

Commission ESG : Recommandation pour faciliter le dialogue entre GPs et LPs

Octobre 2019/Janvier 2021 – FRANCE INVEST | 23, RUE DE L'ARCADE, 75008 PARIS

Remerciements

France Invest remercie l'ensemble des membres ci-après du groupe de travail de la Commission ESG qui, en poursuivant ses travaux, a permis l'actualisation de la recommandation d'octobre 2017, l'animation du groupe étant conduite par Marc Guyot (LBO France) et Candice Brenet (Ardian) avec le support de Sylvain Lambert (PwC) et Emilie Bobin (PwC) :

LPs	GPs
<ul style="list-style-type: none">• Ardian représentée par Candice Brenet, Présidente de la Commission ESG• Bpifrance, représentée par Philippe Kunter, membre du comité de pilotage de la Commission ESG• Caisse des Dépôts, représentée par Olivia Yedikardachian, Présidente du club des LPs de France Invest• Idinvest Partners, représentée par Sophie Beric, membre du comité de pilotage de la Commission ESG• SWEN Capital Partners, représentée par Renaud Serre-Lapergue, membre du comité de pilotage de la Commission ESG	<ul style="list-style-type: none">• Activa Capital, représentée par Charles de Lauriston, membre du comité de pilotage de la Commission ESG• Apax Partners, membre du comité de pilotage de la Commission ESG représentée par Sophie Uzan• Ardian, représentée par Candice Brenet, Présidente de la Commission ESG• Azulis Capital, membre du comité de pilotage de la Commission ESG, représentée par Yann Collignon• Eurazeo, représentée par Noëlla de Birmingham, membre du comité de pilotage de la Commission ESG• Galiena Capital, représentée par Anne-Laure Mougenot, membre du comité de pilotage de la Commission ESG,• LBO France, représentée par Marc Guyot, membre du comité de pilotage de la Commission ESG,• PAI Partners, représentée par Cornelia Gomez, membre du comité de pilotage de la Commission ESG

Le document qui suit remplace ainsi, en le complétant, celui d'octobre 2017, dont les avancées avaient déjà été soulignées au plan international par les PRI dans leur recommandation de juin 2018¹ sur le monitoring, le reporting et le dialogue ESG dans le Private Equity.

¹ ESG Monitoring, Reporting and dialogue in Private Equity, Juin 2018, Principes pour l'Investissement Responsable en partenariat avec ERM.

Avant-propos

Ces dernières années ont vu grandir la coopération entre LPs et GPs dans la mise en œuvre de l'ESG dans toute la chaîne de valeur et l'écosystème du capital-investissement : participations, sociétés de gestion, relations avec les investisseurs et la société civile dans son ensemble. Afin de satisfaire leurs propres engagements en matière d'intégration ESG et celles de leurs investisseurs, les LPs comme les GPs sont amenés à dialoguer et à formuler des demandes spécifiques. Il existe cependant une grande disparité des demandes : un même GP peut ne recevoir aucune demande de certains LPs et devoir pour d'autres compléter des questionnaires détaillés incluant les participations, tout ceci dans des calendriers variables.

Cette disparité pose aujourd'hui six grandes questions :

- Disponibilité et qualité de l'information qui nécessitent un travail important des GPs et de leurs participations : définition, collecte et contrôle des indicateurs (en particulier quand il s'agit d'informations issues des participations) ;
- Quantité de travail pour les sociétés de gestion (encore plus difficile à mettre en œuvre pour celles de petite taille) ainsi que pour les participations face à des demandes fortes, hétérogènes et parfois difficilement applicables ;
- Impact sur les sociétés en portefeuille susceptibles de percevoir cette approche de l'ESG comme une contrainte administrative et non comme une réelle opportunité de création de valeur, en possible contradiction avec leur démarche et celle conduite en coopération avec les sociétés de gestion ;
- Difficulté des LPs à traiter de façon efficace toute l'information demandée et, par suite, à satisfaire véritablement leurs propres investisseurs. Ceci d'autant plus lorsqu'ils investissent dans un nombre important de fonds eux-mêmes actionnaires d'entreprises sous-jacentes multiples aux enjeux différents ;
- Homogénéité et comparabilité des informations ;
- Homogénéité des supports de transmission des données (Excel, systèmes spécifiques...).

Bien que la résolution de ces difficultés appelle une approche progressive, intégrant la diversité des acteurs (y compris à une échelle internationale) et de leurs attentes, LPs et GPs sont convaincus de la nécessité de toujours faire évoluer l'articulation des échanges d'informations ESG entre eux afin d'améliorer la transparence des pratiques et de favoriser une prise en compte effective de l'ESG, appliqué aux enjeux matériels dans les fonds et dans les entreprises.

C'est dans cette optique que, forte de la richesse des pratiques ESG des GPs et des LPs français, la Commission ESG de France Invest actualise ici sa recommandation d'octobre 2017 qu'elle souhaitera à nouveau partager par la suite avec ses homologues internationaux dont Invest Europe et avec les PRI.

Pour ce faire, au sein de la commission ESG, le groupe de travail initial composé de 5 LPs et 7 GPs a poursuivi, avec le support de PwC, une réflexion sur les possibles évolutions de leur dialogue en matière ESG.

Cette nouvelle initiative s'inscrit dans la continuité des travaux précédents tels que l'ESG Disclosure Framework, publié en 2013 ainsi que la recommandation de France Invest d'octobre 2017 et résulte plus généralement d'un processus itératif.

Il est ressorti de ce travail un référentiel ESG complémentaire, composé de questionnaires homogénéisés s'adressant aux LPs et aux GPs souhaitant ensemble mettre en place une démarche plus approfondie, toujours dans la lignée des principes d'actions établis en 2017.

