

Compte rendu ESG 2019 et suivi des performances ESG selon le Label ISR

Mapfre Inclusion Responsable

L'objectif de ce compte rendu ESG 2019 est de mettre en lumière les performances extra-financières de Mapfre Inclusion Responsable, conformément aux exigences du label ISR et de l'Article 173 de la Loi sur la Transition Énergétique et la Croissance Verte (LTECV). Les choix d'investissement sur les émetteurs reposent sur l'analyse des entreprises et de leurs contributions à l'inclusion des personnes en situation de handicap ainsi qu'à une économie en transition. Mapfre Inclusion Responsable est un compartiment de la Sicav de Mapfre AM géré en advisory par La Financière Responsable¹. Dans ce cadre, La Financière Responsable procède à l'analyse et à l'évaluation des entreprises inclusives éligibles à un investissement du fonds Mapfre Inclusion Responsable. Ce compte rendu ESG 2019 et les mesures qu'il contient s'appuient, pour les données ESG des entreprises, sur la base de données Empreinte Ecosociale® et sur l'Inclusion Indicators Database® pour la politique handicap des entreprises.

Mapfre Inclusion Responsable sélectionne, à partir de la Gestion Intégrale IVA® - Integral Value Approach², des entreprises européennes de qualité et de croissance, engagées en faveur de l'inclusion en entreprise des personnes en situation de handicap. La thèse d'investissement de Mapfre Inclusion Responsable considère que l'effort d'inclusion des personnes en situation de handicap par l'entreprise est, en complément de la stratégie, des données ESG et financières, révélateur de la qualité de l'entreprise. En effet, l'entreprise inclusive est dotée d'une forte capacité à s'enrichir de la différence, d'un esprit d'équipe qui reconnaît la fragilité de l'autre et de tous. Une telle entreprise nous semble mieux préparée au changement, plus créative et encline à encourager l'innovation afin de contribuer à la création de valeur à long terme.

Mapfre Inclusion Responsable s'inscrit dans la promotion d'une croissance économique soutenue, partagée et durable, encouragée par les [17 Objectifs de Développement Durable](#) (ODD) adoptés par les États-membres de l'Organisation des Nations Unies.

Dans un premier temps, nous précisons la méthodologie de l'Empreinte Ecosociale® et de l'Inclusion Indicators Database®, les moyens humains mis en œuvre pour le suivi des émetteurs et la méthode d'évaluation de l'inclusion des personnes en situation de handicap. Compte tenu de l'importance que revêt l'inclusion de personnes en situation de handicap en entreprise pour Mapfre Inclusion Responsable et ses investisseurs, nous détaillerons dans le domaine social les résultats obtenus sur neuf indicateurs sociaux dont huit indicateurs en relation avec la politique handicap des entreprises et chacune des sept thématiques abordées par le questionnaire « handicap au travail ». Ensuite, nous présenterons des mesures ESG pour un indicateur en relation avec les droits de l'homme, un indicateur environnemental et un indicateur relatif aux pratiques de gouvernance. Lorsque cela sera possible, nous expliciterons la façon dont Mapfre Inclusion Responsable, par sa sélection et sa gestion responsable, est un acteur contribuant aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

¹ Partenaire de Mapfre AM dans l'ISR et advisor de Mapfre Inclusion Responsable, la Financière Responsable (LFR) est une société de gestion dédiée à l'Investissement Socialement Responsable (ISR).

² La Gestion Intégrale IVA® est résolument tournée vers les entreprises bénéficiant d'un fort potentiel à croître à moyen et long terme dans leur environnement macroéconomique et concurrentiel. En conséquence, nous analysons pour chaque entreprise, ce développement sous toutes les composantes de la chaîne de valeur : développement économique, relations sociales, relations avec les clients, les fournisseurs, les sous-traitants ou de façon plus générale les partenaires, liens tissés avec la société civile, l'environnement, ou encore le mode de gouvernance et le management des dirigeants. À l'issue de l'analyse, nous disposons d'une vision élargie et complète des pratiques et de la perspective de croissance de l'entreprise, aussi appelées développement intégral de l'entreprise.

I. La méthodologie de l'Empreinte Ecosociale® et de l'Inclusion Indicators Database®

1) Nature des critères extra-financiers pris en compte

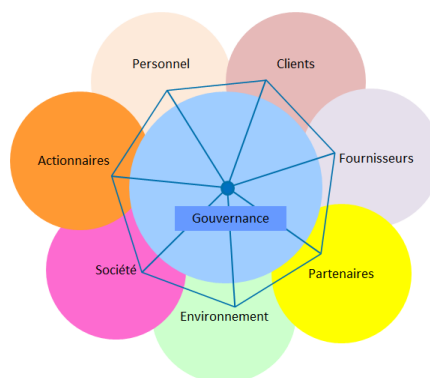
L'ensemble des données extra-financières des entreprises est généralement réparti en trois domaines : E, S et G, soit respectivement l'environnement, le social et la gouvernance.

Pour la gestion de Mapfre Inclusion Responsable et l'élaboration de ce compte rendu ESG 2019, les équipes s'appuient sur les données ESG des entreprises issues de la base de données Empreinte Ecosociale® et de l'Inclusion Indicators Database® pour la politique handicap des entreprises.

Concernant l'Empreinte Ecosociale® de La Financière Responsable :

En 2019, la base de données Empreinte Ecosociale® de La Financière Responsable regroupait plus de 145 indicateurs extra-financiers pour plus de 200 entreprises européennes. Depuis plus de 10 ans, les équipes de La Financière Responsable collectent et mettent à jour, chaque année, cette base de données.

Les indicateurs ESG de l'Empreinte Ecosociale® permettent, lors de l'analyse ESG, d'évaluer le degré d'intégration de l'ensemble des parties-prenantes par l'entreprise : personnel, actionnaires, clients, fournisseurs et partenaires, l'environnement et la société. Cette diversité d'indicateurs permet donc d'évaluer au mieux la réalité des enjeux Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance des entreprises qui composent Mapfre Inclusion Responsable ainsi que leurs univers de valeurs éligibles. Les données ESG tangibles concernent Mapfre Inclusion Responsable et l'indice Euro Stoxx 50. La composition de Mapfre Inclusion Responsable est arrêtée au 31 décembre 2019 (Cf. annexe 1).

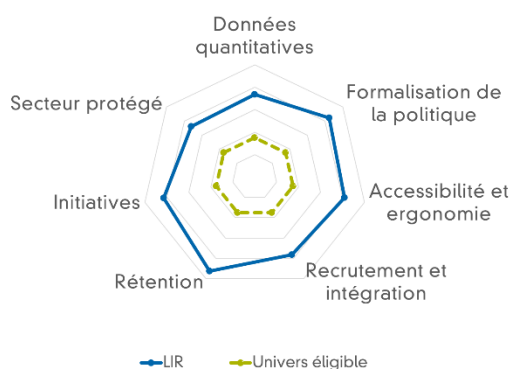


Source : La Financière Responsable

Concernant l'Inclusion Indicators Database® de La Financière Responsable :

L'Inclusion Indicators Database® centralise les données collectées par les équipes de La Financière Responsable au moyen du questionnaire « handicap au travail » pour Mapfre Inclusion Responsable. Ce questionnaire permet de mesurer la qualité inclusive de l'entreprise envers les personnes en situation de handicap. Les équipes de La Financière Responsable transmettent le questionnaire aux émetteurs de l'univers d'investissement, collectent et intègrent les réponses dans la base de données afin de procéder à leur évaluation.

