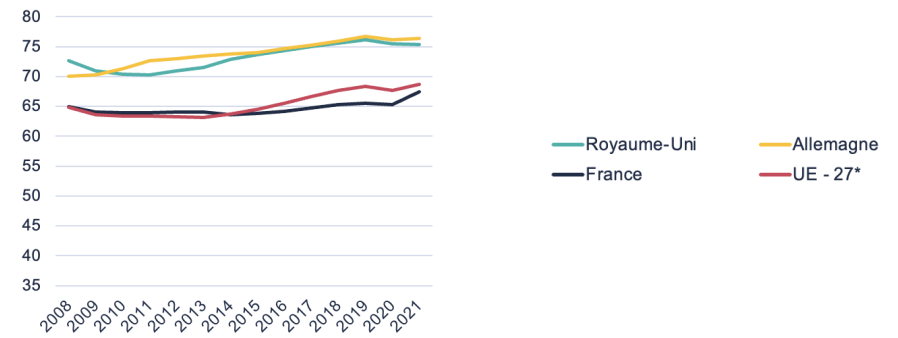
Des défis structurels à relever sur le marché de l'emploi

Le marché du travail en France se porte moins bien que pour la moyenne des pays européens, et en particulier qu'en Allemagne ou au Royaume-Uni. Malgré une embellie en 2021, le taux de chômage y est de 7,4%, versus 7% pour la moyenne des pays de la Zone Euro et 3% en Allemagne.

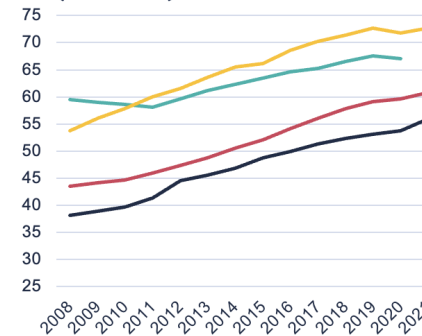
Deux facteurs expliquent cette moindre performance : **la moindre intégration des jeunes et des séniors au marché du travail**. 50% des jeunes de 15 à 24 ans en Allemagne sont en emploi, ils ne sont que 35% en France. 41,1% des jeunes français appartiennent au marché de l'emploi (population active). Ils sont 53% en Allemagne et 47,7% pour la moyenne des pays de l'OCDE. De même les 55-64 ans ne participent qu'à hauteur de 60% au marché de l'emploi en France tandis qu'ils sont 73% en Allemagne. Le taux d'emploi de cette proportion d'âge est de 56% en France tandis qu'elle monte à 79% en Allemagne.



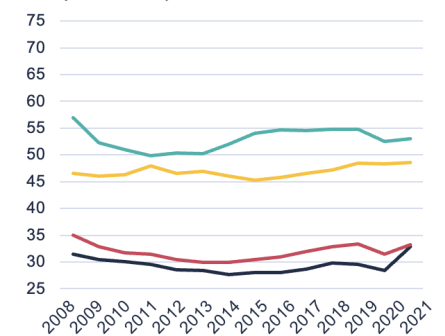
Taux d'emploi global (15-64 ans)



Taux d'emploi des séniors (55-64 ans)



Taux d'emploi des jeunes (15-24 ans)



La contribution des entreprises du CAC 40 à la création d'emplois²

Les entreprises du CAC 40 emploient 1,2 millions de salariés en France (6% des emplois privés en France), un nombre en baisse en 2020 (Covid-19) malgré des atouts pour améliorer leur contribution à l'emploi : compétences, R&D, ressources financières. Ces mêmes entreprises emploient 5,5 millions de salariés à l'étranger. La baisse d'emplois en 2020 est de 1,93% à l'étranger contre 1,85% en France pour les sociétés du périmètre Humpact.

Ces sociétés doivent avoir une contribution plus importante à la résorption des faiblesses du marché de l'emploi français. En effet, le taux d'emploi en France est plus faible que dans l'Europe à 27 et nettement en retrait par rapport à l'Allemagne et au Royaume-Uni, économies aux PIB comparables.

(1) Données T1 2022, Source OCDE labour force survey – taux d'emploi des 15-64 ans.

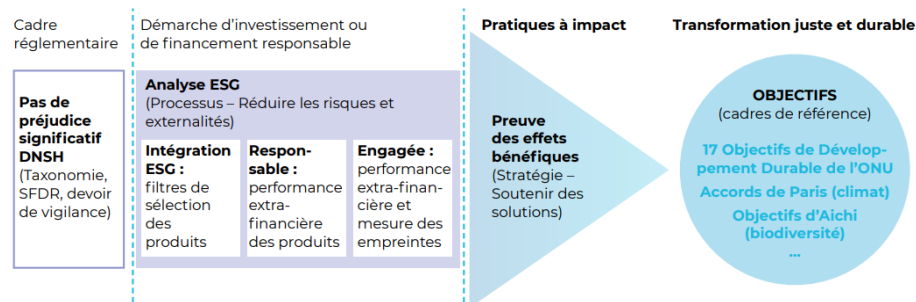
(2) Source de données Humpact; agence de notation extra financière sur l'emploi

IV. Notre philosophie d'impact sur l'emploi en France

Une approche basée sur les principes de l'investissement à impact

L'approche de BFT IM est alignée avec les principes édictés dans le cadre des travaux de Finance For Tomorrow¹ sur la finance à impact, elle-même en ligne avec la définition exigeante de l'investissement à impact émanant des travaux du FIR² et de France Invest³.

REPRÉSENTATION DE LA FINANCE À IMPACT SELON FINANCE FOR TOMORROW¹



Le lancement du fonds BFT France Emploi ISR traduit une volonté claire des équipes de BFT IM : générer un retour sur investissement. Et favoriser les entre-

prises les plus vertueuses dans leurs politiques liées à l'emploi, et encourageant les meilleures pratiques.

L'APPROCHE DE BFT IM EST STRUCTURÉE DE FAÇON DYNAMIQUE AUTOUR DES TROIS PILIERS DE L'INVESTISSEMENT À IMPACT

INTENTIONNALITÉ

L'intention de générer un impact environnemental et/ou social positif est le point de départ de toute démarche d'investissement à impact. Plusieurs composantes de l'intentionnalité sont indispensables : la définition d'objectifs et d'indicateurs d'impact ex ante, une gouvernance robuste, des ressources internes dédiées.

MESURABILITÉ

La mesure de l'impact positif et négatif de l'OPC et des entreprises en portefeuille permet d'évaluer la qualité de l'ensemble du dispositif et de rendre compte de la performance de l'OPC de façon transparente pour l'investisseur final. Pour que cette mesure soit fiable et de qualité, elle doit être réalisée annuellement et en partenariat avec des experts indépendants. Les résultats de cette mesure d'impact ont un impact sur les décisions d'investissement.



ADDITIONNALITÉ

En tant qu'investisseur responsable, l'OPC doit apporter une réelle valeur ajoutée, unique et différenciante aux entreprises qui font l'objet d'un investissement. C'est ce qu'on appelle l'additionnalité. Un engagement actif sur le long terme avec les entreprises doit leur permettre d'améliorer ou d'accroître leur impact net, leur performance environnementale et sociale ainsi que leur gouvernance.

Au travers de ses investissements, le fonds soutient les entreprises nationales, qui agissent en faveur de la création, l'amélioration d'emploi, et qui portent une attention particulière aux enjeux environnemen-

taux, sociaux et de gouvernance. Notre stratégie d'impact se traduit à chaque étape du processus d'investissement de BFT France Emploi ISR par une analyse qualitative et multi dimensionnelle.



INTENTIONNALITÉ
Nous avons construit le portefeuille en identifiant de façon proactive les entreprises les plus vertueuses en matière d'emploi, et en optimisant le profil ESG et l'empreinte carbone du portefeuille ainsi obtenu. L'analyse de l'impact est réalisée au niveau de chaque émetteur.