Sommaire

1. Principes d'action retenus	4
2. Mise en œuvre de la Recommandation	5
2.1. Approche commune aux deux référentiels	6
2.2. Champ des indicateurs communs aux deux référentiels	6
3. Référentiel ESG standard.....	7
3.1. Socle de 11 indicateurs ESG « Société de gestion ».....	7
3.2. Socle de 11 indicateurs ESG « Entreprises du fonds ».....	8
4. Référentiel ESG complémentaire pour les LPs et les GPs qui souhaiteraient ensemble aller plus loin dans leurs échanges.....	9
4.1. Contexte et approche	9
4.2. Démarche retenue pour le futur	9
5. Annexes.....	11
5.1. Annexe 1 – Eléments de contexte : évolution de la mobilisation des LPs et des GPs sur la mise en œuvre de la dimension ESG	11
5.2. Annexe 2 – Référentiel standard : définitions proposées pour les indicateurs ESG « Entreprises du fonds »	13
5.3. Annexe 3 – Référentiel complémentaire : questionnaires société de gestion et participations 2018 homogénéisés	19
5.4. Annexe 4 – LP DDQ	34
5.5. Annexe 5 – ESG Disclosure Framework.....	35

1. Principes d'action retenus

Cette recommandation a été conçue en accord avec la volonté commune d'appliquer les principes suivants dans la relation entre LPs et GPs autour des enjeux ESG :

- Dialogue plus approfondi entre LPs et GPs sur la mise en œuvre effective de la démarche ESG par les GPs :
 - au moment de la levée de fonds ; due diligence d'investissement effectuée par les LPs fondée sur le LP DDQ proposé par les PRI (annexe 4). Ce travail approfondi permettra d'aboutir à une évaluation de la maturité de la société de gestion en matière ESG,
 - puis lors d'échanges ultérieurs ou dans le rapport de gestion.
- Mise en œuvre progressive par les LPS d'un feed-back à leurs GPs qui répondent aux questionnaires (due-diligences, reportings...).
- Focalisation sur les sujets matériels pour chaque acteur de la chaîne : LP, GP, fonds concernés et participations, afin de favoriser la stabilisation et la convergence recherchées, tout en sachant que ces sujets matériels peuvent en partie différer selon ces acteurs ;
- Utilisation d'un des deux ensembles communs d'indicateurs de suivi de la performance ESG appliqué à la société de gestion (GP) et à ses participations. Ces ensembles sont appelés respectivement :
 - référentiel ESG standard (tel qu'il résulte de la recommandation d'octobre 2017 rédigée par l'ensemble des membres du groupe de travail) et,
 - référentiel ESG complémentaire.
- Adaptation des indicateurs selon les stratégies d'investissement (majoritaire, minoritaire, venture, dette, mezzanine, infrastructure...).

2. Mise en œuvre de la Recommandation

Il est recommandé :

- Aux GPs, de partager annuellement avec les LPs les éléments ESG qualitatifs marquants de leur société de gestion et des sociétés en portefeuille.

- Aux GPs, de déployer et suivre les actions ESG dans leurs participations et d'en rendre compte sur une base annuelle avec un reporting ESG au niveau du fonds dans lequel le LP a investi. Pour bien appréhender la performance ESG de la société de gestion et du fonds, le Groupe recommande de suivre des indicateurs couvrant :
 - La société de gestion et la prise en compte de l'ESG dans le processus d'investissement ;
 - Les participations sous-jacentes du (ou des) fonds.

- Aux LPs de partager avec les GPs le référentiel ESG retenu, standard ou complémentaire, le plus en amont possible avant la fin de l'année N de façon à leur permettre d'anticiper vis-à-vis des différentes participations et d'inclure ces demandes dans leurs propres travaux avec les dirigeants. La présente recommandation invite les LPs à utiliser l'un des deux ensembles de questionnaires ESG communs élaborés par les membres du groupe de travail de la Commission ESG :
 - Le premier ensemble est composé d'un socle commun d'indicateurs définis et présentés dès la première version de la recommandation (référentiel standard – partie 3 et annexe 2). Ils sont présentés dans les parties 3.1 à 3.2 ci-après.
 - Le second ensemble est également composé de deux questionnaires ESG pour les LPs et les GPs qui souhaitent ensemble mettre en place une démarche approfondie (référentiel complémentaire - partie 4 et annexe 3).

Ces indicateurs se veulent constituer des socles communs, visant à favoriser la fluidité et l'efficacité des échanges.

2.1. Approche commune aux deux référentiels

- Pour les sociétés de gestion : distinguer les indicateurs entre deux grandes catégories complémentaires :
 - Ceux qui concernent la société de gestion en tant qu'entreprise : exemplarité de ses pratiques ;
 - Ceux qui la concernent en tant qu'investisseur : processus d'investissement et de suivi des entreprises en portefeuille.
- Pour les sociétés : pour chaque indicateur, une définition est proposée en annexe 2, notamment pour les sociétés qui n'auraient pas mis en œuvre la leur ou souhaiteraient la faire évoluer ; dans les autres cas, maintien de la définition existante, et ceci particulièrement pour les sociétés situées à l'étranger qui peuvent avoir un référentiel juridique différent.
- Vocation des indicateurs : suivre la mise en œuvre des pratiques et leur évolution au cours du temps. Forme des indicateurs : chiffrée (avec un espace pour des commentaires) et textuelle.

2.2. Champ des indicateurs communs aux deux référentiels

- Pour les indicateurs « Société de gestion » (voir 3.1) : philosophie globale, réponses portant sur toutes les participations i.e. pour l'ensemble des fonds gérés, et ce même si la politique ESG est différente d'un véhicule à l'autre car les GPs ont évolué / progressé dans leur démarche au fil du temps ;
- Pour les indicateurs « Participations » (voir 3.2 et 5.3) : réponses couvrant uniquement les participations du (ou des) fonds au sein duquel (desquels) le LP a investi.