L'Inclusion Indicators Database® intègre les réponses de 100 entreprises (sur 259 interrogées à fin 2019). Le questionnaire handicap comporte plus de 60 questions réparties en sept thèmes :



- ✓ Données chiffrées relatives à l'emploi,
- ✓ La formalisation de la politique handicap : accueil, inclusion et développement professionnel,
- ✓ Adaptation des locaux et l'ergonomie des postes de travail,
- ✓ Le recrutement et l'intégration,
- ✓ La rétention des personnes en situation de handicap,
- ✓ La participation à des initiatives spécifiques ou le soutien à des programmes d'inclusion,
- ✓ Les opérations réservées au secteur protégé, c'est-à-dire aux Etablissement et Services d'Aide par le Travail (ESAT).

Ces données de l'Inclusion Indicator Database® concernent Mapfre Inclusion Responsable et l'indice Euro Stoxx 50. Mapfre Inclusion Responsable, au 31 décembre 2019, atteint 10,2 millions d'€ représente 3,6% des encours de La Financière Responsable et 0,17% des encours de Mapfre AM.

2) Processus de collecte et d'élaboration des bases de données :

Les informations exploitées par les équipes de La Financière Responsable émanent directement des entreprises et sont collectées par ses équipes au moyen de questionnaires extra-financiers normés. Précisons que pour l'Empreinte Ecosociale® et les données ESG, le questionnaire est pré-rempli à partir des éléments issus des documents officiels des entreprises. Ainsi, la validation des données pré-collectés et le remplissage exhaustif du questionnaire sont réalisés grâce à la prise de contact direct avec chaque entreprise (Direction des Ressources Humaines, Direction de l'Environnement, Service de Relations avec les investisseurs). Le recours à des questionnaires pour la collecte d'informations permet à La Financière Responsable d'obtenir davantage d'informations de la part des émetteurs.

Le questionnaire « handicap au travail » de LFR qui sert à la constitution de l'Inclusion Indicators Database® ne fait pas l'objet d'un pré-remplissage et la réponse des entreprises se fait sur la base du volontariat.

Toutes les données collectées par les équipes auprès des entreprises sont ainsi opposables aux tiers. Cela constitue un avantage déterminant pour la réalisation et l'édition du rapport extra-financier et le suivi de la performance extra-financière requis par le Label ISR.



Le processus de réalisation de l'Empreinte Ecosociale® et de l'Inclusion Indicators Database® est un élément moteur du progrès de la communication de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise. Toujours avec l'objectif de mieux comprendre l'entreprise, le questionnaire de l'Empreinte Ecosociale® évolue chaque année avec, notamment, l'intégration de nouveaux indicateurs extra-financiers. Mapfre Inclusion Responsable contribue ainsi à la réalisation des Objectifs de Développement Durable, particulièrement le n°16 « Promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et ouvertes à tous aux fins du développement durable, assurer l'accès de tous à la justice et mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous » au travers de sa cible n°10 « Garantir l'accès public à l'information et protéger les libertés fondamentales, conformément à la législation nationale et aux accords internationaux ».

3) Analyse des données collectées et suivi des performances ESG

Les mesures extra-financières établies à partir de l'Empreinte Ecosociale® font l'objet d'une comparaison systématique des données recueillies entre le fonds et l'indice Euro Stoxx 50. Il est alors possible de mettre en évidence les résultats obtenus pendant une période considérée. Lorsque les mesures affichées laissent apparaître des résultats ESG meilleurs que ceux présentés par l'indice, nous pouvons alors affirmer que le portefeuille que nous avons constitué, intégrant la prise en compte des données financières et ESG, présente à l'épargnant l'opportunité d'un investissement à contribution positive (ou négative dans le cas inverse) selon le(s) critère(s) qui l'intéresse(nt). Dans tous les cas, nous fournissons les explications nécessaires qui nous semblent les plus fondées pour éclairer le résultat obtenu et apporter ainsi à l'épargnant une information claire, exacte et non trompeuse.

Les mesures issues de l'Inclusion Indicators Database® font l'objet d'une comparaison systématique des données entre les réponses apportées par les entreprises de Mapfre Inclusion Responsable et l'ensemble des entreprises ayant répondu au questionnaire.

À cet égard, il faut garder à l'esprit que l'objectif qui nous a été confié par les investisseurs est d'obtenir une bonne performance financière, en tenant compte de l'intégralité des caractéristiques de l'entreprise que nous étudions (stratégiques, financières et extra-financières), comme le prévoit notre méthode de la Gestion intégrale IVA®. Sans ce dispositif, notre analyse et notre appréciation globale (IVA® Integral Value Approach) pourraient nous conduire à ne pas retenir une valeur, alors même qu'elle présenterait sous certains aspects d'indéniables qualités. Les résultats obtenus ci-dessus sont donc souvent le fruit d'un « compromis », lorsqu'il est possible.

Afin de mieux comprendre les résultats présentés ici, il est à noter que le taux de réponse des entreprises permet de mesurer l'intensité et l'engagement des émetteurs.

4) Moyen mis en œuvre pour le suivi des valeurs et suivi des performances ESG

La collecte d'indicateurs ESG, l'analyse et le suivi des performances ESG sont des processus entièrement internalisés chez LFR et pris en charge par l'équipe de gestion. L'équipe est composée de quatre gérants-analystes dont un responsable de gestion.

Pour une valeur suivie par un analyste gérant, ce dernier est en charge :

- de l'analyse stratégique,
- de l'analyse extra-financière et du respect des règles d'exclusion,
- de l'analyse financière,
- de l'analyse de la politique handicap,
- de la présentation du cas d'investissement au comité mensuel d'investissement jusqu'au suivi au sein du portefeuille y compris les mises à jour financières et ESG annuelles,

- des actions d'engagement et de dialogues entreprises auprès de l'émetteur.

Les trois analystes-gérants sont encadrés par le Responsable de gestion, qui préside le Comité d'Investissement et supervise l'intégralité des réunions et comités sur les aspects financiers et extra-financiers relatifs à la détention des titres.

L'équipe de gestion de La Financière Responsable dispose également d'un référent spécialiste en stratégie, qui accompagne les analystes-gérants dans la recherche de cohérence entre les données ESG et la stratégie adoptée par l'entreprise pour sa recherche de croissance. Le référent spécialiste en stratégie participe également à l'ensemble des comités et réunions qui abordent les aspects extra-financiers.

L'exploitation de la plateforme Qlick permet l'intégration de l'Empreinte Ecosociale® sur un support puissant pour la visualisation et l'analyse des données.

5) [Contribution aux Objectifs de Développement Durable](#)

Mapfre Inclusion Responsable est un fonds ISR à thématique sociale forte dont le processus de gestion est clair et rigoureux. Au travers de l'ensemble de son positionnement, le fonds contribue directement à deux des dix-sept Objectifs de Développement Durable :



Cible 8.5 : « Promouvoir la cohésion sociale et investir dans des systèmes de résilience et d'action pris en main par les communautés. »



Cible 10.2 : « D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre. »

6) [Périmètre du rapport](#)

Mapfre Inclusion Responsable sélectionne des sociétés cotées européennes engagées envers l'inclusion des personnes en situation de handicap et dans une démarche de développement durable.

Ce rapport extra-financier est valable pour Mapfre Inclusion Responsable dont la composition est arrêtée au 31 décembre 2019 et disponible en annexe 1. À cette date, Mapfre Inclusion Responsable comprend 25 valeurs.

Actif net au 31/12/2019 En millions d'€	
Mapfre Inclusion Responsable	10,2

II. Enseignements de l'Empreinte Ecosociale® et de l'Inclusion Indicators Database®

Dans le cadre de ce rapport ESG, les équipes ont sélectionné 12 indicateurs extra-financiers représentatifs des enjeux Environnementaux, Sociaux, de Gouvernance et des Droits de l'Homme. De plus, lorsque possible, nous nous attacherons à souligner leurs contributions aux Objectif de Développement Durable (ODD) parmi les 17 ODD énumérés par l'Organisation des Nations Unies.