ADDITIONNALITÉ
Contribution à l'Objectif de Développement Durable 8¹ : travail décent et croissance économique

MESURABILITÉ
Dialogue et Vote aux assemblées générales : priorité donnée à la cohésion sociale dans le cadre de la politique d'investissement responsable et de vote²

ADDITIONNALITÉ
Nous avons établi une double démarche d'engagement qui se traduit par le vote aux assemblées des entreprises détenues en portefeuille, et par un engagement thématique ciblé permettant d'exiger des entreprises visées qu'elles améliorent leurs pratiques ESG.

MESURABILITÉ
Campagnes d'engagement individuel auprès des entreprises en portefeuille : pour renforcer leur transparence et les encourager à améliorer leurs politiques liées aux thématiques emploi

ADDITIONNALITÉ
Évaluation régulière de la contribution des entreprises investies à l'atteinte de l'objectif défini ex ante

MESURABILITÉ
Notre premier rapport d'impact témoigne de notre engagement de transparence envers les investisseurs et apporte un éclairage sur notre méthodologie.

MESURABILITÉ
Mesurabilité des entreprises selon les critères Emploi :
- Création d'emplois
- Politique d'emploi des jeunes
- Politique d'emploi des seniors
- Politique d'emploi des personnes en situation de handicap
- Qualité des politiques RH

MESURABILITÉ
Utilisation d'indicateurs complémentaires (ESG et empreinte carbone) par émetteur comme outil d'information et de décision dans la gestion du portefeuille



(1) Finance For Tomorrow réunit l'ensemble des acteurs privés, publics et institutionnels de la Place de Paris désireux de faire de la finance verte et durable un élément moteur du développement de la Place de Paris. (2) FIR est une association multi parties prenantes qui a pour objet social de promouvoir et développer l'investissement responsable et ses meilleures pratiques. (3) France Invest est une organisation professionnelle rassemblant près de 400 sociétés de gestion françaises ainsi que près de 180 sociétés de conseil.

(1) ODD : Objectif de développement durable de l'ONU. (2) Nous exerçons nos droits de vote en nous appuyant sur l'équipe Corporate Governance d'Amundi. La Politique de Vote est disponible sur la page <https://www.bft-im.fr/institutionnels/page/documentation>

Focus sur l'objectif de Développement Durable n°8 visant une croissance inclusive et un développement économique au service de l'humain



Notre philosophie d'investissement est alignée sur l'Objectif de Développement Durable n°8, défini par les Nations Unies, qui vise à éradiquer le travail indigne et à assurer une protection de tous les travailleurs.

Il promeut ainsi le développement d'opportunités de formation et d'emplois pour les nouvelles générations, accompagnées d'une montée en compétences sur les emplois "durables".

Il prévoit également une coopération internationale renforcée pour soutenir la croissance et l'emploi décent dans les pays en développement grâce à une

augmentation de l'aide pour le commerce, à la mise en place de politiques axées sur le développement.

En termes d'objectifs ciblés sont communiqués à titre illustratif les éléments suivants :

- **8.2. PRODUCTIVITÉ ÉCONOMIQUE :** Parvenir à un niveau élevé de productivité économique par la diversification, la modernisation technologique et l'innovation, notamment en mettant l'accent sur les secteurs à forte valeur ajoutée et à forte intensité de main-d'œuvre.
- **8.5. PLEIN EMPLOI ET TRAVAIL DECENT :** D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale.

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Que sont les Objectifs de Développement Durable (ODD) des Nations unies ?

Les ODD constituent un cadre international d'analyse d'impact multi-thématiques sur les marchés cotés.

Ce référentiel a pour vertu de présenter un cadre commun standardisé et reconnu internationalement.

À cet effet, le secteur privé dispose d'un pouvoir d'innovation et a la capacité de créer un grand nombre de solutions nécessaires pour répondre aux défis auxquels le monde est aujourd'hui confronté.

Toutes les entreprises sont appelées à contribuer, quelle que soit leur taille ou leur secteur, dans leur fonctionnement interne (RSE, management), dans leur cœur de métier (services & produits) et dans leur chaîne de valeur (dialogue avec leurs parties prenantes). Les entreprises françaises, dans leur majorité, vont ainsi mentionner dans leur rapport RSE, leurs activités associées aux ODD.

Dans une recherche de robustesse méthodologique, nous avons intégré le niveau d'engagements et les objectifs chiffrés en lien avec les ODD, des entreprises dans lesquelles nous sommes investis.

V. Méthodologie de la notation emploi



« En qualité d'agence indépendante, notre rôle est de mesurer l'impact des sociétés cotées sur l'emploi afin d'éclairer les investisseurs et gestionnaires d'actifs dans leurs décisions d'investissement »

André COISNE
Fondateur d'Humpact

Nous nous appuyons sur l'agence de notation extra-financière Humpact', spécialisée sur la notation des sociétés françaises cotées sur l'emploi.

Le Score Humpact repose sur une base solide de données provenant des documents d'enregistrement universel, de revues de presse et de questionnaires envoyés aux entreprises. Le Score Humpact allie une analyse quantitative de l'impact des entreprises sur l'emploi (données mesurées et chiffrées) et une analyse qualitative des politiques sociales des entreprises réalisées à partir des documents de référence et documents d'enregistrement universel.

Présentation des principes utilisés par Humpact pour mesurer l'impact sur l'emploi des sociétés cotées :

- Les sociétés créent de l'emploi en France de manière générale mais aussi envers les publics les plus vulnérables à savoir les jeunes, les seniors et les personnes en situation de handicap ;
- Les sociétés développent un emploi de qualité. Cela passe par la stabilité des emplois créés, de l'investissement en capital humain, de la santé et sécurité fournies, du partage de la valeur créée et de

l'égalité entre les salariés (parité femmes hommes) ;

- Les sociétés démontrent l'intention d'avoir un impact social à travers l'ensemble des politiques sociales mises en place au sein du groupe.

La sélection des entreprises se fait parmi les entreprises mieux notées selon les onze thèmes du référentiel Humpact qui représente en tout plus de 150 critères (60 indicateurs quantitatifs annuels ont été construits à partir des données récoltées et 90 critères qualitatifs relevés).

Il existe enfin un groupe supplémentaire de critères qui complète ces 3 axes majeurs, avec l'analyse de la politique de l'entreprise concernant les contributions sociétales à savoir : ODD, Diversité et Achats responsables.

De cette manière, Humpact évalue les impacts concrets et l'intention exprimée dans les politiques emploi. Chaque entreprise est analysée selon 3 grand piliers et au travers de 8 axes permettant d'analyser en profondeur la stratégie emploi des entreprises. Les critères retenus permettant au score d'englober tous les enjeux du marché français.

3 PILIERS	Création et destruction d'emploi en France 33%	Impact selon les axes d'emploi 33%	Qualité des politiques RH 33%
	- Création d'emplois	- Création d'emplois jeunes - Création d'emplois seniors - Création d'emplois PSH	- Transparence - Égalité Femmes - Hommes - Partage de valeur - Qualité de l'emploi
8 AXES			

Présentation du principe de notation par Humpact :



(1) Site internet : <https://www.humpact.fr>

VI. UNE PHILOSOPHIE D'INVESTISSEMENT DECLINÉE EN 3 OBJECTIFS

« Notre processus d'investissement traduit notre engagement de favoriser les entreprises françaises qui ont les meilleurs comportements en matière d'emploi. Pour choisir ces entreprises, nous nous appuyons sur une méthode chiffrée. »



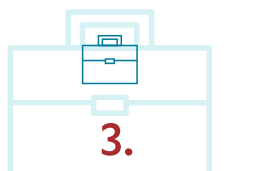
Éric BAR
Gerant de BFT France Emploi ISR



1.
Générer un impact positif sur l'emploi en France en intégrant des données relatives à l'emploi sur le territoire et les régions françaises dans les décisions d'investissement, en lien avec l'Objectif de Développement Durable 8 (ODD 8) de l'Organisation des Nations Unies.



2.
Privilégier les entreprises les plus vertueuses (selon une approche "best in class") qui prennent en compte des critères ESG dans la conduite de leur activité et contribuent à la lutte contre le changement climatique. L'empreinte carbone doit être en permanence inférieure à celle de l'indice de référence du fonds par une politique d'exclusions et un score ESG supérieur à l'univers d'investissement.