3. Référentiel ESG standard

3.1. Socle de 11 indicateurs ESG « Société de gestion »

Comportement en tant qu'entreprise

- Pourcentage de membres indépendants au sein de l'organe de décision (Conseil d'Administration, Conseil de Surveillance ou équivalent)
- Pourcentage de femmes au sein de l'équipe d'investissement
- Pourcentage de salariés ayant suivi au moins une formation relative à leurs prérogatives professionnelles dans l'année
- La société de gestion a-t-elle été impliquée de manière active dans des commissions ou groupes de travail « de place » dans sa sphère professionnelle au cours de l'année ?
- La société de gestion a-t-elle été confrontée à un litige² avec une ou plusieurs de ses parties prenantes (investisseurs, collaborateurs, filiales, participations, actionnaires de la société de gestion, etc.) ou a-t-elle fait l'objet d'une controverse de nature à impacter défavorablement son image (sanctions administratives ou judiciaires, article de presse, campagne d'une ONG, etc.) au cours de l'année ? Si oui, précisez
- Quelles initiatives environnementales avez-vous lancées ou poursuivies dans l'année ?
- Y a-t-il une autre initiative ou projet majeur que vous souhaitez mettre en avant ?

Comportement en tant qu'investisseur

- Pourcentage de due diligences ESG spécifiques internes ou externes réalisées sur les investissements réalisés dans l'année
- Nombre et pourcentage de participations (tous fonds confondus) au sein desquelles a été mis en place un reporting ESG annuel ?
- Nombre et pourcentage de participations (tous fonds confondus) au sein desquelles les sujets ESG ont été portés à l'ordre du jour du conseil de surveillance (ou organe équivalent) au moins une fois dans l'année ?
- Nombre d'incidents ESG² et pourcentage ayant fait l'objet d'une communication spécifique (email, conférence téléphonique, communiqué) auprès des investisseurs ?

² On entend par « litige » un différend entre plusieurs parties donnant lieu à une procédure judiciaire, une médiation, une conciliation ou un arbitrage.

3.2. Socle de 11 indicateurs ESG « Entreprises du fonds »

Environnement

- Suivi de l’empreinte carbone au cours des 4 dernières années : nombre de participations concernées et pourcentage de participations
- Existence d’une démarche environnementale formalisée : nombre et pourcentage de participations

Social

- Création d'emplois : nombre d'emplois créés hors build-ups
- Suivi du taux de fréquence des accidents : nombre de participations concernées et pourcentage de participations
- Suivi de l’absentéisme : nombre de participations concernées et pourcentage de participations
- Suivi du turnover : nombre de participations concernées et pourcentage de participations
- Partage de la valeur : Existence d’un dispositif permettant le partage de la valeur au-delà des obligations légales : nombre de participations concernées et pourcentage de participations

Gouvernance

- Mixité des boards : nombre de participations concernées et pourcentage de femmes
- Mixité des comités de direction : nombre de participations concernées et pourcentage de femmes
- Indépendance des membres du board : nombre de participations concernées et pourcentage de membres indépendants
- Démarche achat formalisée adaptée aux risques ESG identifiés dans la chaîne de valeur : nombre de participations concernées et pourcentage de participations.

4. Référentiel ESG complémentaire pour les LPs et les GPs qui souhaiteraient ensemble aller plus loin dans leurs échanges

4.1. Contexte et approche

Il s'agit ici principalement des situations de LPs, français ou étrangers, qui ont déjà mis en œuvre ou souhaitent mettre en œuvre une démarche structurée plus étendue avec les GPs auprès desquels ils ont investi en accord avec leur positionnement ESG spécifique et/ou les demandes de leurs propres investisseurs.

Afin de répondre à la volonté de ces acteurs tout en cherchant à conserver autant que possible les objectifs (matérialité, priorités, simplicité...), le groupe de travail a élaboré deux questionnaires approfondis : un pour les indicateurs des sociétés de gestion et un pour ceux de leurs participations.

Certains LPs du groupe de travail vont utiliser les seuls questionnaires « société de gestion » ; d'autres vont mettre en œuvre également les questionnaires « participations ».

Les questionnaires « sociétés de gestion » et « participations » homogénéisés au 31 décembre 2018 figurent en annexe 3.

Pour la mise en œuvre de ces questionnaires, Les LPs et GPs français, membres du groupe de travail, sont convenus des points suivants :

- qu'il pourra ne pas être répondu à certaines questions dans les questionnaires participations, notamment si le sujet est non matériel ou si l'information est difficilement disponible.
- que les LPs préfèrent une non-réponse à telle ou telle question relative à une participation plutôt qu'une réponse à ladite question consolidée au niveau du fonds concerné (option proposée par les GPs sur certaines questions pour des raisons de confidentialité).

4.2. Démarche retenue pour le futur

Il est demandé :

- Aux LPs, de continuer à travailler entre eux, en collaboration avec les GPs, au sein du groupe de travail concerné de la commission ESG, à l'homogénéisation de leurs demandes de reporting dans une logique de stabilisation globale du nombre de questions avec :
 - naturellement des évolutions (ajouts et retraits éventuels chaque année de questions en fonction de la maturité de sujets anciens et de l'apparition de nouveaux sujets) et,
 - la mise à jour ou le retrait des questions dont les réponses ne sont ou ne peuvent pas être exploitées.
- Aux LPs, de rechercher, en concertation avec les GPs, à améliorer et fluidifier le processus global de reporting. Cela passe notamment par un plus grand rapprochement de leurs calendriers à court terme ainsi que par la communication le plus en amont possible des questionnaires qui seront utilisés et des périodes de reporting (dates d'ouverture et de clôture des campagnes), en ayant à l'esprit que des campagnes lancées trop tôt ne permettent pas de collecter les informations.