Au préalable, il faut noter que les données qui vont suivre sont afférentes aux entreprises figurant dans Mapfre Inclusion Responsable, au 31 décembre 2019. Elles se rapportent à l'exercice 2018 (généralement clos au 31 décembre de l'année) et ont été collectées en 2019 par nos équipes, dans le cadre de la mise à jour de l'Empreinte Ecosociale® et de l'Inclusion Indicators Database®. Il faut savoir également que nous avons dès l'origine fait le choix de recenser les informations par entreprise (de manière équipondérée), sans tenir compte de son poids dans le portefeuille ; nous accordons en effet plus d'importance à la qualité de l'entreprise et l'engagement de son management qu'à sa place dans le portefeuille qui est plus

une décision de gestion financière stricto-sensu. Pour être complet, dans les résultats présentés, la mention du taux de couverture des entreprises permet de mieux apprécier la profondeur de la mesure et de l'engagement des émetteurs.

De plus, Mapfre Inclusion Responsable comprend 14 valeurs communes, sur les 50 qui composent l'indice de référence au 31 décembre 2019 : Air Liquide, Amadeus, ASML, BNP Paribas, Deutsche Telekom, Engie, Iberdrola, Kering, L'Oréal, Linde, LVMH, SAP, Schneider Electric et Vinci.

1) Les indicateurs témoins des pratiques sociales et inclusives des entreprises :

a) Les effectifs salariés (en ETP) de Mapfre Inclusion Responsable

Le tableau qui suit recense les données d'effectifs en équivalent temps plein des entreprises composant le fonds Mapfre Inclusion Responsable. Pour la première fois, nous publions un indicateur permettant d'appréhender plus concrètement le nombre de personnes en situation de handicap en entreprise au sein de Mapfre Inclusion Responsable et parmi les entreprises répondant au questionnaire handicap.

Effectifs (en équivalent temps plein-ETP) des entreprises à fin 2018

	Mapfre Inclusion Responsable			Ensemble des entreprises répondantes (base de données 2ID®)		
	Périmètre			Périmètre		
	Monde	Europe	National	Monde	Europe	National
Effectifs totaux	2 256 061	760 449	603 054	8 185 778	3 536 156	2 432 367
Effectifs en situation de handicap	31 087	3 559	23 859	82 972	35 205	88 870
Part des effectifs en situation de handicap (%)	1,51%	0,47%	4,07%	1,01%	1,00%	3,65%

Source : l'Inclusion Indicators Database – 2ID, La Financière Responsable

Note de lecture :

Le questionnaire « handicap au travail » a été pensé de telle sorte que les entreprises interrogées divulguent les données relatives à leurs effectifs (en ETP) sur 3 niveaux géographiques.

Nous pouvons constater que les entreprises de Mapfre Inclusion Responsable employaient à fin 2018 2, 256 millions de personnes en ETP. Si cette donnée présente un niveau de fiabilité important eu égard au taux de réponse de cet indicateur (100%), l'information sur les effectifs de personnes en situation de handicap est quant à elle incomplète, quel que soit le périmètre de reporting. On ne peut donc qu'estimer cette donnée d'effectifs pour le fonds Mapfre Inclusion Responsable à 31 087 personnes en ETP en situation de handicap au niveau mondial. Sur cet indicateur, 52% des entreprises ont répondu. Il apparaît une marge de progression relativement élevée pour les entreprises et leurs outils de reporting afin d'accroître le niveau de communication publique de cette donnée.

Par ailleurs, il n'est pas possible d'affirmer que les données nationales sont comprises dans celles de l'Europe et du Monde, et celles de l'Europe dans celles du Monde. En outre, la donnée relative au périmètre national représente les effectifs présents dans le pays d'implantation du siège social de l'entreprise.

Ces points doivent pouvoir faire l'objet dans le futur de mesures de dialogue et d'engagement avec les entreprises en portefeuille.

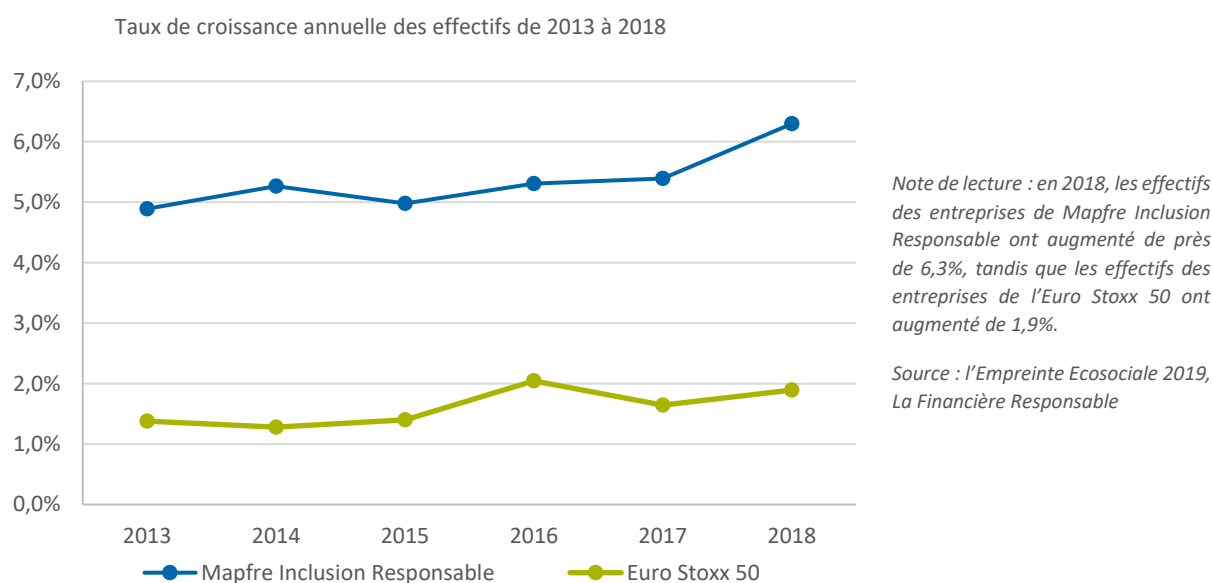
Taux de couverture des indicateurs d'effectifs ETP des entreprises à fin 2018

	Effectifs totaux			Effectifs en situation de handicap		
	Monde	Europe	Niveau national	Monde	Europe	Niveau national
Mapfre Inclusion Responsable	100%	76%	100%	52%	28%	80%
Ensemble des entreprises répondantes (base de données 2ID®)	93%	83%	90%	46%	33%	71%

Note de lecture : 100% des entreprises de Mapfre Inclusion Responsable fournissent les données relatives à leurs effectifs totaux sur le périmètre national et 90% de l'ensemble des entreprises ayant répondu au questionnaire « handicap au travail ». Concernant les effectifs en situation de handicap, 80% des entreprises indiquent cette information pour le périmètre national contre 71% des entreprises interrogées.

b) L'évolution des effectifs

Pour analyser l'évolution des effectifs en ETP on peut analyser et calculer le taux de croissance annuel des effectifs (en équivalent temps plein en fin d'exercice) de 2013 à 2018. On se reportera pour plus de détail méthodologique à l'article publié le 7 février 2018 ([mesurer l'extra-financier, la croissance des effectifs](#)) sur notre site internet à la rubrique « nos articles ». Le taux de croissance des effectifs affiché est exprimé en taux annuel composé sur la période sous revue. La notion retenue est certes brute mais elle permet d'englober, en sus des variations organiques, les fréquentes fusions et acquisitions et/ou les cessions, qui affectent les périmètres des entreprises. Ces mouvements externes ne permettent pas de cerner précisément la création d'emploi, souvent citée mais non mesurable en pratique.



