



SQUARE CAPITAL

SQUARE CAPITAL

# MÉTHODE D'ÉVALUATION ESG

RÉDIGÉE PAR CLARA DANCOISNE  
VALIDÉE PAR LE RCCI DIRIGEANT DE LA SOCIÉTÉ DE GESTION

EDITÉE EN JUILLET 2021, DERNIÈRE MISE À JOUR FAITE EN AVRIL 2023



## NOTRE NOTATION ESG

- Nous cherchons, à travers notre démarche ESG, à investir dans un portefeuille dont la performance ESG est supérieure à celle de notre indice de référence, le MSCI World.
- Avec notre partenaire ISS, nous évaluons 30 critères pertinents et cohérents avec notre stratégie d'investissement.
- Chaque entreprise de notre univers d'investissement fait l'objet d'une notation basée sur ces critères. Les 20% les moins bien notés sont systématiquement exclus de nos investissements(1).
- En parallèle, nous effectuons un suivi continu des éventuelles controverses des entreprises en portefeuille, qui peuvent entraîner à elles seules la vente d'un titre.

Notes ESG du 31/04/2023

NOTE ESG	MEGATRENDS' CHAMPIONS	MSCI WORLD
PILIER ENVIRONNEMENT	2.57/4	2.22/4
PILIER SOCIAL	2.21/4	2.73/4
PILIER GOUVERNANCE	3.10/4	1.95/4
NOTE ESG GLOBALE(1)	2.53/4	2.52/4

Source: ISS

(1) Cette exigence s'applique à 90% du portefeuille au minimum

(2) La note ESG Globale est une moyenne pondérée des notes ESG des entreprises

## TITRES AYANT SUBI UNE DÉGRADATION OU ÉTANT SORTIS DE L'UNIVERS ESG

Lorsqu'une entreprise en portefeuille voit sa moyenne ESG globale se détériorer et ne fait plus partie des 80% les mieux notées de l'univers d'investissement ou qu'elle en est exclue, l'équipe de gestion :

- Analyse et discute des raisons ayant conduit la détérioration de la note ESG de l'entreprise concernée.
- Se rapproche de celle-ci afin d'identifier les moyens mis en œuvre pour améliorer ses pratiques ESG.

- Si la réponse est satisfaisante et démontre une dynamique "best effort", l'entreprise reste en portefeuille tout en étant sous vigilance renforcée.
- Si la réponse n'est pas satisfaisante, l'équipe de gestion revend l'intégralité des titres dans un délai de 6 mois après la dégradation de la note.

## LE SUIVI DES CONTROVERSES

L'actualité des entreprises en portefeuille est suivie de façon quotidienne par l'équipe de gestion.

Lorsqu'une controverse survient, celle-ci est analysée et discutée lors d'un comité de gestion qui en évalue la gravité et décide des éventuelles mesures à prendre. Selon le degré de gravité de la controverse, la Société de gestion peut se rapprocher de l'entreprise concernée en lui demandant de lui faire part des mesures qui sont prises pour remédier à la situation. Elle peut aussi faire le choix de désinvestir l'ensemble de ses parts. Le dernier cas en date est celui de ORPEA.

À la suite de la publication d'un extrait du livre "Les Fossoyeurs" paru dans le journal Le Monde le 24 janvier 2022, relatant les mauvais traitements réservés aux résidents des établissements du leader mondial d'EPHAD, la Société de gestion a décidé de revendre la totalité de ses parts ORPEA.



Parmi les thèmes de controverses considérés comme majeurs, on trouve notamment, (liste non-exhaustive) :

- les controverse sanitaires et environnementaux ;
- les comportements contraires aux droits de l'homme ;
- les controverses liées à la corruption.