- Enfin, si le process et les outils de reporting sont choisis par les LPs à leur entière discrétion, il leur est recommandé de permettre aux GPs de répondre aux questionnaires sur un format standard et facilement adaptable de type Excel.

5. Annexes

5.1. Annexe 1 – Éléments de contexte : évolution de la mobilisation des LPs et des GPs sur la mise en œuvre de la dimension ESG

L'intérêt des LPs des origines à la situation actuelle : une influence majeure dans la mobilisation des sociétés de gestion

Les tendances originelles de l'investissement responsable côté LPs sont apparues d'abord dans les communautés religieuses (notamment chez les Quakers au 17^{ème} siècle qui furent les premiers à refuser de tirer profit de l'industrie de la guerre et de l'esclavage), pionnières dans le traitement des questions de morale, d'éthique ou d'exclusion dans leur philosophie d'investissement. Peu à peu ensuite, d'abord aux Etats-Unis, puis en Europe, les institutionnels publics (fonds souverains, banques publiques ou à capitaux publics, etc.) ont pris le même chemin pour des raisons de transparence dans la gestion des fonds publics.

Progressivement, et à hauteur de la montée en puissance des thématiques liées au développement durable dans la sphère économique, publique et sociétale, les mandants ou donneurs d'ordre des investisseurs institutionnels et autres bailleurs de fonds pour le capital investissement ont commencé à intégrer les thématiques ESG dans leur politique de sélection et d'investissement des GPs.

Aujourd'hui, la réglementation française (article 173 de la loi de transition énergétique pour une croissance verte) officialise clairement ce type de préoccupations pour un grand nombre d'acteurs de l'investissement. En l'absence de législation spécifique, les autres pays d'Europe ont largement avancé sur ce sujet qui demeure plus diffus ou variable en Asie ou en Amérique du Nord.

L'étude internationale LPs de PwC en 2015³ montre clairement que, lors des levées de fonds, les questions ESG sont désormais présentes voire essentielles pour certains investisseurs, dont certains vont jusqu'à communiquer à leurs futurs GPs des manuels de procédures ESG détaillés, incluant la mise en place de systèmes de management de l'ESG et de reportings dédiés précis.

Si l'ESG est désormais largement intégrée dans le dialogue entre LPs et GPs, au moment de la levée et durant toute la vie du fonds, la situation n'est toutefois pas homogène et aucune tendance ne se dégage encore : on passe de la situation de LPs en attente simplement d'informations fournies par les GPs à celle de LPs ayant des exigences formalisées très structurées allant jusqu'au reporting des sociétés en portefeuille.

A partir des travaux de groupes de travail réunissant experts, LPs et GPs, les PRI, ont par deux fois, proposé une rationalisation des approches en matière de due diligences lors des levées de fonds (LPs DDQ) puis de suivi durant la vie du fonds (ESG Framework). De son côté, la Commission ESG de France Invest a produit, en 2012, un guide sur le reporting ESG incluant des recommandations en matière d'information ESG selon différents niveaux d'engagement (de « minimum » à « très engagé »).

³ Bridging the gap : Aligning the responsible investment interests of Limited Partners and General Partners", Avril 2015, PwC
France Invest Commission ESG – Recommandation pour faciliter le dialogue entre GPs et LPs – Octobre2019/Janvier2021

L'ESG de plus en plus au cœur de l'action des GPs

Au plan international, les GPs se sont progressivement structurés en matière ESG depuis 2008 et ont vu par la suite, à partir de 2010, monter l'intérêt progressif des LPs sur le sujet. La France et l'Angleterre sont en pointe sur ces questions avec une activité très forte au niveau de leurs organisations professionnelles. Mais les autres pays et régions du Monde ne sont pas en reste avec un dynamisme soutenu en Europe du Nord et du Sud, en Asie, en Amérique et, depuis peu, en Afrique ainsi que dans certaines zones du Moyen-Orient.

Progressivement et au-delà de la seule réponse à des attentes externes, l'ESG est devenue une question de gestion des risques et de performance pour les sociétés de gestion qui intègrent ces dimensions de plus en plus formellement dans leur politique d'investissement, c'est-à-dire dans les processus d'acquisition (due diligences ESG) et de cession (VDD ESG). Mais c'est surtout la contribution à la création de valeur dans les sociétés du portefeuille et plus généralement les impacts environnementaux, sociaux et sociétaux, durant la phase de détention, qui retiennent leur intérêt : que ce soit en agissant sur la limitation des risques, sur l'accroissement de l'efficacité opérationnelle et sur l'innovation de même que l'amélioration de l'attrait des marques, voire le positionnement stratégique.

Les GPs les plus avancés co-construisent avec leurs participations des plans d'actions ESG centrés sur les priorités essentielles et matérielles identifiées en phase de due diligence, ou immédiatement après le closing. L'ESG est ainsi une composante opérationnelle à part entière.

A l'instar des réflexions conduites dans l'univers des sociétés cotées, le sujet de la matérialité des enjeux ESG est au cœur de la réflexion des sociétés de gestion qui souhaitent accompagner leurs participations sur des priorités qui auront un impact réel, financier et extra-financier (image, attraits vis-à-vis de parties prenantes stratégiques, engagement des collaborateurs, etc.), sur leur performance en phase de détention et par construction sur leur valorisation au moment de la cession. C'est dans cette optique que la plupart des plans d'actions ESG observés dans les portefeuilles comportent 3 à 5 axes de travail au maximum qui recensent chacun leurs indicateurs de pilotage quantitatifs et/ou qualitatifs.