Le graphique du taux de croissance annuel des effectifs entre 2013 et 2018, ci-dessus, illustre pleinement le dynamisme des entreprises sélectionnées par Mapfre Inclusion Responsable. Ainsi, le taux de croissance annuel moyen des effectifs entre 2013 et 2018 est de 6,3 % par an pour les entreprises investies dans Mapfre Inclusion Responsable contre 1,6% pour celles qui composent l'Euro Stoxx 50. Sur la période, les entreprises du secteur de la Technologie et de la Santé contribuent fortement à cet important taux de croissance des effectifs. Les entreprises relevant de ces secteurs sont : Alten, ASML, Cap Gemini, Ingenico, Novo Nordisk, Orpea et SAP.

La sélection de cet indicateur illustre bien l'orientation de la gestion ISR de Mapfre Inclusion Responsable qui privilégie les valeurs de croissance, visiblement plus dynamiques dans leur politique de recrutement que les 50 entreprises européennes qui composent l'Euro Stoxx 50. Il témoigne du choix de valeurs de qualité et de croissance composant Mapfre Inclusion Responsable.

Notes méthodologiques :

		Taux de couverture de l'indicateur					
		2013	2014	2015	2016	2017	2018
Mapfre Inclusion Responsable		92%	92%	96%	100%	100%	100%
Euro Stoxx 50		90%	92%	96%	96%	98%	98%

En 2018, 100% des entreprises de Mapfre Inclusion Responsable ont répondu à cet indicateur et 98% des entreprises composant l'Euro Stoxx 50.

Sur la période, on note une forte communication de la donnée par les entreprises du fonds. Différents facteurs peuvent expliquer cela. Le premier est l'évolution du reporting mené par la société, c'est-à-dire la disponibilité de la donnée elle-même. La volonté de communication de la donnée est également au cœur de la réflexion pour l'entreprise émettrice.

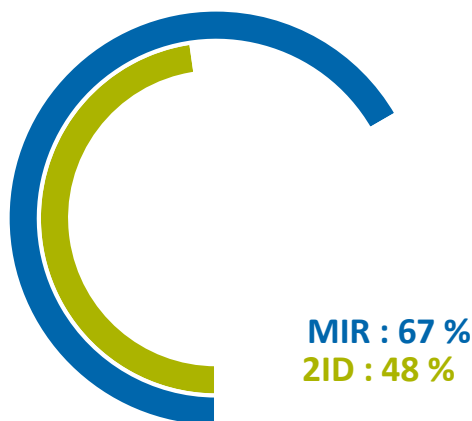


Cet indicateur social témoigne d'une sélection d'entreprises de qualité et de croissance engagées dans une démarche de développement durable de Mapfre Inclusion Responsable. Cela permet de contribuer aux Objectifs de Développement Durable, particulièrement l'ODD n°8 « Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous ».

c) Objectifs de recrutements et politique inclusive :

La mise en place d'objectifs de recrutements de personnes en situation de handicap constitue l'un des indicateurs intéressants à suivre de la thématique relative au recrutement et à l'intégration. Elle nous semble être un bon révélateur de la volonté d'inclusion des personnes en situation de handicap de la part de l'entreprise.

Part des entreprises ayant un objectif annuel de recrutement de personnes en situation de handicap



Note de lecture : 67% des entreprises de Mapfre Inclusion Responsable se sont fixées des objectifs de recrutement de personnes en situation de handicap, chaque année. Ce taux atteint 48% pour l'ensemble des entreprises présentes dans la base de données 2ID®

Source : l'Inclusion Indicators Database – 2ID, La Financière Responsable

Taux de couverture de l'indicateur

Mapfre Inclusion Responsable	96%
Ensemble des entreprises répondantes (base de données 2ID®)	95%

Note de lecture : le taux de couverture équivaut au taux de réponse. Ainsi, 96% des entreprises de Mapfre Inclusion Responsable répondent à la question liée à cet indicateur, contre 95% de l'ensemble des entreprises de la base 2ID®.

Source : l'Inclusion Indicators Database – 2ID, La Financière Responsable

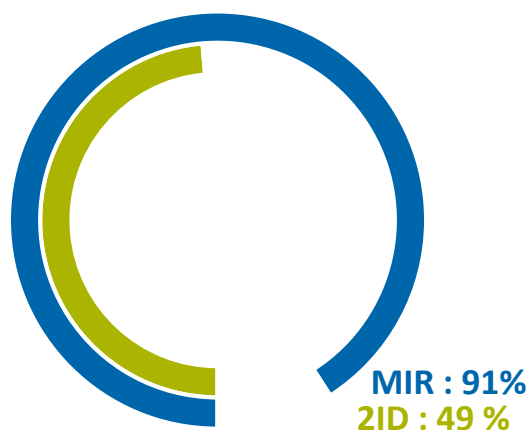
Cet indicateur témoigne de l'engagement des entreprises dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il est particulièrement élevé dans les entreprises de Mapfre Inclusion Responsable. Cet écart illustre l'engagement dans le choix de valeurs impliquées et faisant figure d'entreprises exemplaires et avancées dans l'inclusion des personnes atteintes d'un handicap au sein du fonds Mapfre Inclusion Responsable.

Sur cette thématique, **Michelin** et **Cap Gemini** ont mis en place des politiques particulièrement volontaristes en matière de recrutement et intégration des personnes en situation de handicap.

d) Politique handicap et dialogue social

La politique handicap est une approche générale visant à favoriser puis maintenir dans l'emploi les personnes en situation en handicap, l'insertion et l'ensemble des dispositifs d'accompagnement dans l'entreprise. Parmi les entreprises interrogées, la définition d'une telle politique passe généralement par une mobilisation des parties-prenantes de l'entreprise.

Part des entreprises ayant associé les organisations syndicales dans la définition de la politique handicap



Note de lecture : 91% des entreprises de Mapfre Inclusion Responsable ont associé les organisations syndicales dans la définition de la politique handicap de l'entreprise. Ce taux atteint 49% pour l'ensemble des entreprises présentes dans la base de données 2ID®.

Source : l'Inclusion Indicators Database – 2ID, La Financière Responsable

Taux de couverture de l'indicateur

Mapfre Inclusion Responsable	88%
Ensemble des entreprises répondantes (base de données 2ID®)	85%

Note de lecture : 88% des entreprises de Mapfre Inclusion Responsable répondent à la question liée à cet indicateur, contre 85% de l'ensemble des entreprises de la base 2ID®.

Source : l'Inclusion Indicators Database – 2ID, La Financière Responsable

L'implication des organisations syndicales dans la définition de la politique handicap de l'entreprise est révélateur de la volonté de développer une politique adaptée et représentative des enjeux rencontrés par ces structures et leur personnel, en étant attentif aux moyens d'améliorer les conditions sociales de ces individus. Ce mode de fonctionnement et d'implication des parties-prenantes internes à l'entreprise représente un moyen de renforcer le dialogue social.

