

RAPPORT ENVIRONNEMENTAL, SOCIAL ET GOUVERNANCE ET D'IMPACT

HARMONIE MUTUELLE
EMPLOIS FRANCE

31 décembre 2019



Méthodologie

Eiffel Investment Group calcule annuellement l'impact des investissements du Fonds Harmonie Mutuelle Emplois France selon des indicateurs Environnementaux, Sociaux, de Gouvernance et relatifs aux Droits de l'Homme. Les données proviennent du fournisseur de données extra-financières Gaïa Rating, spécialisé sur les PME-ETI cotées.

Le rapport ESG du fonds Harmonie Mutuelle Emplois France s'appuie sur des indicateurs sélectionnés dans le but de représenter au mieux la performance environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) du portefeuille vis à vis de son indicateur de référence.

Les résultats présentés des indicateurs pour le fonds sont pondérés par leur poids dans le portefeuille.

L'univers de départ choisi est la couverture annuelle de Gaïa Rating. Cet univers de référence se compose en 2019-2020 de 958 valeurs. Celles-ci sont sélectionnées en fonction de leur taille, de leur liquidité ou évaluées à la demande spécifique des clients de Gaïa Rating. Cela permet d'avoir une base de référence fournie et des éléments de comparaison solides à la fois sur le marché français et européen. De plus, ces valeurs cotées sont des PME et ETI qui composent de manière majoritaire le tissu entrepreneurial européen.

Chaque indicateur se voit attribuer un « indice de confiance », correspondant au taux de couverture : celui-ci précise la disponibilité de l'Information au sein du portefeuille et du benchmark (en % du nombre d'émetteur et en % de l'encours).

Les mesures sont obtenues et diffusées dans un but informatif, sans être un objectif de gestion pour les gérants.

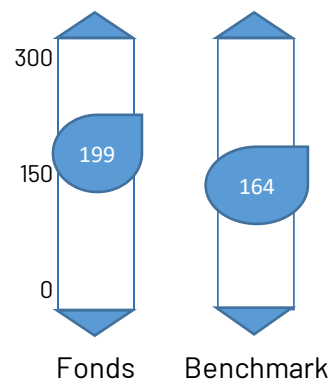
Sources : données disponibles au 30/04/2020 pour le benchmark et pour le portefeuille.

Pilier environnemental



Intensité carbone moyenne

L'intensité carbone moyenne du portefeuille est un indicateur d'impact environnemental qui montre la participation du fonds au dérèglement climatique. Il indique la quantité moyenne de CO₂ équivalent émis pour chaque million d'euros de chiffre d'affaires réalisé par les entreprises du portefeuille. On considère ici les scopes 1 (émissions directes de l'entreprise sur site) et 2 (émissions indirectes induites par l'achat et la consommation d'énergie).

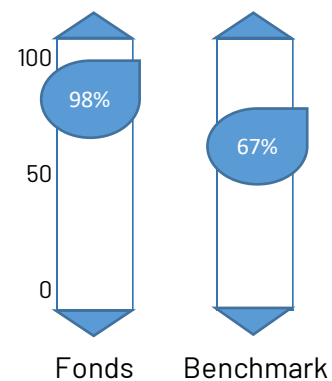


	Pour le portefeuille	Pour le benchmark de référence
Indice de confiance (en % de l'encours)	93%	
Indice de confiance (en % du nombre d'émetteurs)	91%	53%



Taux de formalisation d'une politique environnementale

Le taux de formalisation d'une politique environnementale est un indicateur d'impact environnemental qui montre le degré de priorisation des questions environnementales pour l'émetteur. Il compte le nombre d'entreprises dont le Conseil d'Administration a validé une politique environnementale incluant des valeurs, objectifs et plans d'actions pour répondre à des enjeux environnementaux rapporté au nombre total d'émetteurs dans le portefeuille.