Dans l'argumentaire des sociétés de gestion, la concentration des thématiques ESG sur des questions « matérielles » est essentielle pour obtenir l'adhésion des dirigeants et des équipes en interne. Le dernier LPs DDQ des PRI identifie d'ailleurs la matérialité comme axe de travail dans les analyses que peuvent conduire les LPs en phase de levée de fonds.

Cette approche ciblée sur les sujets faisant réellement du sens est la seule susceptible de contribuer à une création de valeur durable. Elle rejoint en réalité la démarche de nombreux dirigeants eux-mêmes qui, avancés dans la mise en œuvre spontanée d'une démarche ESG, se focalisent dans ces domaines comme dans les autres sur les priorités matérielles de leur entreprise.

5.2. Annexe 2 – Référentiel standard : définitions proposées pour les indicateurs ESG « Entreprises du fonds »

Environnement

- Suivi de l’empreinte carbone au cours des 4 dernières années : nombre et pourcentage de participations

Proposition de définition

Nombre et pourcentage de participations ayant réalisé un bilan de gaz à effet de serre ou une empreinte environnementale au cours des 4 dernières années (Scope 1 & 2 ou Scope 1, 2 & 3).

- Existence d’une démarche environnementale formalisée : nombre et pourcentage de participations

Proposition de définition

Nombre et pourcentage de participations ayant formalisé une démarche ou une politique environnementale.

Social

Proposition de définition (générales)

L’effectif salarié permanent inscrit au 31 décembre N est l’ensemble des salariés possédant un contrat de travail à durée indéterminée avec l’entreprise. La caractéristique d’un contrat de travail à durée indéterminée repose sur le fait qu’il n’y a pas de date de fin indiquée dans le contrat.

Point d’attention : dans les pays où la notion de contrat à durée indéterminée n’est pas applicable, considérer que le salarié appartient à l’effectif permanent dès lors qu’il remplit au moins un des deux critères suivants :

- *Son contrat de travail à durée déterminée est d’une durée supérieure ou égale à 18 mois ;*
- *Il a travaillé de manière ininterrompue pendant 18 mois au moins pour la société.*

Un salarié dont le contrat de travail s’arrête le dernier jour de l’année est considéré comme étant encore inscrit à cette date.

Sont à inclure :

- *Les salariés titulaires d’un contrat à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel (les salariés à temps partiel comptent pour 1) ;*
- *Les salariés absents pour maladie ou congé : congé payé, congé sans solde, congé parental, congé sabbatique, congé pour création d’entreprise, absence de longue durée ;*
- *Les mandataires sociaux salariés, bénéficiant d’un bulletin de paye ;*
- *Les salariés titulaires d’un contrat de travail intermittent si celui-ci est à durée indéterminée ;*
- *Les salariés dont le contrat de travail à durée indéterminée est suspendu, en attente de la reprise de leur activité professionnelle (congé parental, congé sabbatique, congé création d’entreprise etc.) ;*
- *Les salariés expatriés lorsqu’il s’agit de leur société d’origine.*

Sont à exclure :

- Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée à temps plein ou à temps partiel, y compris les contrats à durée déterminée particuliers tels que les contrats d'alternance (professionnalisation et apprentissage), les contrats de remplacements, les contrats saisonniers ;
- Les extras et les vacataires, les stagiaires (possédant une convention de stage) rémunérés ou non, les VIE, les intérimaires, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, les expatriés lorsqu'il s'agit de leur société d'accueil et non de leur société d'origine.

L'effectif salarié non permanent inscrit au 31 décembre N est l'ensemble des salariés possédant un contrat de travail à durée déterminée avec l'entreprise. La caractéristique d'un contrat de travail à durée déterminée repose sur le fait qu'il y a une date de fin indiquée dans le contrat.

Points d'attention : dans les pays où la notion de contrat à durée déterminée n'est pas applicable, considérer que le salarié appartient à l'effectif non permanent dès lors qu'il remplit au moins un des deux critères suivants :

- Son contrat de travail à durée déterminée est d'une durée strictement inférieure à 18 mois ;
- Il a cumulé plusieurs contrats à durée déterminée successifs mais sur une période totale qui n'excède pas 18 mois.

Sont à inclure :

- Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée à temps plein ou à temps partiel, y compris les contrats à durée déterminées particuliers tels que les contrats d'alternance (professionnalisation et apprentissage), les contrats de remplacements, les contrats saisonniers ;
- Les salariés dont le contrat de travail à durée déterminée est suspendu, en attente de la reprise de leur activité professionnelle (congé parental, congé sabbatique, congé création d'entreprise etc.).

Sont à exclure :

- Les extras et les vacataires ;
- Les stagiaires (possédant une convention de stage) rémunérés ou non ;
- Les VIE ;
- Les intérimaires ;
- Les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure.

- Création d'emplois : nombre d'emplois créés hors build-ups

Proposition de définition

Nombre total d'emplois créés :

- *Création d'emplois : Total embauches – Total départs (sur les effectifs physiques)*

Dans le cas d'une clôture au 31 décembre :

- *Total embauches : Cumul des embauches de l'effectif permanent + non permanent entre le 1er janvier et 31 décembre de l'année N. Il s'agit d'embauches externes à la société.*
- *Total départs : Cumul des départs de l'effectif permanent + non permanent entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année N quel que soit le motif – retraite et préretraite, à l'initiative de l'employé, à l'initiative de l'employeur, autres.*

- Suivi du taux de fréquence des accidents : nombre et pourcentage de participations

Proposition de définition

Nombre et pourcentage de participations ayant un suivi annuel du taux de fréquence et du taux de gravité des accidents.