Sur cette thématique, **Carrefour** et **Iberdrola** se montrent historiquement précurseurs en ayant mis en place relativement tôt une politique handicap à l'échelle mondiale discutée et négociée avec les organisations syndicales.

e) Accessibilité et ergonomie au travail

En entreprise, l'accessibilité du lieu de travail est un élément indispensable à considérer pour garantir l'accueil et l'accompagnement du personnel en général, et plus particulièrement pour les salariés en situation de handicap. Pour ces personnes, certains postes de travail, accès et espaces peuvent exiger des aménagements spécifiques afin d'améliorer les conditions de travail de chacun. Le handicap n'est pas seulement physique mais peut être également mental. Pour ce faire, l'entreprise peut faire, entre autres, appel à des spécialistes de la question que sont les ergonomistes ou ergonomes. Formés à la psychologie sociale dans le milieu du travail, à la prévention des accidents et aux améliorations des conditions de travail, les ergonomistes accompagnent les entreprises dans la mise en place de dispositifs permettant aux personnes en situation de handicap d'occuper leur emploi et de mener leur carrière dans les meilleures conditions.

Part des entreprises ayant fait appel à des ergonomistes pour l'accessibilité du lieu de travail



Note de lecture : 96% des entreprises de Mapfre Inclusion Responsable ont renforcé l'accessibilité du lieu de travail en sollicitant des ergonomistes. Ce taux atteint 83% pour l'ensemble des entreprises présentes dans la base de données 2ID®.

Source : l'Inclusion Indicators Database – 2ID, La Financière Responsable

Taux de couverture de l'indicateur

Mapfre Inclusion Responsable	96%
Ensemble des entreprises répondantes (base de données 2ID®)	92%

Note de lecture : 96% des entreprises de Mapfre Inclusion Responsable répondent à la question liée à cet indicateur, contre 92% de l'ensemble des entreprises de la base 2ID®.

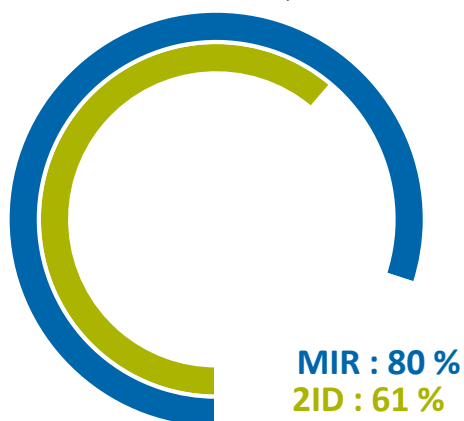
Source : l'Inclusion Indicators Database – 2ID, La Financière Responsable

Sur ce thème, **BNP Paribas** et **Crédit Agricole** se montrent particulièrement avancées en matière d'accessibilité des locaux et ergonomie des espaces de travail.

f) Recrutement et accompagnement des personnes en situation de handicap

Pour Mapfre Inclusion Responsable, la thématique du recrutement et plus particulièrement le dispositif de référent handicap qui peut être mis en place dans les entreprises représente un enjeu important. En lien avec les Ressources Humaines, le référent est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap tout au long de leur carrière. Les équipes se sont donc intéressées à mesurer la part des entreprises ayant mis en place un dispositif de référent handicap.

Part des entreprises ayant mis en place un dispositif de référent afin d'aider à l'intégration des personnes en situation de handicap



Note de lecture : 80% des entreprises de Mapfre Inclusion Responsable ont mis en place un dispositif de référent accompagnant l'intégration des personnes atteintes d'un handicap dans l'entreprise. Ce taux atteint 61% pour l'ensemble des entreprises présentes dans la base de données 2ID®.

Source : l'Inclusion Indicators Database – 2ID, La Financière Responsable

Taux de couverture de l'indicateur

Mapfre Inclusion Responsable	100%
Ensemble des entreprises répondantes (base de données 2ID®)	96%

Note de lecture : 100% des entreprises de Mapfre Inclusion Responsable répondent à la question liée à cet indicateur, contre 96% de l'ensemble des entreprises de la base 2ID®.

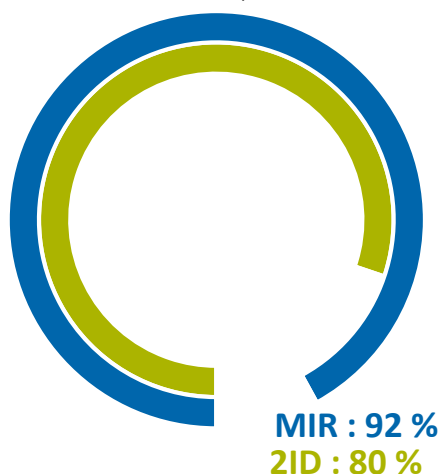
Source : l'Inclusion Indicators Database – 2ID, La Financière Responsable

Cet indicateur est également lié à la thématique du recrutement présenté précédemment lors des objectifs annuels de recrutement, ainsi **Michelin** et **Cap Gemini** font figures de leaders dans la mise en place d'un système de référents. Cela permet une meilleure qualité d'intégration des collaborateurs en situation de handicap.

g) La rétention des collaborateurs en situation de handicap

La thématique relative à la rétention des personnes recense les outils et dispositifs mis en place dans l'entreprise afin de permettre et favoriser dans la durée pour les personnes en situation de handicap, leur maintien dans l'emploi. Selon les entretiens réalisés par les équipes de La Financière Responsable avec les entreprises pour mettre au point le questionnaire « handicap au travail », il s'avère que pour la majorité d'entre elles la rétention des personnes est un enjeu majeur qui vient directement après celui des difficultés de recrutement de personnes ou public en situation de handicap. Favoriser le maintien des collaborateurs dans l'entreprise passe, notamment, par la mise en place d'un climat de confiance et d'encouragement envers les individus à dévoiler leur handicap acquis au cours de la vie ou inné. Rappelons que tous les handicaps ne sont pas visibles aux yeux de chacun. Par conséquent, certains peuvent craindre un changement de perception de la part de la hiérarchie ou des collègues de travail, un ralentissement du déroulé de la carrière, etc. Implicitement, la personne intériorise la perception du handicap par la société comme une faiblesse, un facteur divergent. Être reconnu comme travailleur handicapé peut être considéré comme stigmatisant pour certaines personnes. Dans le but de pallier ces craintes et faire évoluer les mentalités, les entreprises peuvent mettre en place différents dispositifs encourageant les salariés à faire connaître leur handicap, notamment auprès des Ressources Humaines. Ce type d'initiatives représente un aspect de RSE important en matière de bien-être au travail.

Part des entreprises ayant mis en place un dispositif encourageant les personnes en situation de handicap à le communiquer



Note de lecture : 92% des entreprises de Mapfre Inclusion Responsable ont mis en place un dispositif de référent accompagnant l'intégration des personnes atteintes d'un handicap dans l'entreprise. Ce taux atteint 80% pour l'ensemble des entreprises présentes dans la base de données 2ID®.

Source : l'Inclusion Indicators Database – 2ID, La Financière Responsable

Taux de couverture de l'indicateur

Mapfre Inclusion Responsable	100%
Ensemble des entreprises répondantes (base de données 2ID®)	94%

Note de lecture : 100% des entreprises de Mapfre Inclusion Responsable répondent à la question liée à cet indicateur, contre 94% de l'ensemble des entreprises de la base 2ID®.

Source : l'Inclusion Indicators Database – 2ID, La Financière Responsable

Sur ce thème, **Crédit Agricole** et **Iberdrola** se montrent particulièrement en pointe en matière de dispositifs de soutien et d'aide envers les personnes en situation de handicap afin de permettre la poursuite d'une activité professionnelle et accroître le bien-être au travail.

h) Participation à des programmes ou initiatives en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap

A partir des entretiens réalisés avec les entreprises Mapfre Inclusion Responsable considère que l'action en faveur des personnes en situation de handicap ne pouvait pas s'arrêter au seul périmètre de l'entreprise. Cette poursuite de l'action peut prendre la forme d'une politique de Responsabilité Sociétale et Environnementale via une collaboration avec des Organisations Non-Gouvernementales dans le domaine de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Part des entreprises collaborant avec des ONG dans le domaine de l'inclusion des personnes en situation de handicap



Note de lecture : 70% des entreprises de Mapfre Inclusion Responsable participent à des programmes d'inclusion ou initiatives en faveur des personnes en situation de handicap. Ce taux atteint 59% pour l'ensemble des entreprises présentes dans la base de données 2ID®.