3.
Investir dans des entreprises françaises, dont la société de gestion juge les fondamentaux solides afin de les accompagner dans la durée.

Un processus d'investissement à la loupe

A partir de l'univers actions françaises CAC All Tradable, l'équipe de gestion définit un univers d'investissement qui intègre à la fois les objectifs de performance financière, les objectifs de performance ESG et les objectifs de recherche d'impact, selon un processus quantitatif complété d'une analyse qualitative fondamentale.

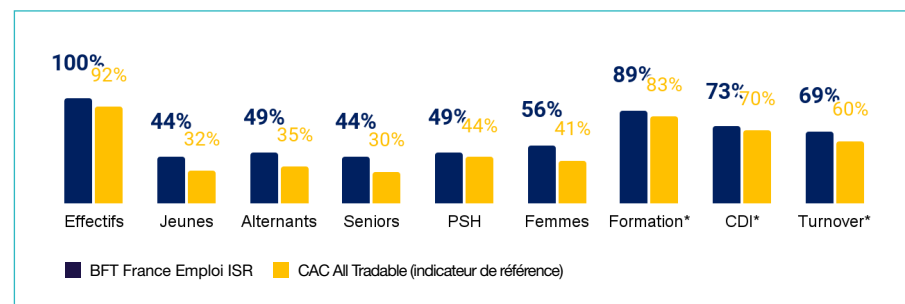
Au sein de cet univers, l'équipe sélectionne les titres selon des critères financiers et dans le cadre des différents objectifs de gestion responsable du fonds : objectifs en termes d'emplois, de performances ESG, et d'empreinte carbone.

Exclusion + Filtre quantitatif	Analyse fondamentale des cas d'investissements	Construction du portefeuille
Identification et sélection des opportunités d'investissement au travers d'outils de screening sur des critères quantitatifs, d'analyses financières, et de rencontres d'entreprises...	Analyse approfondie des entreprises et de leur environnement : stratégie, positionnement concurrentiel, potentiel de développement, ratios de valorisation.	Conviction sur le titre / liquidité du titre / pondération dans l'indice de référence / profil de risque du titre / facteurs top-down (choix thématiques, sectoriels, cycle monétaire...)
Emploi / ESG	Emploi / ESG	Carbone / Emploi / ESG
<ul style="list-style-type: none"> Exclusion des 20% de valeurs les moins bien notées sur : <ul style="list-style-type: none"> - Score Emploi ; - Notes ESG (dont F et G). Application de la politique d'exclusion normative et sectorielle (armes, tabac, charbon). 	<ul style="list-style-type: none"> Sélection des entreprises sur la base de la création d'emplois et du score emploi ; Optimisation du profil ESG et de l'empreinte carbone ; Controverses ; Démarche d'engagement. 	<ul style="list-style-type: none"> Score Emploi du portefeuille > score de l'univers après exclusion de 20% des titres moins bien notés ; Score ESG du portefeuille > à la note ESG de l'univers après exclusion de 20% des titres les moins bien notés ; Empreinte du portefeuille < empreinte de l'univers de référence.
100 titres	70-80 titres	BFT France Emploi ISR 35 - 60 titres

Une attention particulière apportée sur la création d'emplois

Le processus de décision d'investissement entérine l'engagement social du fonds. Pour cela, les équipes de gestion tiennent compte notamment de :
 - l'évolution des effectifs en France sur les trois dernières années ;
 - la transparence de l'entreprise vis-à-vis de l'évolution de ses employés en France* (Cf.graphique

ci-dessous du niveau de transparence de l'information à fin décembre 2020*) ;
 - la probabilité de création d'emplois dans les années à venir : annonces, investissements, développement de nouvelles unités de production, plans de recrutement sont autant d'éléments enrichissant cette analyse.



*Niveau de transparence de l'information pour l'univers des entreprises analysées par Humpact = Disponibilité des données sociales communiquées par les entreprises en 2020 au niveau local (ou au niveau global en l'absence de données au niveau local)

Une intégration de critères extra financiers (ESG)

La prise en compte des critères extra-financiers dans le processus d'investissement est une étape essentielle de la sélection des entreprises. Elle permet de nous assurer, qu'au-delà des bénéfices environnementaux et sociaux de leurs produits et services, les entreprises en portefeuille ont une gouvernance et une politique RSE de qualité.

Au travers de ses investissements, le fonds soutient les entreprises nationales, qui agissent en faveur de la création et l'amélioration de l'emploi, tout en veillant à la qualité de leur profil ESG et plus globalement à la maîtrise des externalités négatives.

Cette démarche d'intégration ESG s'appuie sur l'ensemble des données ESG du groupe Amundi, et cherche via une approche « best in class », à favoriser les émetteurs leaders de leur secteur d'activité selon les critères ESG identifiés par les équipes d'analystes extra-financiers.

Ainsi, l'analyse des entreprises est fondée sur un référentiel de critères basés sur des textes à portée universelle (Pacte mondial, Organisation Internationale du Travail, Droit de l'Homme, Normes ISO,...).

Une réduction de l'empreinte Carbone du portefeuille

BFT IM mène une démarche pro active en matière de lutte contre le réchauffement climatique, et s'est fixé des objectifs mesurables en matière d'impact carbone.

Pour répondre à ses objectifs, le fonds cible un niveau d'émissions carbone du portefeuille inférieur en permanence à celui de l'indicateur de référence.

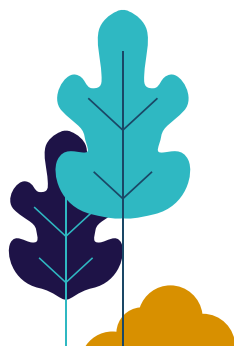
Toute activité humaine génère des gaz à effet de serre, responsables du changement climatique. L'objectif est donc d'identifier les sociétés des secteurs les plus intensifs en CO₂ et d'évaluer leur stratégie bas carbone au regard des objectifs climatiques mondiaux acceptés. L'approche carbone n'exclut aucun secteur d'activité a priori y compris ceux considérés comme carbo intensifs.

La mesure des émissions de gaz à effet de serre (exprimées en équivalent d'émissions de CO₂) par une entreprise peut être effectuée en distinguant trois sous-ensembles (des « Scopes ») :

- **Le Scope 1** concerne les émissions directes des entreprises (telles que par exemple la consommation de fuel) ;
- **Le Scope 2** concerne les émissions indirectes dues à l'activité de l'entreprise (par exemple la consommation de fuel du fournisseur d'électricité) ;
- **Le Scope 3** concerne les émissions indirectes dues à l'usage des produits vendus (telle que par exemple la consommation de fuel par le fournisseur d'électricité du client du fait de l'usage du produit).

BFT IM s'appuie sur les données d'émissions carbones du fournisseur Trucost⁽¹⁾ (exprimées en tonnes de CO₂) des émetteurs privés et publics :

Le calcul d'une empreinte carbone pour un portefeuille consiste, dans un premier temps, à calculer le montant des encours notables dans le portefeuille.



VII. UNE GOUVERNANCE AU SERVICE DES ENJEUX ESG ET DE L'IMPACT

Notre gouvernance porte sur les enjeux de responsabilité sociale et d'impact

Elle est primordiale pour garantir l'intentionnalité du fonds et permettre la mise en œuvre durable de sa stratégie d'impact.

• **Le conseil d'administration** valide la stratégie de développement durable et mesure la réalisation des objectifs.

• **Le comité de développement durable** pilote les enjeux de responsabilité sociale et d'impact. Il est présidé par le Directeur Général et animé par la Responsable de la stratégie ESG.

ÉQUIPES, MOYENS ET RESSOURCES

Le comité de Développement Durable de BFT IM

Ce comité mensuel a pour mission de :

- Prendre en compte l'ESG dans les politiques d'investissement ;
- Revoir et améliorer de manière continue la politique ESG ;
- Emettre des avis sur les sujets ESG pour les équipes d'investissement ;
- Suivre et analyser les controverses ;
- Proposer des bonnes pratiques internes et valider les actions RSE.