Pour rappel :

- *Le taux de fréquence est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail*
- *Taux de fréquence (TF) = (nombre des accidents avec arrêt/heures travaillées) x 1.000.000*
- *Le taux de gravité représente le nombre de journées indemnisées pour 1.000 heures travaillées, c'est à dire le nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1.000 heures travaillées*
- *Taux de gravité (TG) = (nombre des journées perdues par incapacité temporaire/ heures travaillées) x 1.000*

Sont à inclure :

- *Les accidents du travail ayant généré au moins un jour d'arrêt ;*
- *Les accidents survenus pendant les déplacements pour les besoins de la société pendant les heures travaillées ;*
- *Les accidents de salariés ayant quitté la société au cours de l'année N.*

Sont à exclure :

- *Les accidents de trajet ayant eu lieu entre le domicile du collaborateur et le lieu de travail.*

- Suivi du taux d'absentéisme : nombre et pourcentage de participations

Proposition de définition

Nombre et pourcentage de participations ayant un suivi annuel du taux d'absentéisme.

Pour rappel :

Taux d'absentéisme : Nombre d'heures d'absence (rémunérées ou non) sur l'effectif permanent et non permanent / Nombre d'heures réelles travaillées sur l'effectif permanent et non permanent.

Sont à inclure :

- *Les heures d'absence des salariés ayant quitté la société au cours de l'année N*
- *Les heures d'absence pour maladie ordinaire*
- *Les heures d'absence pour maladie professionnelle*
- *Les heures d'absence suite à un accident du travail*
- *Les heures d'absence suite à un accident de trajet*
- *Les heures d'absence injustifiées*
- *Les heures d'absence pour grèves et débrayages*
- *Les autres heures d'absence : mises à pied, préavis payés non effectués en cas de licenciement, congés de reclassement, etc.*

Sont à exclure :

- *Les congés payés*
- *Les jours de récupération*
- *Les RTT*
- *Les congés maternité, paternité, adoption*
- *Les congés parentaux*
- *Les congés sabbatiques*
- *Les congés sans solde*
- *Les congés pour création d'entreprise*
- *Les heures d'absence liées à la formation*

- Suivi du turnover : nombre et pourcentage de participations

Proposition de définition

Nombre et pourcentage de participations ayant un suivi annuel du taux d'absentéisme.

Pour rappel :

Turnover : Nombre total de départs sur l'effectif salarié permanent au cours de l'année N / Effectif salarié permanent inscrit au 31 décembre N

OU : [(nombre total d'entrées plus nombre total de sorties N / 2)] / effectif 31.12. N-1.

- Partage de la valeur : Existence d'un dispositif permettant le partage de la valeur au-delà des obligations légales

Proposition de définition

Exemples de dispositifs de partage de la valeur : salariés actionnaires (hors comité exécutif ou équivalent), dispositif d'intéressement ou de bonus collectif hors obligation légale correspondant à la rétribution d'une performance collective, etc.

Gouvernance

- Mixité des boards : nombre et pourcentage de femmes

Proposition de définition

Part de femmes présentes en moyenne aux Conseils d'administration ou de Surveillance : moyenne arithmétique des pourcentages de femmes présentes dans le Conseil d'Administration de chaque société).

Mixité des boards = Nombre de femmes au Conseil de Surveillance (CS) ou Conseil d'Administration (CA) / nombre de membres du CS ou CA. Prise en compte des censeurs pour les sociétés non cotées seulement.

- Mixité des comités de direction : nombre et pourcentage de femmes

Proposition de définition

Part de femmes présente en moyenne au sein de la première instance de direction.

Mixité de la première instance de direction : nombre de femmes dans la première instance de direction / nombre de membres dans la première instance de direction.

Ex.: Directoire, comité de direction, etc.

- Indépendance des membres du board : nombre et pourcentage de membres indépendants

Proposition de définition

Part d'administrateurs indépendants présents en moyenne aux Conseils d'administration ou de Surveillance.

Indépendance des boards = Nombre de membres indépendants au Conseil de Surveillance (CS) ou Conseil d'Administration (CA) / nombre de membres du CS ou CA. Prise en compte des censeurs pour les sociétés non cotées seulement.

Définition d'un administrateur indépendant selon l'AFEP

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, non pas seulement administrateur non-exécutif c'est-à-dire n'exerçant pas de fonctions de direction de la société ou de son groupe, mais encore dépourvu de liens d'intérêt particulier (actionnaire significatif, salarié, autre) avec ceux-ci.

- Démarche achat formalisée adaptée aux risques ESG identifiés dans la chaîne de valeur : nombre et pourcentage de participations

Proposition de définition

Nombre et pourcentage de participations ayant formalisé une démarche ESG au sein de sa chaîne de valeur notamment vis-à-vis de ses fournisseurs et clients (exemple : Charte Achats Responsables, politique, critères ESG, audits, etc.).