Source : l'Inclusion Indicators Database – 2ID, La Financière Responsable

Taux de couverture de l'indicateur

Mapfre Inclusion Responsable	92%
Ensemble des entreprises répondantes (base de données 2ID®)	88%

Note de lecture : 92% des entreprises de Mapfre Inclusion Responsable répondent à la question liée à cet indicateur, contre 88% de l'ensemble des entreprises de la base 2ID®.

Source : l'Inclusion Indicators Database – 2ID, La Financière Responsable

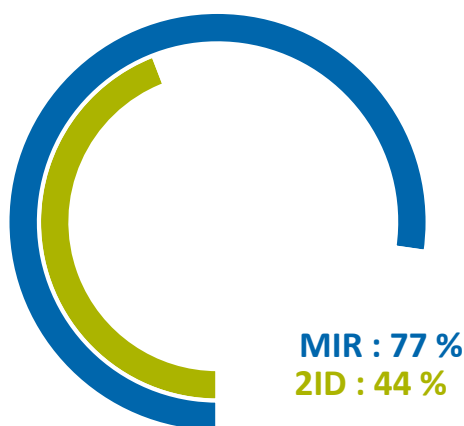
Sur ce thème **JCDecaux** et **Kering** font figures d'entreprises dont les pratiques sont les plus en pointe en matière de participation à des programmes de soutien ou initiatives en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

i) Les relations entre l'entreprise et le Secteur protégé

Le Secteur Protégé est entendu comme un dispositif en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap qui travaillent au sein d'établissements médico-sociaux appelés Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) ou Entreprises Adaptées, en France.

Les entreprises de toutes tailles peuvent faire appel à ces établissements pour des missions ou opérations de logistique, de conditionnement, de sous-traitance, de services à l'industrie, de production, etc.

Part des entreprises sollicitant le Secteur Protégé dans le cadre de leurs achats



Note de lecture : 77% des entreprises de Mapfre Inclusion Responsable font appel aux établissements du Secteur Protégé dans leurs programmes d'achat. Ce taux atteint 44% pour l'ensemble des entreprises présentes dans la base de données 2ID®.

Source : Inclusion Indicators Database – 2ID, La Financière Responsable

Taux de couverture de l'indicateur

Mapfre Inclusion Responsable	96%
Ensemble des entreprises répondantes (base de données 2ID®)	86%

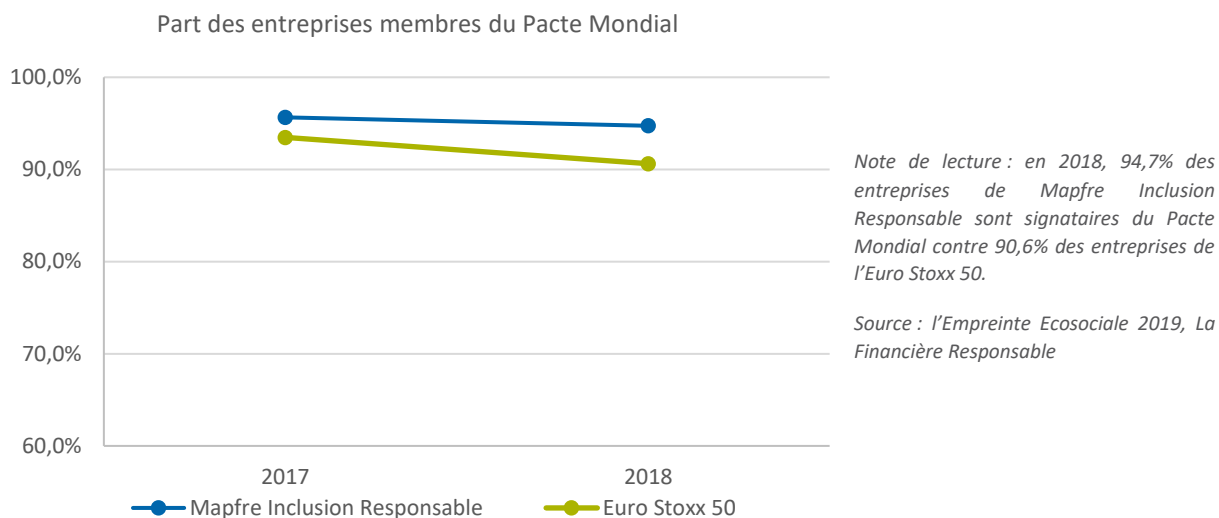
Note de lecture : 96% des entreprises de Mapfre Inclusion Responsable répondent à la question liée à cet indicateur, contre 86% de l'ensemble des entreprises de la base 2ID®.

Source : Inclusion Indicators Database – 2ID, La Financière Responsable

Sur ce thème **Air Liquide** et **LVMH** font figures d'entreprises exemplaires en ayant mis en place des programmes d'achats dédiés à des établissements du Secteur Protégé. L'implication de tels établissements dans le cadre d'une politique d'achats responsables s'inscrit pleinement dans une démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale inclusive.

2) Les entreprises et le Pacte Mondial : un indicateur du respect des Droits de l'Homme

Pour Mapfre Inclusion Responsable il a été retenu un indicateur recensant les entreprises signataires du [Pacte Mondial](#). Le Pacte Mondial est une initiative de l'Organisation des Nations Unis lancée en 2000. Il s'agit d'un engagement volontaire en faveur du développement durable pour les entreprises et les organisations à but non lucratif. Il comprend 10 principes autour des Droits de l'Homme, de l'Environnement, du respect des normes internationales du travail et de la lutte contre la corruption. Les entreprises qui rejoignent l'initiative, en échange d'une cotisation, s'engagent à promouvoir et à intégrer ces principes dans leur stratégie, à publier un rapport public sur les améliorations effectuées et à soutenir les Objectifs de Développement Durable.



L'indicateur possède un historique limité en raison de son ajout récent dans l'Empreinte Ecosociale®. Sur la période, on note une relative stabilité des entreprises membres du Pacte Mondiale des Nations Unies pour Mapfre Inclusion Responsable par rapport à son indice en baisse de 0,6 points.

Notes méthodologiques :

Taux de couverture de l'indicateur

	2017	2018
Mapfre Inclusion Responsable	92%	76%
Euro Stoxx 50	92%	64%

Source : l'Empreinte Ecosociale 2019, La Financière Responsable

Le taux de couverture représente le nombre d'entreprises ayant répondu à la question correspondant à cet indicateur. Ainsi, en 2018, 76% des entreprises de Mapfre Inclusion Responsable y ont répondu et 64% des entreprises composant l'Euro Stoxx 50. Un taux qui présente une baisse de 16 points par rapport à l'année 2017 pour les sociétés du fonds. Cette forte baisse est également visible pour les entreprises de l'Indice avec une chute de 28 points. Cette dynamique s'explique, en partie, en raison d'une modification de la méthode de remplissage du questionnaire pour les données 2018 par rapport à l'année 2017, particulièrement sur les questions fermées désormais renseignées par les entreprises. Néanmoins, la jeunesse de cet indicateur ne permet pas encore de conclure sur des tendances sur un temps plus long. L'Empreinte Ecosociale constitue un outil de suivi à long terme.