10 membres

L'équipe de gestion actions de BFT IM

Cette équipe place l'impact au cœur de ses décisions d'investissement et dialogue avec les entreprises en vue de l'amélioration de leurs démarches ESG et de leur quête d'impact.

4 gérants et analystes - 20 ans d'expérience au total

Les analystes extra financiers d'Amundi

Cette équipe est le centre d'expertise d'Amundi Group en matière d'analyse d'entreprises selon les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Il lui incombe de noter ces entreprises et de définir des règles d'exclusion.

17 analystes - 15 fournisseurs ESG

L'équipe de vote et d'engagement d'Amundi

Cette équipe est dédiée à la mise en œuvre de la politique de vote et d'engagement. Elle a pour mission de :

- suivre les Assemblées Générales du périmètre de vote ;
- gérer les relations avec les dépositaires et les sociétés de "proxy voting" ;
- analyser les résolutions proposées par les émetteurs ;
- diffuser l'information et recueillir l'avis des gérants et analystes financiers et extra-financiers.

5 spécialistes

L'équipe de Recherche Humpact

Cette équipe fournit des données, des indicateurs, des scores et des mesures d'impact sur la contribution des principales sociétés cotées aux sujets sociétaux en Europe et en France.

5 gérants et analystes

(1) Trucost est une agence de notation extra financière spécialisée dans l'environnement, notamment les émissions carbones des entreprises

(1) Notre gouvernance s'insère dans celle de notre groupe, qui déploie des moyens et ressources importants, dont nous bénéficions.

VIII. ÉVALUATION DES IMPACTS EN MATIÈRE D'EMPLOI

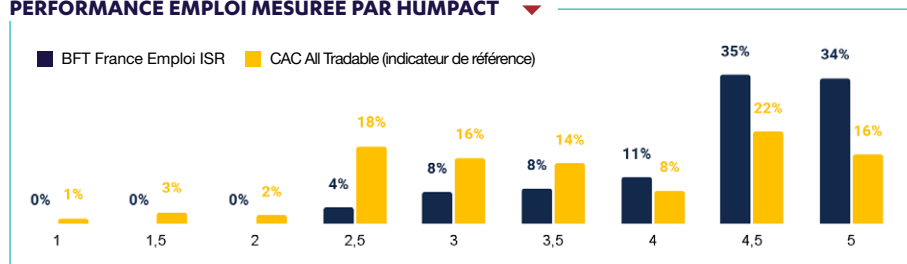
Note Humpact Emploi du fonds et de son indicateur de référence

Le fonds BFT France Emploi ISR a une note emploi de 4 étoiles contre 3,5 étoiles¹ pour le CAC All-Tradable pondéré. Les données suivantes relatives à l'emploi

sont fournies par Humpact sur les années 2018, 2019 et 2020.



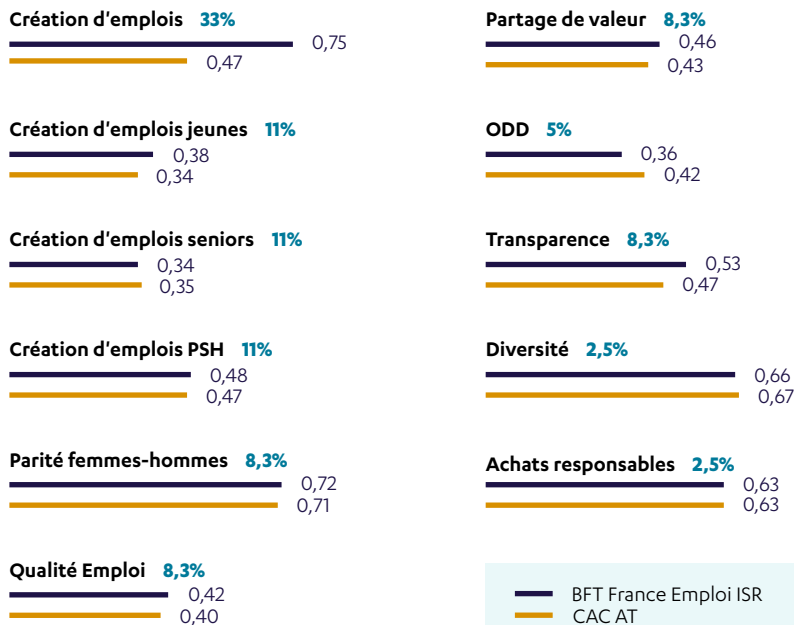
PERFORMANCE EMPLOI MESURÉE PAR HUMPACT



Cette surperformance générale est également démontrée à travers les scores sous-jacents, à savoir sur les catégories d'emploi notées par Humpact. Le fonds

surperforme son indicateur de référence sur la majorité des catégories.

SCORE MOYEN SUR CHAQUE VERTICALE HUMPACT*



* Poids de chacune des catégories utilisées pour le calcul de la note Emploi. Les scores vont de 0 à 1.

Impact emploi en termes de création d'emplois

Les sociétés investies doivent participer à une croissance économique durable et soutenue. Cette croissance passe par le soutien du niveau d'emploi, pour assurer un objectif d'une baisse du niveau de chômage en France.

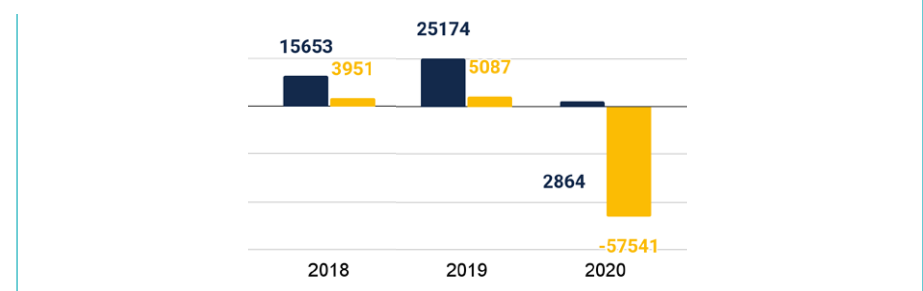
Cette croissance est plus importante en absolu (cf graphique ci après).

En effet, entre fin 2017 et fin 2020, les sociétés investies ont une croissance de leurs effectifs locaux de **+5,3%**, contre **-2,2%** pour l'indicateur de référence le CAC All Tradable.

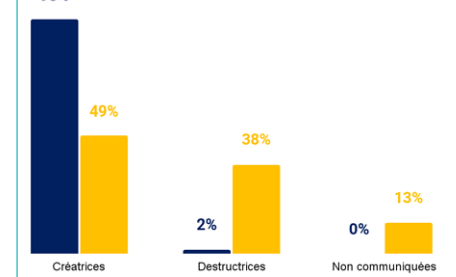
Les sociétés investies ont une croissance organique des effectifs significativement plus importante que l'indice de référence.

L'intention est mesurée par la publication d'engagement sur les ODD et par les politiques sociales mises en place par les sociétés.