## IMPACT SUR LES ODDS

- Nous observons également notre contribution aux Objectifs de Développement Durable (ODDs) définis par l'ONU.
- Nous avons retenu 6 objectifs parmi les 18 existants :

Notes ESG du 21/04/2023

	OBJECTIFS	CRITÈRES OBSERVÉS	NOTE MOYENNE DU PORTEFEUILLE	NOTE MOYENNE MSCI WORLD
 <p>3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE</p>	BONNE SANTÉ ET BIEN ÊTRE	3	2.28/4	2.18/4
 <p>5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES</p>	ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	2	2.73/4	2.79/4
 <p>8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE</p>	TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	11	2.67/4	2.65/4
 <p>10 INÉGALITÉS RÉDUITES</p>	INÉGALITÉ RÉDUITE	6	2.76/4	2.67/4
 <p>12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES</p>	CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLE	8	2.19/4	2.15/4
 <p>13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES</p>	MESURES RELATIVES AU CHANGEMENT CLIMATIQUE	6	2.7/4	2.54/4

Source: ISS

## NOTRE POLITIQUE DE VOTE

Afin de nous accompagner dans l'exercice de nos droits de vote, nous avons fait appel aux services de proxy voting » d'ISS.

La Société s'assure qu'ISS respecte ses obligations prévues à l'article R544-1 du Code Monétaire et Financier en procédant annuellement à une vérification de la documentation réglementaire (concernés par l'article R544-1).

### PROCESSUS DE VOTE



**ANNEXE – CRITÈRES ÉVALUÉS 1/6**

<b>PILIER</b>	<b>NOM</b>	<b>EXPLICATION</b>
<b>TOUS</b>	<b>Objectifs durables dans la rémunération variable des managers exécutifs</b>	<b>Existence et pertinence de l'influence des objectifs de performance durable sur la rémunération variable des managers exécutifs.</b>
<b>TOUS</b>	<b>Reporting durable</b>	<b>Contenu et qualité des reportings publics de l'entreprise sur les questions environnementales, sociales et de gouvernance.</b>
<b>E</b>	<b>Intensité énergétique</b>	<b>Évaluation de l'intensité de l'utilisation d'énergie.</b>
<b>E</b>	<b>Certification du système de gestion énergétique</b>	<b>Existence d'une certification externe du système de gestion énergétique de l'entreprise.</b>
<b>E</b>	<b>Divulgateion des risques liés au changement climatique et à la stratégie d'adaptation et d'atténuation</b>	<b>Évaluation par l'entreprise des risques de son activité par rapport au changement climatique et présence d'une stratégie d'adaptation et d'atténuation de son impact.</b>
<b>E</b>	<b>Gestion énergétique</b>	<b>Existence d'un système de gestion énergétique.</b>

## ANNEXE – CRITÈRES ÉVALUÉS 2/6

PILIER	NOM	EXPLICATION
E	Gestion environnementale	Existence d'un système de gestion environnementale.
E	Position sur le changement climatique	Position de l'entreprise par rapport au changement climatique.
G	Code d'éthique professionnelle	Existence et qualité d'une politique par rapport aux pratiques commerciales justes, corruption, violation des lois antitrust, conflits d'intérêt, délit d'initié, blanchiment d'argent, et exactitude de l'information financière.
G	Procédures de compliance	Existence et qualité des procédures pour assurer des pratiques commerciales justes.
G	Facilitation de la participation des actionnaires	Existence de mesures pour faciliter la participation des actionnaires, en particulier des actionnaires minoritaires.
S	Indépendance des comités de conseil	Degré d'intégration de directeurs indépendants aux comités de conseil sur l'audit, la rémunération, la nomination et la politique durable .