Annexe 3 – Référentiel complémentaire : questionnaires société de gestion et participations 2021 homogénéisés

Questionnaire Société de Gestion

QUESTIONNAIRE SOCIETE DE GESTION		
APPROCHE RSE & ESG DE LA SOCIÉTÉ DE GESTION		
SOCIAL		<i>Réponses</i>
EMPLOI		
1	Effectif total de la société de gestion à la fin de l'année	<i>Nombre</i>
1.1	- nombre de collaborateurs de l'équipe d'investissement	<i>Nombre</i>
2	Nombre de femmes employées dans la société de gestion à la fin de l'année	<i>Nombre</i>
2.1	- dans l'équipe d'investissement	<i>Nombre</i>
3	Quelles initiatives avez-vous mises en place sur l'égalité hommes femmes dans la société ? (Par exemple : identification des barrières à l'entrée, culture d'entreprise et leadership, formations, analyse des écarts de rémunération, intervention en écoles / universités pour sensibiliser/inspirer les jeunes femmes, calcul de l'index français d'égalité professionnelle hommes femmes, etc.)	<i>texte</i>
FORMATION ET REMUNERATION		
4	Quel est le taux de collaborateurs ayant bénéficié d'au moins une formation au cours de l'année ? (chaque collaborateur n'est compté qu'une seule fois; les réponses en blanc seront considérées comme ne faisant pas l'objet d'un suivi de ce KPI)	<i>%</i>
5	Membres de l'équipe d'investissement seulement : Indiquez si les processus de gestion de performance de votre organisation, de rémunération variable, et/ou de développement personnel incluent un volet sur l'investissement responsable.	
5.1	- l'investissement responsable est inclus dans le plan de développement personnel et/ou de formation	<i>Oui / Non</i>
5.2	- une formation spécifique sur les enjeux du changement climatique est incluse dans le plan de développement personnel et/ou de formation	<i>Oui / Non</i>

5.3	- la rémunération variable est liée à la performance en matière d'investissement responsable	<i>Oui / Non</i>
6	Est-ce que la formation de nouveaux collaborateurs et employés inclut systématiquement un volet sur la politique et les processus d'investissement responsable dans la société de gestion ?	<i>Oui / Non</i>
7	Si applicable, quel est le pourcentage de femmes parmi les 10 les profils les mieux rémunérés de la société de gestion (salaires fixes et primes annuelles) ?	<i>% / NA</i>
ENVIRONNEMENT		
8	La société de gestion a-t-elle mis en place une évaluation de son empreinte carbone (en relation avec ses activités propres) ?	<i>Oui / Non</i>
8.1	- Si oui, quelle est la date de la dernière évaluation ?	<i>date</i>
8.2	- Si oui, quel est le scope d'analyse (scope 1, 2 ou scopes 1,2 & 3) ?	<i>Scope 1,2 Scope 1,2 & 3</i>
9	Quelles initiatives environnementales ont été mises en œuvre ou poursuivies par la société de gestion au cours de l'année précédente ?	<i>Texte</i>
GOVERNANCE		
ORGANES DE GOUVERNANCE		
10	Nombre de membres au sein du Conseil d'Administration - ou équivalent- de la société de gestion ?	<i>Nombre</i>
11	Nombre de membres indépendants au sein du Conseil d'Administration (ou équivalent) de la société de gestion ? (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.)	<i>Nombre</i>
12	Nombre de femmes au sein du Conseil d'Administration (ou équivalent) de la société de gestion ?	<i>Nombre</i>
13	Nombre de membres du Comité de Direction - ou équivalent - de la société de gestion ?	<i>Nombre</i>

14	Nombre de femmes du Comité de Direction - ou équivalent - de la société de gestion ?	Nombre
15	La société de gestion est-elle dirigée par une femme ?	Oui / Non
CONTROVERSES ET LITIGES		
16	La société de gestion a-t-elle eu à faire face à un litige avec une partie prenante ou à une controverse qui aurait pu nuire à sa réputation au cours de la période ? Si oui, merci d'indiquer ci-dessous la tierce partie impliquée et expliquer en commentaire :	
16.1	- Actionnaires	Oui / Non
16.2	- Investisseurs	Oui / Non
16.3	- Employés	Oui / Non
16.4	- Filiales / Autres entités du Groupe	Oui / Non
16.5	- Entreprises du portefeuille	Oui / Non
16.6	- Mauvaise presse	Oui / Non
16.7	- Campagne d'une ONG	Oui / Non
16.8	- Autre	Oui / Non
17	(La question suivante ne s'applique qu'aux fonds investis par l'expéditeur du questionnaire) Au cours de l'année écoulée, la société de gestion a-t-elle reçu des demandes de ses LPs pour mettre en place une réunion extraordinaire / un conseil consultatif ?	Oui / Non
17.1	Si oui, merci de préciser	Texte
APPROCHE D'INVESTISSEMENT RESPONSABLE		
LA POLITIQUE D'INVESTISSEMENT RESPONSABLE. ORGANISATION ET ENGAGEMENTS		
POLITIQUE		

18	La société de gestion a-t-elle mis en place une politique formalisée (écrite) d'intégration des critères ESG dans le processus d'investissement ?	<ul style="list-style-type: none"> - La politique ESG est formalisée et publique - La politique ESG est formalisée mais non publique - La politique ESG n'est pas encore formalisée, mais est en cours d'élaboration - Pas de politique ESG
18.1	Si la politique ESG est formalisée, quelle est la date de sa dernière mise à jour ?	<i>date</i>
19	Avez-vous formalisé une politique d'exclusion de certains secteurs d'activité (tabac, armes, etc.) ou liée à d'autres pratiques controversées (exemple : entreprises dont les pratiques de corruption ou de violation des droits de l'homme sont avérées) ?	<i>Oui / Non</i>
19.1	Si oui, merci de détailler les exclusions (secteur, pratiques et seuils) - merci de joindre votre politique d'exclusion si disponible	<i>Texte</i>
20	Merci de bien vouloir décrire les améliorations récentes de votre politique d'investissement responsable	<i>Texte</i>
21	La société de gestion publie-t-elle un rapport d'impact sur les objectifs de développement durable ? (dans un document spécifique ou inclus dans un autre rapport)	<i>Oui / Non</i>
21.1	Si oui, merci de décrire la démarche	<i>Texte</i>
22	La société de gestion gère-t-elle un fonds thématique, environnemental ou social (ou gère-t-elle un fonds avec des objectifs corrélés aux ODD) ?	Yes / No
22.1	Si oui, merci de détailler	<i>Text</i>
ORGANISATION		
23	Une personne ou une équipe en particulier est-elle responsable de la mise en œuvre de votre politique ESG / démarche d'investissement responsable ?	<i>Equipe ESG dédiée (au moins un analyste à temps plein)</i> <i>Référent ESG dédié (exerçant d'autres responsabilités)</i> <i>Les deux (équipe ESG dédiée et référent ESG)</i> <i>Autre (précisez)</i> <i>Aucune</i>
ENGAGEMENTS		
24	La société de gestion a-t-elle signé les Principes de l'Investissement Responsable (PRI) ?	<i>Oui / Non</i>
24.1	Quel était votre dernier score sur le module "Strategy and Governance" ?	<i>Texte</i>