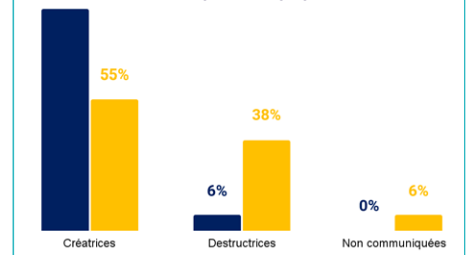
CRÉATION D'EMPLOIS LOCALE DU FONDS ET DE L'INDICATEUR DE RÉFÉRENCE



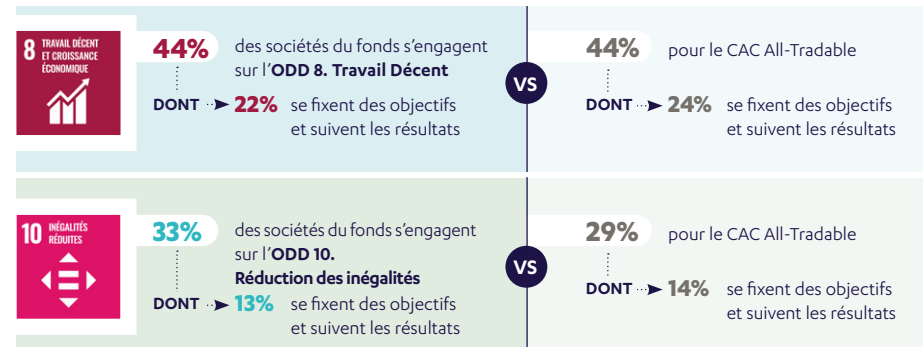
NOMBRE DE SOCIÉTÉS DESTRUCTRICES ET CRÉATRICES ENTRE 2017 ET 2020



PART PONDÉRÉE DES SOCIÉTÉS DESTRUCTRICES ET CRÉATRICES ENTRE 2017 ET 2020



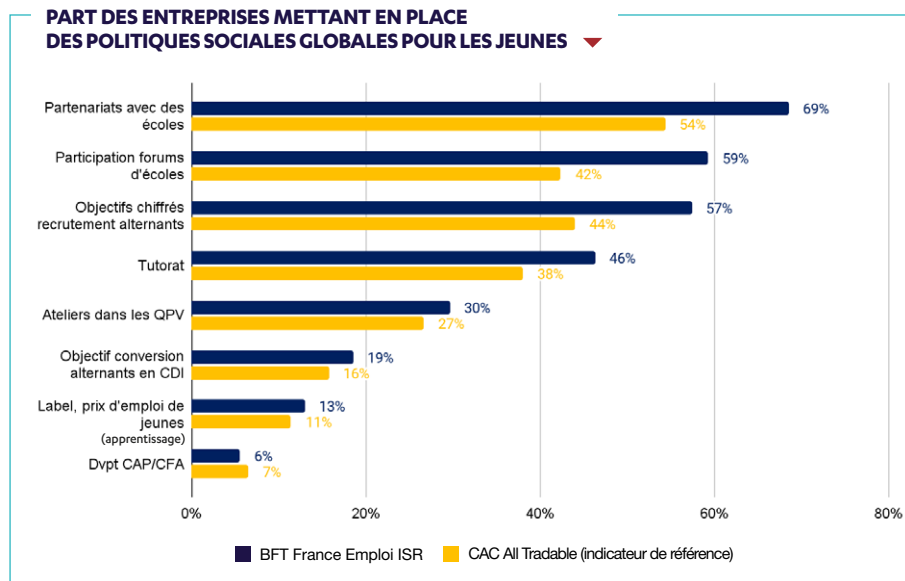
ENGAGEMENTS ET OBJECTIFS DÉCLARÉS PAR LES ENTREPRISES DÉTENUES DANS LE FONDS ODD



Impact en termes d'emploi des jeunes

Les sociétés investies mettent en place significativement plus d'actions en faveur des jeunes.

Ces sociétés s'engagent pour l'intégration des jeunes dans les entreprises et leur formation.



Favoriser l'emploi des plus jeunes passe notamment par l'alternance et l'apprentissage. Les sociétés investies sont celles qui recrutent le plus d'alternants. Avec une croissance du nombre d'alternants de **+30,5%** des sociétés du fonds (2017-2020), la part des alternants des sociétés de BFT France Emploi ISR est de **4,7%** en 2020, contre **4%** pour le CAC All Tradable qui a eu une croissance des effectifs alternants de seulement **+2,5%** sur la même période.

des enjeux spécifiques sur les jeunes. Sur les cinq entreprises sélectionnées, la totalité a répondu à la demande d'engagement et six entretiens ont été réalisés.

L'objectif de la démarche était double : obtenir de ces entreprises une **plus grande transparence d'information** et les inciter à **établir des stratégies d'emploi des jeunes plus ambitieuses**.

C'est avec cet objectif de faire évoluer l'emploi des jeunes que **BFT IM a engagé le dialogue avec 5 sociétés du fonds** identifiées comme ayant

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ

32% des sociétés du fonds s'engagent sur l'ODD 10. Réduction des inégalités

DONT **15%** se fixent des objectifs et suivent les résultats

VS

33% pour le CAC All-Tradable

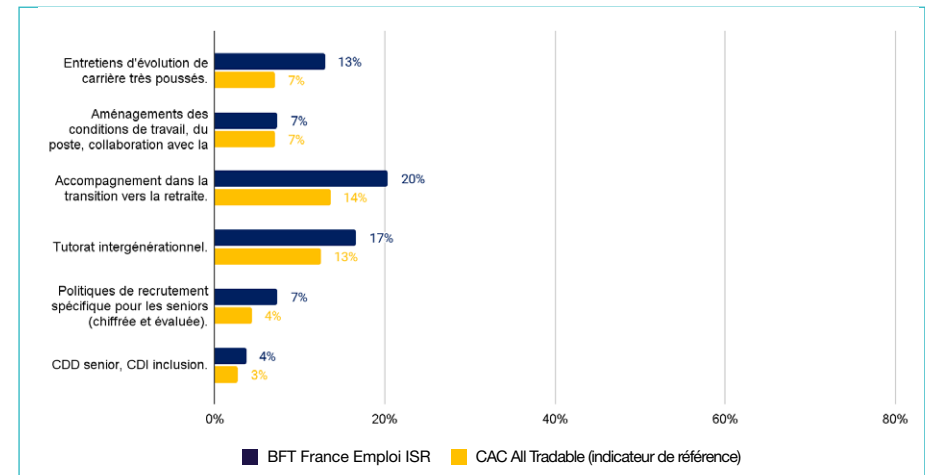
DONT **17%** se fixent des objectifs et suivent les résultats

Impact en termes d'emploi des seniors

La crise Covid-19 a beaucoup impacté les seniors en fin de carrière, contraints parfois à partir en préretraite. Généralement, les seniors ont un taux de réinsertion parmi les plus faibles, et les entreprises doivent assurer leur transition vers la retraite et les intégrer.

Malgré tout, l'emploi des seniors est le principal sujet délaissé par les entreprises. En effet, très peu de sociétés publient les politiques sociales mises en place à leur destination.

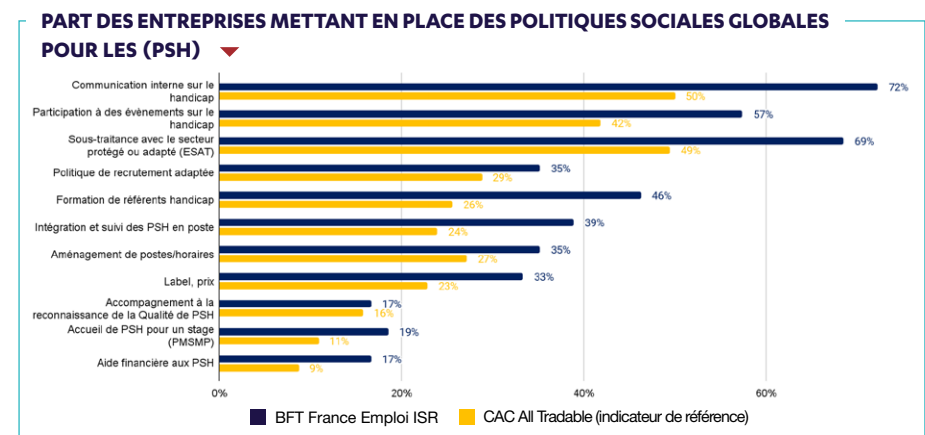
Les entreprises du fonds ont connu une croissance de **+14%** de leurs effectifs seniors en France contre **+9%** pour l'indice. Ils représentent respectivement **20%** et **23,5%** des effectifs pour le fonds et l'indice en 2020.



Impact en termes d'emploi des personnes en situation de handicap

Les personnes en situation de handicap (PSH) ont 2 fois plus de risque d'être au chômage que le reste de la population (16% de chômage chez les travailleurs handicapés contre près de 8% pour le reste de la population). Malgré les avancées ces dernières années, 37% des travailleurs handicapés sont en emploi en 2020 contre 66% du reste de la population.