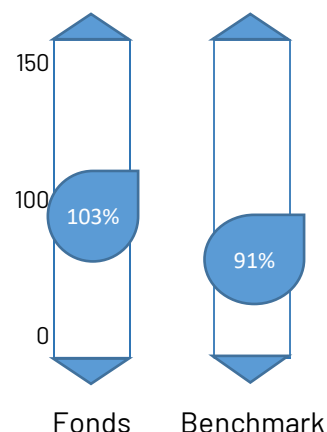
	Pour le portefeuille	Pour le benchmark de référence
Indice de confiance (en % de l'encours)	100%	
Indice de confiance (en % du nombre d'émetteurs)	100%	100%

Pilier social



Ratio de mixité dans la promotion interne

Le taux de promotion interne est un indicateur d'impact social qui mesure l'égalité homme-femme dans l'entreprise. Il se calcule par le nombre moyen de femmes dans le management des entreprises en portefeuille rapporté au nombre moyen de femmes dans l'effectif total. Plus l'indicateur se rapproche de 100% plus les sociétés du portefeuille s'illustreront sur l'équité de la promotion interne.

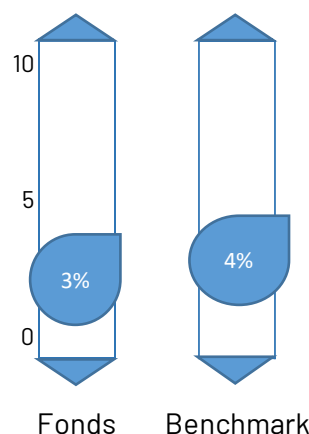


	Pour le portefeuille	Pour le benchmark de référence
Indice de confiance (en % de l'encours)	91%	
Indice de confiance (en % du nombre d'émetteurs)	85%	63%



Taux d'absentéisme

Le taux d'absentéisme est indicateur d'impact social qui mesure l'absence au travail et qui correspond au quotient du nombre de jours d'absence par rapport au nombre de jours travaillés. Le niveau et l'évolution de ce taux sont des signaux forts permettant d'appréhender les conditions de travail au sein de l'entreprise.

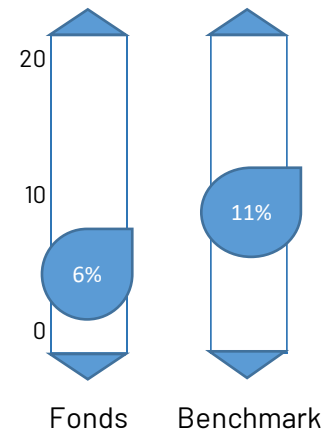


	Pour le portefeuille	Pour le benchmark de référence
Indice de confiance (en % de l'encours)	93%	
Indice de confiance (en % du nombre d'émetteurs)	94%	71%



Taux de fréquence des accidents du travail

Le taux de fréquence des accidents est un indicateur d'impact social relatif à la santé-sécurité. Il correspond au nombre d'accidents avec arrêt de travail par million d'heures de travail. Son évolution permet d'appréhender la qualité du système de management de santé-sécurité de l'entreprise et donc des politiques afférentes.

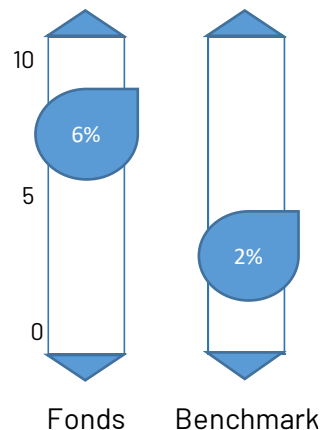


	Pour le portefeuille	Pour le benchmark de référence
Indice de confiance (en % de l'encours)	89%	
Indice de confiance (en % du nombre d'émetteurs)	89%	71%



Evolution nette moyenne de l'effectif

L'évolution nette moyenne de l'effectif est une mesure d'impact social qui montre le nombre d'emplois nets créés d'une année sur l'autre par l'ensemble des entreprises du portefeuille. Il se calcule par le recrutement net moyen de salariés permanents en année N rapporté à l'effectif moyen en fin de N-1. Les salariés permanents se calculent en Equivalent Temps Plein (ETP). Les données sont évaluées à périmètre constant. Les entreprises du portefeuille ont créé 6% d'emplois en moyenne, à comparer à 2% pour le benchmark. En valeur, chaque entreprise du portefeuille a créé en moyenne 2 129 ETP à périmètre constant, à comparer à 308 pour le benchmark.