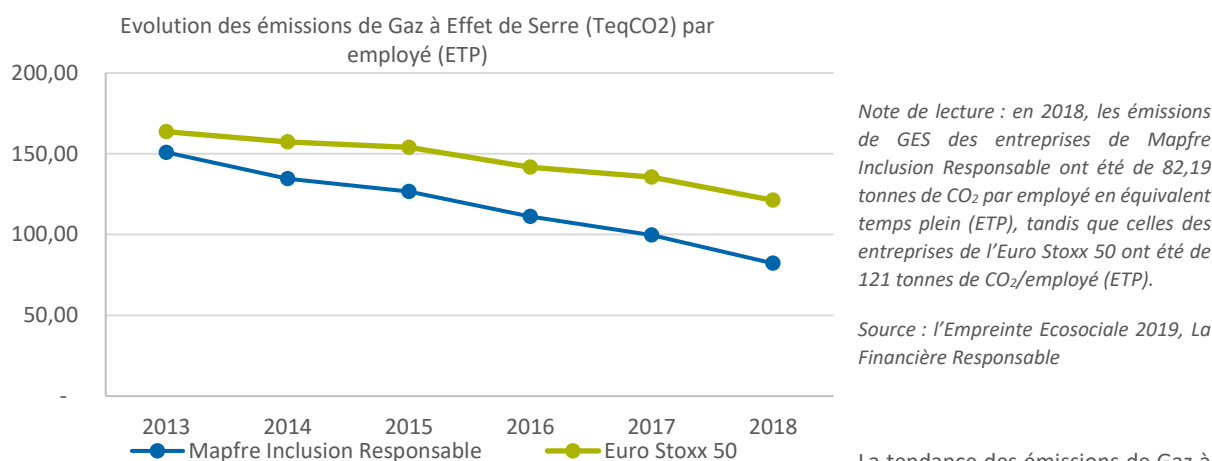


Cet indicateur sociétal témoigne de l'engagement des entreprises, choisies par les équipes de gestion de Mapfre Inclusion Responsable, dans une démarche de promotion et de collaboration pour le développement durable. Cela permet de contribuer aux Objectifs de Développement Durable, particulièrement l'ODD n°17 « Partenariats pour la réalisation des objectifs ». Cet ODD vise à encourager la collaboration et l'adoption d'une vision commune nécessaires afin de garantir le succès du développement durable. Cela est rendu possible au moyen d'investissements dans les pays en développement, une démocratisation de la technologie et de l'innovation. Pour La Financière Responsable, le manquement ou les infractions avérées aux principes de respect des Droits de l'Homme constituent un motif

d'exclusion de l'univers d'investissement. En ce sens, chaque entreprise analysée fait l'objet d'une recherche en matière de potentielles infractions à la charte internationale.

3) L'évolution des émissions de gaz à effet de serre (GES) :

Pour Mapfre Inclusion Responsable un indicateur devenu incontournable pour les investisseurs préoccupés par les enjeux de développement durable et d'environnement : l'empreinte carbone du portefeuille. Afin de permettre une comparaison pertinente et innovante, a été retenu l'indicateur recensant les émissions de Gaz à Effet de Serre par employé exprimées en tonnes équivalent CO₂, qui est une manière possible de représenter l'intensité carbone. La mesure en absolu des émissions de GES induit en effet un biais méthodologique lié à un nombre d'entreprises différent entre le fonds et son indice de référence. Il est à noter que les Scopes 1 et 2 sont considérés.



La tendance des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) est à la baisse

sur la période, pour les entreprises qui composent Mapfre Inclusion Responsable et son indice de référence. Entre 2013 et 2018, les émissions de GES ont diminué en moyenne de 11,4% par an concernant les entreprises de Mapfre Inclusion Responsable et de 5,8% pour celles de l'Euro Stoxx 50. Le graphique met en évidence une meilleure intensité carbone du fonds que son indice de comparaison. De plus, si la tendance des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) est à la baisse sur la période de 5 ans sous revue, tant pour les entreprises qui composent Mapfre Inclusion Responsable que son indice de référence, les émissions relatives de GES des entreprises de Mapfre Inclusion Responsable ont diminué en moyenne de 11,4% par an, alors que celles de l'Euro Stoxx 50 de 5,8%. Cela est sans doute révélateur de l'attention, lors de la sélection des entreprises, que les équipes d'analyse et de gestion de Mapfre Inclusion Responsable portent à cet indicateur clé dans la lutte contre le changement climatique. Toutefois, l'écart entre notre fonds et son indice de référence est relativement peu marqué, cela est compréhensible en raison de la présence d'Engie et d'Air Liquide dans le portefeuille. En effet, ces deux entreprises sont d'importants émetteurs de gaz à effet de serre.

Notes méthodologiques :

		Taux de couverture de l'indicateur					
		2013	2014	2015	2016	2017	2018
Mapfre Inclusion Responsable		80%	88%	96%	96%	100%	100%
Euro Stoxx 50		88%	86%	94%	96%	98%	100%

Source : l'Empreinte Ecosociale 2019, La Financière Responsable

Note de lecture : en 2013, 80% des entreprises de Mapfre Inclusion Responsable divulguaient leur empreinte carbone dans le questionnaire de Mapfre Inclusion Responsable ainsi que 88% des entreprises de l'Euro Stoxx 50.

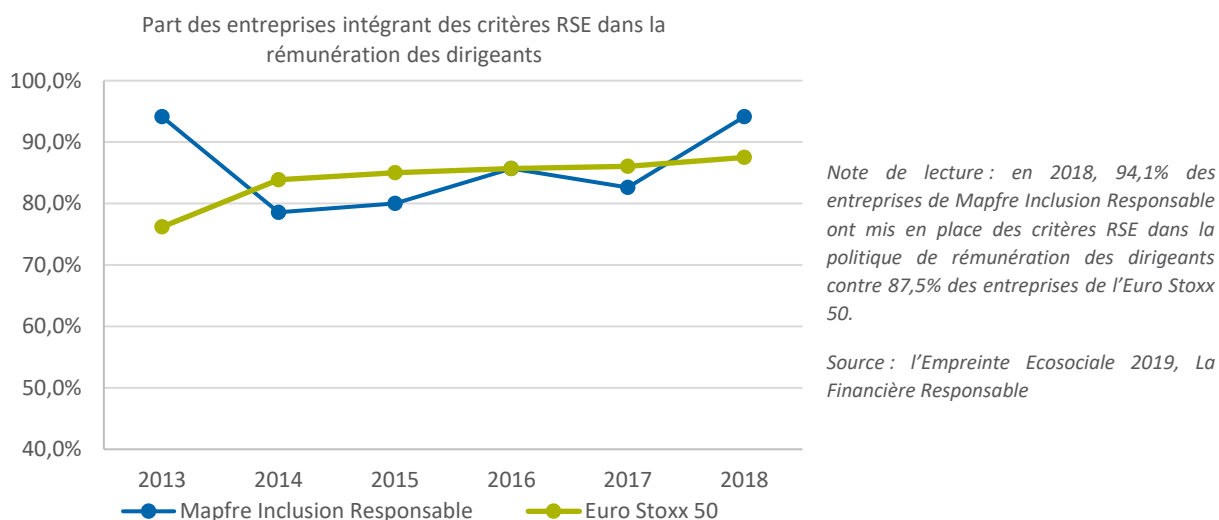
Sur la période 2013-2018, on note une augmentation du nombre d'entreprises communiquant leur empreinte carbone. Cette dynamique s'est particulièrement accentuée entre 2015 et 2016 (données 2014-2015) grâce à l'impulsion de l'Accord de Paris signé lors de la 21^{ème} Conférence des Parties à la Convention-Cadre des Nations-Unies sur les changements climatiques rendant ainsi la donnée davantage disponible.