Les sociétés investies ont un taux d'emploi de personnes en situation de handicap de **4,3%** contre **4,5%** pour l'indice. Malgré un taux légèrement plus faible, les sociétés sont sur une meilleure dynamique avec une hausse d'emploi des personnes en situation de handicap de **+3,7%** depuis 2017 pour le fonds contre une baisse de **-3,1%** pour l'indice. Les politiques sociales mises en place pour les personnes en situation de handicap par les entreprises reflètent cette création :

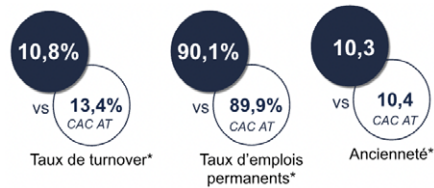


Favoriser un emploi durable, de qualité

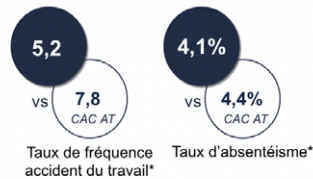
Tout emploi créé doit être de qualité, les entreprises doivent développer des emplois décents pour tous. Les sociétés investies surperforment l'indicateur de

référence quant à la stabilité de l'emploi apportée (Turnover*), à la qualité de vie au travail (Absentéisme*) et à la sécurité (Taux de fréquence accident du travail*).

INDICATEURS DE STABILITÉ DE L'EMPLOI (2020)



INDICATEURS DE SANTÉ ET SÉCURITÉ (2020)



INDICATEURS DE PARTAGE DE LA VALEUR CRÉÉE (2020)



INDICATEURS DE FORMATION (2020)



Impact en termes d'égalité entre les femmes et les hommes

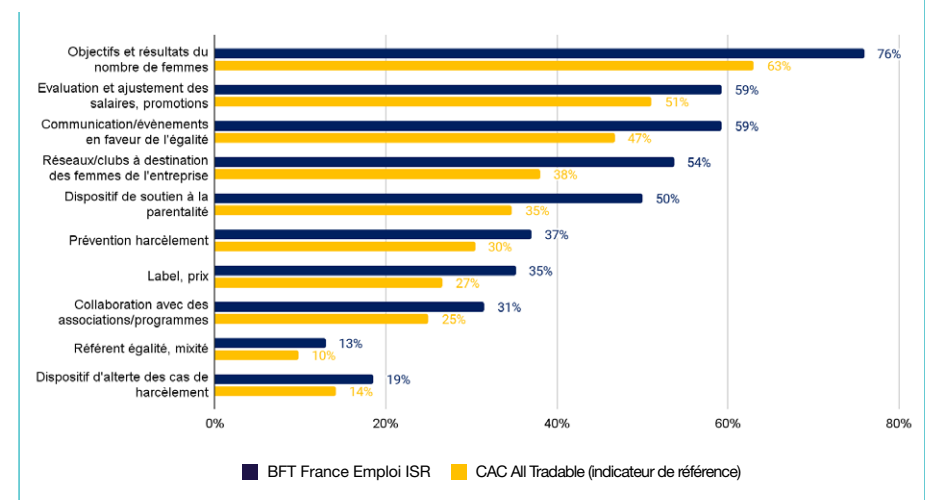
Les sociétés doivent mettre en place des dispositifs pour lutter contre les discriminations faites aux femmes et promouvoir plus d'égalité au sein des sociétés, que ce soit par l'accès à des postes à responsabilité ou au traitement salarial.

d'égalité femmes-hommes : en 2020, les sociétés du fonds ont une moyenne de **88 sur 100** contre **87** pour le CAC All Tradable et 85 au niveau national.

Humpact vérifie le respect de la loi Coppé-Zimmerman, 40% de femmes au Conseil d'Administration : **96%** des sociétés la respecte (**43,2%** de femmes en moyenne) pour le fonds contre **88%** pour l'indicateur de référence (**42,8%** en moyenne).

L'Index Égalité femmes-hommes permet d'identifier les entreprises qui ont un mauvais comportement en matière

PART DES ENTREPRISES METTANT EN PLACE DES POLITIQUES SOCIALES GLOBALES POUR L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES



3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE

43% des sociétés du fonds s'engagent sur l'ODD 3. Bonne santé et bien-être

DONT **29%** se fixent des objectifs et suivent les résultats

VS

40% pour le CAC All-Tradable

DONT **23%** se fixent des objectifs et suivent les résultats

5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

43% des sociétés du fonds s'engagent sur l'ODD 5. Bonne santé et bien-être

DONT **27%** se fixent des objectifs et suivent les résultats

VS

41% pour le CAC All-Tradable

DONT **23%** se fixent des objectifs et suivent les résultats

*Ces indicateurs sont uniquement suivis au niveau mondial

IX. UNE DÉMARCHE D'AMÉLIORATION GRÂCE AU DIALOGUE ACTIONNARIAL ET À NOS ACTIONS D'ENGAGEMENT

Notre engagement par le vote

Exerçant pour le compte de nos clients, le rôle d'un actionnaire de long terme, nous portons la conviction que la participation active aux Assemblées Générales des sociétés accroît la valeur des investissements.

Le vote aux Assemblées Générales constitue ainsi un moment essentiel permettant d'exprimer une opinion sur les principales orientations de l'entreprise et de participer à leur prise de décision.

C'est pourquoi, dès que les informations fournies par l'émetteur sont suffisantes, nous exerçons systématiquement nos droits de vote en nous appuyant sur l'expertise Corporate Governance du groupe Amundi avec laquelle nous avons des échanges réguliers.

En outre, nous considérons que la situation et les pratiques d'une entreprise s'apprécient dans la durée, et souhaitons prendre en compte, dans son analyse, l'évolution de ces pratiques et les engagements pris par l'entreprise en vue de leur amélioration.

La politique de vote vise à assurer la cohérence avec les axes de progrès retenus, et a progressivement intégré les engagements réalisés par les entreprises en lien avec la réduction des inégalités. Cette politique est révisée chaque année et est disponible sur le site Internet d'Amundi.

En 2021, BFT IM a voté à 347 assemblées et a soutenu 100% des résolutions liées aux aspects sociaux présentés lors des assemblées générales.

Notre engagement thématique ciblé

BFT IM a entamé une stratégie d'engagement thématique qui constitue un levier d'additionnalité dans le cadre de sa démarche de fonds d'investissement à impact.

Notre intention est d'enrichir l'analyse du score emploi et d'influencer les entreprises dans leurs pratiques. L'objectif de la démarche était double : obtenir de ces entreprises une plus grande transparence d'information et les inciter à établir des stratégies d'emploi des jeunes plus ambitieuses.

A cet effet, l'approche de BFT IM se veut constructive et positive : le dialogue avec les entreprises vise à mieux comprendre leurs politiques et pratiques ESG, et nous permet de leur communiquer les points d'attention et d'amélioration souhaités par BFT IM sur certains enjeux ESG.

Notre campagne 2021

Parmi les faits marquants qui nous ont incités à mener un dialogue ciblé avec les sociétés sur l'emploi des jeunes, c'est le constat que moins d'un jeune français sur deux âgé entre 20 ans et 24 ans bénéficie d'un emploi et que 20% des jeunes actifs de moins de 25 ans sont au chômage.

Nous avons déployé ainsi une politique d'engagement sur 5 secteurs et nous avons sélectionné 5 entreprises avec des enjeux spécifiques, liés à l'insertion des jeunes.

- **Le secteur bancaire** est très demandeur de jeunes fortement diplômés mais participe de moins en moins à la formation des jeunes les moins qualifiés.
 - **BNP Paribas** est l'un des leaders mondial du secteur.
- **Le secteur agroalimentaire** est quant à lui un grand employeur des jeunes, en particulier à travers un nombre important d'alternants.
 - **Danone** est le leader mondial du secteur
- **Le secteur du luxe** développe un savoir-faire important, en lien avec l'image de marque de leur entreprise, qui requiert l'emploi des jeunes
 - **Kering** est la 4^e entreprise du luxe mondiale en termes de chiffre d'affaires.
- **Le secteur pharmaceutique** fait face à un déficit de jeunes et à un vieillissement important de son effectif.
 - **Sanofi** est le premier groupe pharmaceutique européen.
- **Le secteur des semi-conducteurs**, fait face à un risque accru de perte de compétences dû à un manque de renouvellement générationnel.
 - **Soitec**, leader mondial de la fabrication des matériaux de semi-conducteurs.