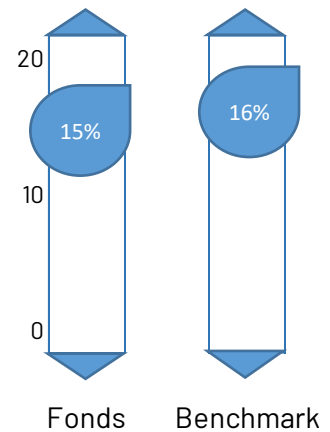


	Pour le portefeuille	Pour le benchmark de référence
Indice de confiance (en % de l'encours)	73%	
Indice de confiance (en % du nombre d'émetteurs)	75%	64%



Taux de rotation des employés

Le taux de rotation est un indicateur d'impact social qui traduit le nombre de salariés ayant quitté l'entreprise et ayant vocation à être remplacé par des recrutements. L'évolution de ce taux reflète dans une certaine mesure la qualité de la gestion des ressources humaines ainsi que le climat social au sein de l'entreprise. Il correspond au rapport entre le nombre de départs de salariés permanents et l'effectif moyen. Les salariés permanents se calculent en Equivalent Temps Plein (ETP). Les causes de départ de l'entreprise étant multiples, sont retenues ici les démissions, ruptures conventionnelles, licenciements pour cause économique, licenciements pour d'autres causes, départs au cours de la période d'essai, mutations d'un établissement à un autre, départs volontaires en retraite et pré-retraite, décès.

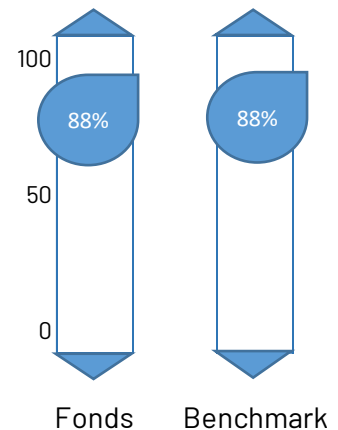


	Pour le portefeuille	Pour le benchmark de référence
Indice de confiance (en % de l'encours)	94%	
Indice de confiance (en % du nombre d'émetteurs)	91%	73%



Part de l'effectif permanent

La part de l'effectif permanent est un indicateur d'impact social qui indique la structure des contrats de l'entreprise. Il permet d'appréhender sa capacité à créer et maintenir des emplois de qualité. Il se calcule par le nombre de salariés permanents rapporté à l'effectif total. Les salariés permanents se calculent en Equivalent Temps Plein (ETP).



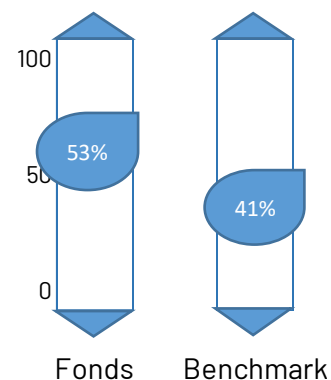
	Pour le portefeuille	Pour le benchmark de référence
Indice de confiance (en % de l'encours)	79%	
Indice de confiance (en % du nombre d'émetteurs)	85%	67%

Pilier gouvernance



Taux moyen d'indépendance du Conseil

Le taux moyen d'indépendance du Conseil est un indicateur d'impact relatif à la qualité de la Gouvernance. Il permet de mesurer la diversité du conseil d'administration et notamment la part des administrateurs indépendants. En moyenne les entreprises du portefeuille disposent d'un conseil d'administration composé à 53% d'administrateurs indépendants, à comparer à 41% pour le benchmark de référence.



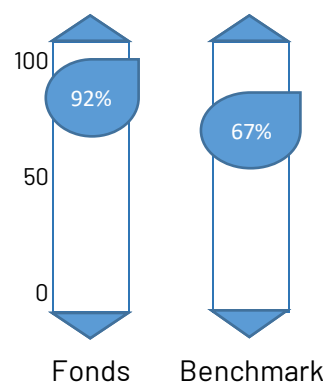
	<i>Pour le portefeuille</i>	<i>Pour le benchmark de référence</i>
<i>Indice de confiance (en % de l'encours)</i>	100%	
<i>Indice de confiance (en % du nombre d'émetteurs)</i>	100%	100%

Droits humains



Part des entreprises prenant en compte les droits humains dans sa chaîne de valeur

La part des entreprises prenant en compte les droits humains dans sa chaîne de valeur est un indicateur d'impact relatif aux Droits de l'Homme. Il montre le nombre d'entreprises qui vérifient le respect des droits de l'Homme par ses fournisseurs. 92% des entreprises du portefeuille intègrent notamment des critères sociaux et de droit humain dans les pratiques d'achat et de sous-traitance, à comparer à 67% pour le benchmark de référence.