Cet indicateur environnemental témoigne de l'engagement des entreprises sélectionnées par Mapfre Inclusion Responsable dans la réduction des émissions de gaz à effet de serre avec pour objectif la lutte contre les changements climatiques. Cela permet de contribuer aux Objectifs de Développement Durable, particulièrement l'ODD n°13 « Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques ».

4) L'intégration de critères extra-financiers dans la rémunération des dirigeants exécutifs : un témoin des pratiques de gouvernance

Pour Mapfre Inclusion Responsable, le choix a été fait de retenir un indicateur retraçant la part relative des entreprises dont la rémunération des dirigeants exécutifs contient des objectifs en matière de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE). Nous avons bien conscience que cette notion recouvre plusieurs piliers pour l'entreprise : social, environnemental et sociétal. Ainsi, ces objectifs peuvent prendre la forme d'une réduction de l'empreinte carbone, de la consommation d'eau ou encore en matière de production de déchets. Sur le plan social, il peut s'agir d'un objectif de réduction des accidents de travail, par exemple. Nous ne cherchons pas à établir une hiérarchie entre les différents objectifs extra financiers ; nous préférons respecter les orientations retenues par chaque entreprise. Nous souhaitons plus simplement apprécier la cohérence entre l'effort de l'entreprise et la motivation des dirigeants, qui acceptent qu'une partie de leur rémunération soit fondée sur d'autres aspects que purement financiers.



Le graphique ci-dessus illustre le niveau de considération des aspects RSE par le management des entreprises de Mapfre Inclusion Responsable. Cette relative stabilité au-delà de 80% sur la période témoigne du niveau d'exigence du management des entreprises considérées sur les aspects de RSE. Il faut cependant prendre cette interprétation avec une grande prudence car le taux de couverture est en diminution la dernière année (voir graphique ci-dessous), cela est la conséquence d'un changement de méthodologie dans le remplissage du questionnaire, particulièrement concernant les questions fermées désormais renseignées par les entreprises. Par ailleurs, de manière générale, les meilleures entreprises sont les plus enclines à intégrer ces aspects et à les communiquer.

Quelques notes méthodologiques :

		Taux de couverture de l'indicateur					
		2013	2014	2015	2016	2017	2018
Mapfre Inclusion Responsable		68%	56%	80%	84%	92%	68%
Euro Stoxx 50		84%	62%	80%	84%	86%	64%

Source : l'Empreinte Ecosociale 2019, La Financière Responsable

Le taux de couverture représente le nombre d'entreprises ayant répondu à la question correspondant à cet indicateur. Ainsi, en 2018, 68% des entreprises de Mapfre Inclusion Responsable y ont répondu et 64% des entreprises composant l'Euro Stoxx 50. Un taux particulièrement stable par rapport à 2013 et en baisse de 24 points par rapport à l'année 2017 pour les sociétés du fonds. Cette forte baisse est également visible pour les entreprises de l'Indice. Ainsi, il convient de relativiser l'importance des aspects RSE dans les politiques de rémunération au regard de ces éléments.

Annexe 1

Composition de Mapfre Inclusion Responsable

Au 31 décembre 2019

Entreprise	LFR Inclusion Responsable	Secteur	Pays
AIR LIQUIDE SA	x	Matériaux de base	France
ALTEN SA	x	Technologie	France
AMADEUS IT GROUP SA	x	Industries	Espagne
ASML HOLDING NV	x	Technologie	Pays-Bas
BNP PARIBAS	x	Financières	France
CAPGEMINI SE	x	Technologie	France
CARREFOUR SA	x	Services aux consommateurs	France
CREDIT AGRICOLE SA	x	Financières	France
DEUTSCHE TELEKOM AG-REG	x	Télécommunications	Allemagne
ENGIE	x	Services aux collectivités	France
IBERDROLA SA	x	Services aux collectivités	Espagne
INGENICO GROUP	x	Technologie	France
JCDECAUX SA	x	Services aux consommateurs	France
KERING	x	Biens de consommation	France
LEGRAND SA	x	Industries	France
LINDE PLC	x	Matériaux de base	Royaume-Uni
LOREAL	x	Biens de consommation	France
LVMH	x	Biens de consommation	France
MAISONS DU MONDE SA	x	Biens de consommation	France
MICHELIN (CGDE)	x	Biens de consommation	France
NOVO NORDISK A/S-B	x	Santé	Danemark
ORPEA	x	Santé	France
SAP SE	x	Technologie	Allemagne
SCHNEIDER ELECTRIC SE	x	Industries	France
SEB SA	x	Biens de consommation	France

La notion de secteur désigne la classification selon la nomenclature internationale « ICB – Industry Classification Benchmark ». Il s'agit de l'ICB 1, nomenclature de niveau 1, qui répartit les sociétés en 11 grands secteurs : Pétrole et Gaz, Matériaux de base, Industrie, Immobilier, Biens de consommation, Santé, Services aux consommateurs, Télécommunications, Services aux collectivités, Société financières, Technologie.

Les sociétés qui composent Mapfre Inclusion Responsable sont également réparties par pays selon le lieu d'implantation du siège social de l'entreprise.

Annexe 2

Contenu, fréquence et moyens utilisés par Mapfre AM pour informer les clients sur les critères pris en compte dans la politique d'investissement

MAPFRE communique sa politique d'Investissement Socialement Responsable à travers de différents canaux, notamment dans sa présence Internet et réseaux sociaux. Il est aussi important de souligner que cet engagement est transmis à travers son réseau commercial par ses agents commerciaux. Sur le site Internet spécifique à MAPFRE A.M., l'approche de l'Investissement Socialement Responsable, la politique d'investissement ainsi que des informations sur ses fonds d'investissements est disponible.

Un compte rendu ESG, de périodicité annuelle est disponible : s'appuyant en grande mesure sur la méthodologie de nos partenaires de LFR, il présente un échantillon d'indicateurs issus de la base de données Empreinte Ecosociale® et l'Inclusion Indicators Database® et met en évidence le suivi de la performance extra-financière des fonds dans le cadre des exigences du label ISR, auquel le fonds candidate, et de l'Article 173 de la LTECV.

Mapfre Inclusion Responsable est un fonds ISR ouvert au public et a donc adhéré au Code de transparence de l'AFG et du FIR. Par conséquent, le Code de transparence des fonds est disponible sur le site Internet de MAPFRE AM dans la rubrique dédiée au fonds.

Tous les mois, MAPFRE A.M. édite un rapport de gestion, d'une part chiffrée et d'autre part accompagné d'un commentaire sur la politique de gestion pour MAPFRE Inclusion Responsable. Ces documents sont disponibles sur le site Internet de MAPFRE A.M. dans la rubrique dédiée au fonds. Il y est fait état, outre des données financières du fonds (performances, répartition des investissements par pays et par secteurs, classement des principales lignes, etc.), de différentes informations ESG :

- La répartition du portefeuille suivant la typologie handicap de LFR (chef de file, engagé, prometteur) ;
- Le taux d'emploi de personnes atteintes d'un handicap dans les effectifs nationaux pour chaque entreprise, c'est-à-dire dans le pays dont dépend son siège social.
- Un graphique dit « araignée » qui permet de représenter la qualité inclusive du fonds sur les sept piliers en comparaison avec l'univers éligible, c'est-à-dire le niveau minimum nécessaire pour envisager un investissement dans l'entreprise.
- L'empreinte carbone du portefeuille comparée à l'indice, l'active money et la liquidité du portefeuille ;

Enfin, la politique de gestion permet de revenir sur les nouvelles entreprises du portefeuille, ou celles qui en sont sorties, avec l'information relative aux principales raisons du mouvement, et bien évidemment les motifs qui ont contribué à cette décision.