Sociétés engagées



MÉTHODOLOGIE DE NOTRE POLITIQUE D'ENGAGEMENT ▼



Contact et dialogue

Engager le dialogue avec les émetteurs pour mieux connaître leur politique en matière d'emploi des jeunes et d'alternance



Fixation des objectifs

Demander aux entreprises identifiées plus de transparence et des engagements qualitatifs à un horizon déterminé (exemple : formation)



Compte rendu et suivi

Suivre dans le temps les indicateurs et le respect des objectifs fixés avec une intégration des engagements au score

Pour renforcer sa démarche d'engagement, BFT IM a mis en place un outil de suivi de ses actions d'engagement avec les sociétés investies. Par ailleurs, l'engagement permet une connaissance de l'émetteur, qui peut se

traduire (ou non) en matière d'investissement. Les résultats de cette campagne d'engagement sont partagés en comité de développement durable, et feront l'objet d'un suivi en année N+1 et N+2.

Résultats

La totalité

des entreprises interrogées (5/5) ont répondu à notre demande d'engagement et accepté les entretiens.

3

des entreprises interrogées, ont répondu à ce besoin de transparence sur l'engagement pour l'emploi des jeunes.

2

des entreprises interrogées ont accepté d'intégrer des objectifs sur lesquels nous pourrions nous appuyer pour la poursuite du dialogue.

L'EXEMPLE SANOFI



Sanofi emploie environ 99 412 salariés dans le monde dont 25 337* en France. Au niveau global, 4 grands métiers sont représentés : 38%** Production, 16% R&D, 21% Marketing, 25% Commercialisation.

Sanofi cherche à augmenter la croissance du chiffre d'affaires et à diminuer les coûts pour améliorer l'efficacité opérationnelle. Elle a réalisé plusieurs plans sociaux ces dernières années, et notamment a annoncé en 2020 la suppression de 1 700 emplois en Europe, dont un millier en France.

Sanofi a fait preuve de transparence et nous a apporté les éléments de réponse demandés ainsi que des informations précises sur sa politique d'emploi des jeunes. Le groupe a établi des objectifs clairs et ambitieux à suivre au cours du temps, sur lesquels nous pourrions nous appuyer pour la poursuite du dialogue.

* 25,5% de ses effectifs au 31/12/2020. **de l'effectif.

Un partage de la valeur par le soutien financier aux associations

Le mécanisme de reversement d'une partie des frais de gestion de BFT France Emploi ISR fait partie intégrante de son ADN

Un partenariat sur le principe du partage :

Nous avons pour mission de reverser 5% des frais de gestion financiers fixes que nous avons perçus à plusieurs associations en faveur de l'emploi.

Une volonté de partenariat ancré dans la durée :

- Ces associations apportent un éclairage complémentaire sur les freins à l'emploi pour les personnes qui en sont privées ;
- Un engagement est signé avec les associations choisies par le comité de développement durable pour une période triennale.

Une mobilisation sur trois axes :

- La Réinsertion de chômeurs de longue durée : en créant les emplois manquants grâce à de nouvelles activités ;
- Le changement de regard sur le handicap : en soutenant les personnes porteuses de handicap dans leur démarche d'emploi et leur autonomie ;
- Les démarches en faveur des jeunes : en accompagnant les jeunes à emprunter une filière d'excellence.

BFT Investment Managers, a décidé de participer à l'action de Télémaque qui remplit les objectifs du 3^e axe.

D'après les dernières études officielles, le contexte de l'égalité des chances dans l'éducation est alarmant en France.

La France est dans son éducation et, surtout dans le secondaire, le pays le plus inégalitaire d'Europe (rapport inédit du CNESE septembre 2016).

A l'entrée en 6^{ème}, 3 % des enfants de cadres sont en retard là où 15 % des enfants d'ouvriers le sont, soit 5 fois plus (rapport de « L'état de l'Enseignement supérieur et de la Recherche en France n°8 - Juin 2015 »).

La voie professionnelle mal considérée manque d'attractivité, un lycéen sur trois est aujourd'hui scolarisé dans cette filière (Rapport de la voie professionnelle, viser l'excellence Février 2018)

Depuis 2002, le poids de l'origine sociale sur les performances des élèves de 15 ans a augmenté de 33 %. La France est le pays européen le plus affecté par le déterminisme social (rapport du ministère de l'éducation nationale « Donner à chaque école et collège les moyens - De faire réussir tous les élèves » de décembre 2014).

Télémaque, de par sa mission, répond à cette problématique sociale en France en créant les conditions d'une plus grande équité sociale dans l'accès à la réussite professionnelle et personnelle.

Via ces mécanismes de partage et les dons de donateurs extérieurs, 2415 € ont été versés en 2021 à l'association Télémaque, ce qui s'est traduit par un accompagnement de 2 jeunes.

L'EXEMPLE DU MENTORAT TÉLÉMAQUE

Le mentorat et l'aide financière individuelle permettent d'agir contre les principaux freins à la réussite de ces jeunes :

- L'absence de modèle de réussite et le manque de confiance en soi qui entraînent l'autocensure ;
- Un déficit d'ouverture culturelle et l'absence de certains codes sociaux ;
- Un accès à l'information moins aisé et une connaissance limitée des filières d'études et du monde du travail ;
- La dévalorisation de la filière professionnelle.

Depuis 2005, Télémaque réunit des mentors issus du monde professionnel et éducatif. Sa mission : accompagner des jeunes investis et leur donner les meilleures chances de se révéler par le biais d'un double mentorat "école-entreprise".

L'action de Télémaque repose, ainsi, sur l'intervention auprès de chaque jeune de :

- 1 mentor d'entreprise, choisi sur la base du volontariat parmi les salariés de l'entreprise, qui joue le rôle de « passeur social », guide l'élève, lui ouvre de nouveaux horizons, l'initie aux codes sociaux et l'aide à définir et mener ses projets personnels et professionnels ;
- 1 mentor établissement scolaire, choisi au sein de l'équipe pédagogique des établissements partenaires, qui suit l'élève sur le plan scolaire, connaît son environnement et gère les relations avec sa famille et en filière professionnelle qui fait le lien avec l'apprentissage ;
- 1 aide financière d'un montant initial de 350 € par jeune collégien et de 700€ par jeune lycée dont l'utilisation est en partie gérée conjointement par le mentor pédagogique et le mentor d'entreprise, à partir des projets et des objectifs établis avec l'élève.



MENTOR D'ENTREPRISE / COLLECTIVITÉ

Salarié volontaire d'une entreprise / collectivité partenaire



FILLEUL

Collégien, lycéen ou apprenti investi, issu de territoire fragile



MENTOR D'ÉTABLISSEMENT SCOLAIRE

Membre de l'établissement scolaire du filleul

Exemple de 3 fiches valeurs



Focus sur un cas d'investissement
LVMH



Investir en France
pour une croissance durable



Effectif :
32 813



Score Emploi¹
★★★★★



Note ESG²
C



Empreinte carbone³
13,96

Description du cas

- LVMH est le leader mondial des produits de luxe. Le groupe réunit plus de 75 Maisons d'exception qui créent des produits de haute qualité. Il est présent dans cinq secteurs du luxe : Vins & Spiritueux, Mode & Maroquinerie, Parfums & Cosmétiques, Montres & Joaillerie et Distribution sélective.
- LVMH domine par sa taille et ses performances l'industrie européenne du luxe, la société pèse à elle seule près de la moitié de la capitalisation boursière du secteur. Si la société est présente dans tous les métiers, le dynamisme confirmé de ses marques phares en soft luxury (Louis Vuitton et Dior) donne au groupe un momentum positif de croissance supérieur à la moyenne en sortie de crise pandémique.
- LV et Dior constituent l'essentiel des profits de la division Mode et Maroquinerie qui représente à elle seule plus de 60% des profits du groupe.