**ANNEXE – CRITÈRES ÉVALUÉS 3/6**

<b>PILIER</b>	<b>NOM</b>	<b>EXPLICATION</b>
<b>G</b>	<b>Indépendance des membres du Conseil d'Administration</b>	<b>Degré d'intégration de directeurs indépendants au Conseil d'Administration.</b>
<b>G</b>	<b>Transparence sur le ratio de la rémunération de PDG par rapport aux employés</b>	<b>Transparence sur le ratio de la rémunération de PDG par rapport à la moyenne, médiane ou plus basse rémunération des employés.</b>
<b>G</b>	<b>Rémunération de l'équipe de direction</b>	<b>Publication de la rémunération de l'équipe de direction.</b>
<b>G</b>	<b>Actionnariat nécessaire pour introduire une nouvelle résolution</b>	<b>Actionnariat nécessaire pour introduire une nouvelle résolution lors de l'assemblée générale annuelle.</b>
<b>G</b>	<b>Droits de vote</b>	<b>Existence et divulgation des restrictions des droits de vote des actionnaires.</b>
<b>G</b>	<b>Indépendance du président du conseil</b>	<b>Indépendance du président du conseil.</b>
<b>G</b>	<b>Procédures de due diligence en matière de droits de l'Homme</b>	<b>Existence et qualité des procédures de due diligence en matière de droits de l'Homme pour analyser, prévenir et réduire l'impact négatif réel et potentiel sur les droits de l'homme des parties prenantes telles que les communautés ou les peuples autochtones.</b>



## ANNEXE – CRITÈRES ÉVALUÉS 4/6

PILIER	NOM	EXPLICATION
S	Politique sur les droits de l'Homme	Évaluation de l'engagement de l'entreprise en faveur des droits de l'homme internationalement reconnus ainsi que de l'évitement de la complicité dans leur violation.
S	Rémunération de l'équipe de direction	Publication de la rémunération de l'équipe de direction.
S	Soin des personnes à charge et congés spéciaux	Portée et qualité des options offertes aux employés pour les aider à concilier les exigences de travail avec les membres de la famille à charge tels que les enfants, les personnes âgées et les membres handicapés ou malades. Évaluation également des options disponibles en matière de congé spécial pour des raisons personnelles ou éducatives.
S	Transparence vis-à-vis des différents types d'emploi	Transparence vis-à-vis des différents types d'emploi et contrats de travail pour évaluer la prévalence de l'emploi non conventionnel qui peut être lié à la précarité.

## ANNEXE – CRITÈRES ÉVALUÉS 5/6

PILIER	NOM	EXPLICATION
S	Distribution des genres	Niveau de représentation féminine aux postes de direction et dans l'équipe de direction.
S	Mesures visant à promouvoir l'égalité des chances et la diversité	Existence et qualité des mesures visant à promouvoir l'égalité des chances, la diversité et l'inclusion.
S	Politique de non discrimination	Existence et qualité d'une politique sur l'égalité des chances, la discrimination et le harcèlement.
S	Position sur l'emploi non régulier	Motivation de l'entreprise sur l'utilisation de différents types d'emploi et contrats de travail ainsi que sur la gestion des effets éventuellement négatifs des emplois non-réguliers. L'accent est mis sur deux types d'emplois non-réguliers : les employés temporaires / à temps partiel et les travailleurs non employés directement / externes

## ANNEXE – CRITÈRES ÉVALUÉS 6/6

PILIER	NOM	EXPLICATION
S	Gestion de la formation	Qualité de la gestion de la formation pour faire progresser les compétences des employés afin de répondre aux exigences évolutives et changeantes du lieu de travail.
S	Flexibilité du lieu et temps de travail	Disponibilité, étendue et qualité des dispositifs permettant une flexibilité du temps de travail et du nombre d'heures travaillées.
S	Conformité des standards sur les droits et conditions de travail des fournisseurs	Existence et qualité des mesures prises par l'entreprise pour assurer la conformité des principaux fournisseurs avec ses normes fournisseurs sur les droits du travail et les conditions de travail.
S	Standards sur les droits et conditions de travail des fournisseurs	Existence et qualité de normes sur les droits du travail et les conditions de travail pour les fournisseurs et sous-traitants.

Pour plus d'informations, se référer au **Code de Transparence** du fonds Forum One Megatrends Champons, disponible à l'adresse suivante: <https://fr.squarecapitalgroup.com/asset-management>