	Pour le portefeuille	Pour le benchmark de référence
Indice de confiance (en % de l'encours)	100%	
Indice de confiance (en % du nombre d'émetteurs)	100%	100%

Glossaire – Calcul des indicateurs

Intensité carbone moyenne du portefeuille est un indicateur d'impact environnemental qui montre la participation du fonds au dérèglement climatique. Il considère les émissions carbone moyennes des entreprises en portefeuille par rapport à leur chiffre d'affaires. Il indique la quantité moyenne de CO2 équivalent émis pour chaque million d'euro de chiffre d'affaires réalisé par les entreprises du portefeuille. On considère ici les scopes 1 (émissions directes de l'entreprise sur site) et 2 (émissions indirectes induites par l'achat et la consommation d'énergie).

$$\text{Intensité moyenne} = \frac{\text{Emissions de CO2 moyen (en tonnes équivalent)}}{\text{Chiffre d'affaires moyen (en million d'euros)}}$$

Le taux de formalisation de politique environnementale est un indicateur d'impact environnemental qui montre le degré de priorisation des questions environnementales pour l'émetteur. Il compte le nombre d'entreprises dont le Conseil d'Administration a validé une politique environnementale incluant des valeurs, objectifs et plans d'actions pour répondre à des enjeux environnementaux rapporté au nombre total d'émetteurs dans le portefeuille.

$$\text{Taux de formalisation d'une politique environnementale} = \frac{\text{Nombre d'entreprises ayant formalisé une politique environnementale}}{\text{Nombre total d'entreprises en portefeuille}}$$

Le ratio de mixité dans la promotion interne est un indicateur d'impact social qui mesure l'égalité homme-femme dans l'entreprise. Il met en évidence la capacité d'une société à donner accès à des évolutions de poste de manière équitable entre collaborateurs de différents genres. Il compare la part des femmes dans l'effectif cadre à la part des femmes dans l'effectif total. Il se calcule par le nombre moyen de femme dans le management des entreprises en portefeuille rapporté au nombre moyen de femmes dans l'effectif total.

$$\text{Taux de promotion interne} = \frac{\text{Nombre moyen de femmes dans le management}}{\text{Nombre moyen de femmes dans l'effectif total}}$$

Le taux d'absentéisme est indicateur d'impact social qui mesure l'absence au travail et qui correspond au quotient du nombre de jours d'absence par rapport au nombre de jours travaillés. Le niveau et l'évolution de ce taux sont des signaux forts permettant d'appréhender les conditions de travail au sein de l'entreprise. Il se calcule par le nombre de jours d'absence en jours ouvrés rapporté au nombre total de jours ouvrés.

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre de jours d'absence en jours ouvrés}}{(\text{Nombre de jours ouvrés sur l'exercice} * \text{effectif total})}$$

Le taux de fréquence des accidents du travail est un indicateur d'impact social relatif à la santé-sécurité. Il correspond au nombre d'accidents avec arrêt de travail par million d'heures de travail. Son évolution permet d'appréhender la qualité du système de management de santé-sécurité de l'entreprise et donc des politiques afférentes. Il se calcule comme suit :

$$\text{Taux de fréquence des accidents} = \frac{(\text{Nombre d'accidents avec arrêt} * 1\,000\,000)}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$

L'évolution nette moyenne de l'effectif est une mesure d'impact social qui montre le nombre d'emplois nets créés d'une année sur l'autre par l'ensemble des entreprises du portefeuille. Il se calcule par le recrutement net moyen de salariés permanents en année N rapporté à l'effectif moyen en fin de N-1. Les salariés permanents se calculent en Equivalent Temps Plein (ETP).