Valorisation

- Bien que se payant sur des multiples élevés, la société se paye moins cher que la moyenne de ses comparables (PER NTM de 29,8X vs 38,4X).

Aspects Emploi

- LVMH couvre la majorité des thématiques de l'emploi et s'engage en particulier sur :
 - La parité hommes-femmes
 - La diversité
 - L'insertion des PSH.
- L'entreprise MHEA a même été créée par Moët & Chandon, recrutant près de 100% de travailleurs en situation de handicap, avec des conditions de travail particulièrement adaptées.
- Toutefois, l'engagement envers les achats semble beaucoup plus faible, avec peu d'engagements sociaux demandés aux fournisseurs et l'impact social des activités est rarement mentionné.
- La mixité professionnelle, notamment l'égalité femme/homme, fait partie intégrante de la culture de LVMH. Ainsi, le groupe compte 42% de femmes aux postes clés en 2020 – contre 23% en 2007 – et vise la parité dans les postes-clés à horizon 2025.

Aspects Environnement

- Formalisation d'une politique environnementale avec l'ambition de participer à la réalisation de l'Accord de Paris (limiter le réchauffement de la planète à un niveau inférieur à 2 °C, et en poursuivant les efforts pour le limiter à 1,5 °C).
- Objectif global à horizon 2025 : réduction de l'intensité carbone de 30%

1 Source : Humpact au 31 décembre 2021. Effectif salariés locaux en 2020. 2 Source : Amundi au 30 juin 2022. 3 Source : Amundi au 30 juin 2022, tonne par million d'euros investis.



Focus sur un cas d'investissement
Air Liquide



Investir en France
pour une croissance durable



Effectif :
11 880



Score Emploi¹
★★★★★



Note ESG²
C



Empreinte carbone³
378,28

Description du cas

- Figure parmi les leaders mondiaux de la production de gaz industriels et médicaux.
- Entreprise considérée comme une valeur défensive avec un management stable, un dividende qui représente généralement un rendement d'environ 2,5% du cours de bourse et la distribution d'actions gratuites si détention des titres depuis au moins 2 ans.
- Équilibre géographique de qualité et exposition à des secteurs en forte croissance (notamment la santé).
- Positionnement affirmé du groupe vers les énergies propres, la transition énergétique et les transformations sociétales.

Valorisation

- Si le secteur se paye cher, l'entreprise l'est moins en terme de comparable (PER NTM de 26X vs 28X). D'autre part, son positionnement sur les nouveaux relais de croissance comme l'hydrogène justifie ces multiples.

Aspects Emploi

- Politique de partage de la valeur : un grand nombre de conventions collectives sont organisées et négociées au sein de l'entreprise avec un engagement dans le bien-être de ses collaborateurs à travers le programme « Care & Perform ».
- Initiative en faveur de la mixité femme-homme : objectif à horizon 2025
 - 35% de femmes « ingénieures et cadres ».
 - 25% de femmes parmi les plus hauts niveaux de responsabilité.
- Initiative en faveur de la diversité : encourager l'innovation et l'engagement des collaborateurs, pour satisfaire les attentes de ses clients et assurer la performance du Groupe sur le long terme.


Aspects Environnement

- Formalisation d'une politique environnementale avec l'ambition de participer à la réalisation de l'Accord de Paris (limiter le réchauffement de la planète à un niveau inférieur à 2 °C, et en poursuivant les efforts pour le limiter à 1,5 °C).
- Objectif global à horizon 2025 : réduction de l'intensité carbone de 30%


1 Source : Humpact au 30 novembre 2021. Effectif salariés locaux en 2020. 2 Source : Amundi au 30 juin 2022. 3 Source : Amundi au 30 juin 2022, tonne par million d'euros investis.



Focus sur un cas d'investissement
AXA




Investir en France
pour une croissance durable




Effectif France :
16 892



Effectif Monde :



Score Emploi¹
★★★★★



Note ESG²
B



Empreinte carbone³
1.53

Description du cas

- AXA est le 1er groupe d'assurance européen. AXA fournit des produits d'assurance vie, santé et dommages et est notamment l'un des leaders européens en assurance vie/santé. Le groupe est également présent en gestion d'actifs.
- AXA dispose de résultats financiers solide, notamment avec un CA de 100Md€ en 2021, le groupe affiche des performances notables sous toutes ses dimensions.
- AXA conserve des perspectives de progression de son RO attractives, il vise ainsi une croissance annuelle moyenne de son RO par action comprise entre 3% et 7% entre 2020 et 2023 (vs un RO de référence de 6,3Md€ en 2020 hors Covid et surcoût des catastrophes naturelles). La société va notamment poursuivre ses programmes d'économies de coûts.

Valorisation

- Le titre se traite avec une forte décote par rapport à l'ensemble du secteur assurance. L'amélioration attendue de la rentabilité d'AXA XL et le renforcement graduel du bilan devraient permettre de réduire graduellement cette décote. Les multiples actuels ne reflètent pas les perspectives favorables de rentabilité du groupe.

Aspects Emploi

- Variations des effectifs : En 3 ans, les effectifs d'AXA ont augmenté de plus de 6% (+966 salariés) en France, et cela représente la principale force d'AXA. Cette croissance est durable sur 3 ans, même lors de la crise Covid.
- Politique en faveur du Handicap AXA exprime la volonté de traiter toutes les problématiques liées au handicap pour ses clients ainsi que pour l'ensemble de ses collaborateurs. Sa vision : rendre accessible son site internet mais aussi mettre en place des actions concrètes pour faciliter l'accès aux offres et services à tous les publics.
- Politique sociale: AXA a mis en place une politique d'achats locaux engagés, et déploie des moyens pour l'égalité femmes hommes. AXA s'engage et se fixe des objectifs sur les ODDs de l'ONU 1, 3, 5 et 10, concernant l'emploi.

Aspects Environnement

- Réduction de l'empreinte carbone des actifs du fonds général de 20% d'ici 2025. Axa souhaite Développer le portefeuille d'investissements verts pour atteindre 25 milliards d'euros d'ici 2023.
- Formation de l'ensemble des collaborateurs aux enjeux climatiques d'ici 2023, et neutralité carbone des activités en 2025.

1 Source : Humpact au 28 février 2022. Effectif salariés locaux en 2020. 2 Source : Amundi au 30 juin 2022. 3 Source : Amundi au 30 juin 2022, tonne par million d'euros investis.



BFT IM

société anonyme au capital de 1 600 000 euros
Société de gestion de portefeuille agréée par l'AMF sous le numéro GP 98026
Siège social : 91-93 Boulevard Pasteur, 75015 Paris, France.

www.bft-im.fr

[@linkedin.com/company/bft-im](https://www.linkedin.com/company/bft-im)



Amundi Asset Management,

Société par actions simplifiée — SAS au capital de 1 143 615 555 euros — Société de gestion de portefeuille
agréée par l'AMF n° GP 04000036 — 91-93, boulevard Pasteur, 75015 PARIS.

Ceci est une communication publicitaire. Veuillez vous référer au prospectus et au document d'informations clés pour l'investisseur (« DICI ») du fonds avant de prendre toute décision finale d'investissement. La documentation réglementaire agréée par l'Autorité des Marchés Financiers est disponible sur le site www.bft-im.fr ou sur simple demande au siège social de la société de gestion. L'investisseur est soumis à un risque de perte en capital (voir le détail des Risques dans le DICI et le prospectus). Il appartient à l'investisseur de s'assurer de la compatibilité de cet investissement avec les lois de la juridiction dont il relève et de vérifier si ce dernier est adapté à ses objectifs d'investissement et sa situation patrimoniale (y compris fiscale). Ce document n'est pas destiné à l'usage des résidents des États-Unis d'Amérique et des « U.S. Persons », telle que l'expression est définie par la « Regulation S » de la Securities and Exchange Commission en vertu du U.S. Securities Act de 1933 et dans le Prospectus du ou des OPC décrits dans ce document. Reproduction interdite sans accord exprès de la Société de Gestion.