$$\text{Evolution nette moyenne de l'effectif par rapport à } N - 1 = \frac{(\text{Nombre de recrutements moyen en } N - \text{Nombre de départs moyen en } N)}{\text{Effectif total moyen en } N - 1 - (\text{recrutements moyen en } N - \text{départs moyen en } N)}$$

Le taux de rotation des employés est un indicateur d'impact social qui traduit le nombre de salariés ayant quitté l'entreprise et ayant vocation à être remplacé par des recrutements. L'évolution de ce taux reflète dans une certaine mesure la qualité de la gestion des ressources humaines ainsi que le climat social au sein de l'entreprise. Il correspond au rapport entre le nombre de départs de salariés permanents et l'effectif moyen. Les salariés permanents se calculent en Equivalent Temps Plein (ETP). Les causes de départ de l'entreprise étant multiples, sont retenues ici les démissions, ruptures conventionnelles, licenciements pour cause économique, licenciements pour d'autres causes, départs au cours de la période d'essai, mutations d'un établissement à un autre, départs volontaires en retraite et pré-retraite, décès.

$$\text{Taux de rotation} = \frac{\text{Nombre de départs de salariés permanents (ETP)}}{\text{Effectif moyen sur l'exercice (ETP)}}$$

La part de l'effectif permanent est un indicateur d'impact social qui indique la structure des contrats de l'entreprise. Il permet d'appréhender sa capacité à créer et maintenir des emplois de qualité. Il se calcule par le nombre de salariés permanents rapporté à l'effectif total. Les salariés permanents se calculent en Equivalent Temps Plein (ETP).

$$\text{Part de l'effectif permanent} = \frac{\text{Nombre de salariés permanents (ETP)}}{\text{Effectif total (ETP)}}$$

Le taux moyen d'indépendance du Conseil est un indicateur d'impact relatif à la qualité de la Gouvernance. Il s'agit de la moyenne des taux d'indépendance des membres du Conseil d'Administration des entreprises en portefeuille. Le taux d'indépendance du CA est le nombre de membres considérés comme indépendants rapporté au nombre de membres total du CA.

Selon le code de gouvernement d'entreprise 2018 de l'Afep-Medef, « un administrateur est indépendant lorsqu'il n'entretient aucune relation de quelque nature que ce soit avec la société, son groupe ou sa direction, qui puisse compromettre l'exercice de sa liberté de jugement. Ainsi, par administrateur indépendant, il faut entendre tout mandataire social non exécutif de la société ou de son groupe dépourvu de liens d'intérêt particulier (actionnaire significatif, salarié, autre) avec ceux-ci. »

$$\text{Taux moyen d'indépendance du conseil} = \frac{\text{Nombre moyen d'administrateurs indépendant dans les CA des émetteurs}}{\text{Nombre moyen de membres dans les CA des émetteurs}}$$

La part des entreprises prenant en compte les droits humains dans sa chaîne de valeur est un indicateur d'impact relatif aux Droits de l'Homme. Il montre le nombre d'entreprises qui vérifient le respect des droits de l'Homme par ses fournisseurs. Il se calcule par le nombre d'émetteurs affirmant prendre en compte ce critère dans le choix des fournisseurs et vérifiant effectivement la bonne application de la DUDH dans sa chaîne de valeur divisé par le nombre d'entreprises en portefeuille.

$$\begin{aligned} & \textit{Part des entreprises prenant en compte les droits humains dans sa chaîne de valeur} \\ & = \frac{\textit{Nombre d'entreprises prenant en compte les droits humains dans leur chaîne de valeur}}{\textit{Nombre d'entreprises en portefeuille}} \end{aligned}$$

Ce document a pour objet de présenter, uniquement à titre d'information, les informations ESG transmises par la société EIFFEL IG. Le présent document est purement informatif et ne constitue ni une offre de souscription, ni un conseil personnalisé d'investissement. Préalablement à toute décision d'investissement, tout souscripteur doit prendre connaissance du prospectus disponible sur le site de Eiffel IG (www.eiffel-ig.com) ou sur simple demande et déterminer lui-même ou avec le concours de ses conseillers l'adéquation de son investissement, en fonction des considérations légales, fiscales et comptables qui lui sont applicables.