24.2	Quels étaient vos derniers scores sur le ou les autres modules auxquels votre société de gestion a été priée de répondre ? (par exemple Private Equity, Infrastructure, Fixed Income, etc.)	Texte
25	La société de gestion participe-t-elle activement à des groupes de travail, ou organisations de place, sur les questions ESG ?	Oui / Non
25.1	Si oui, précisez	Texte
26	La société de gestion dialogue-t-elle avec ses pairs, ou à travers des organisations de place, pour comprendre et apporter des éléments de réponse aux risques et opportunités liés au changement climatique ?	Oui / Non
26.1	Si oui, merci de préciser	Texte
PHASE DE PRE-INVESTISSEMENT		
27	Avant d'effectuer un investissement, votre société de gestion identifie-t-elle les principaux enjeux ESG à traiter et procède-t-elle à une analyse des risques et opportunités ?	Oui / Non
27.1	Si oui, précisez	Texte
28	Votre société de gestion évalue-t-elle spécifiquement les risques et opportunités résultant du changement climatique ?	Oui, systématiquement Oui, dans la majorité des cas Oui, de manière ad hoc Non
28.1	Si oui, merci de préciser comment votre société de gestion évalue l'exposition des business models aux risques/opportunités de transition, l'exposition opérationnelle aux impacts physiques du changement climatique, mesure l'empreinte carbone, etc.	Texte
29	La société de gestion intègre-t-elle systématiquement une analyse ESG dans ses mémos d'investissement ?	Oui / Non
30	Votre société de gestion utilise-t-elle des outils ou indicateurs spécifiques pour évaluer (et suivre) la contribution éventuelle des investissements à la transition écologique et énergétique (par exemple méthodologie NEC, Taxonomie européenne, Scénario 2°C, méthodologie interne, etc.) ?	Oui C'est à l'étude Non
30.1	Si oui, merci de préciser	Texte

31	Votre société de gestion cherche-t-elle à identifier les actions ESG prioritaires à mettre en place post investissement ?	<i>Oui, systématiquement Oui, dans la majorité des cas Oui, de manière ad hoc Non</i>
32	Intégrez-vous généralement des clauses ESG dans vos pactes d'actionnaires ?	<i>Oui, systématiquement Oui, dans la majorité des cas Oui, de manière ad hoc Non</i>
32.1	Si oui, comprennent-elles des clauses liées au climat ?	<i>Oui/Non</i>
32.2	si oui, merci de préciser	Texte
PHASE DE DETENTION		
33	Votre société de gestion a-t-elle mis en place un processus spécifique pour collecter et analyser régulièrement les données / KPIs ESG ?	<i>Oui, il couvre toutes les sociétés de portefeuille sous-jacentes Oui, il couvre une majorité des sociétés du portefeuille Oui, il couvre une minorité des sociétés du portefeuille Non</i>
34	Votre société de gestion élabore-t-elle des plans d'amélioration ESG avec les entreprises sous-jacentes de son portefeuille ?	<i>Oui, systématiquement Oui, dans la majorité des cas Oui, de manière ad hoc Non</i>
35	Exigez-vous des sociétés sous-jacentes de votre portefeuille qu'elles exercent un suivi de leurs enjeux ESG lors des comités exécutifs (au moins une fois par an) ?	<i>Oui, systématiquement Oui, dans la majorité des cas Oui, de manière ad hoc Non</i>
36	La société de gestion accompagne-t-elle les entreprises de son portefeuille exposées à des risques importants liés au changement climatique pour s'assurer qu'elles les identifient et les gèrent (financiers, opérationnels, commerciaux, réputationnels...) ?	<i>Oui / Non</i>
36.1	Si oui, merci d'indiquer comment vous les aidez ou accompagnez sur ces questions ?	Texte

37	La société de gestion mesure-t-elle la contribution financière des initiatives ESG au niveau des actifs sous-jacents ?	<i>Oui / Non</i>
38	Votre société de gestion a-t-elle un processus d'identification, de gestion et de suivi d'incidents qui se produisent au sein des entreprises de son portefeuille ?	<i>Oui / Non</i>
38.1	Si oui, précisez	<i>Texte</i>
PHASE DE SORTIE		
39	La société de gestion inclut-elle des informations ESG dans ses mémos de sortie ?	<i>Oui, systématiquement Oui, dans la majorité des cas Oui, de manière ad hoc Non</i>
40	Comment votre société de gestion informe-t-elle les potentiels acquéreurs des performances ESG ?	<i>Texte</i>
41	Votre société de gestion met-elle en place des mécanismes permettant aux salariés des sociétés en portefeuille de bénéficier d'une partie de la valeur créée lors des cessions ? (HORS accords de "management package")	<i>Oui / Non / NA</i>
41.1	Si oui, précisez	<i>Texte</i>
COMMUNICATION		
42	Comment la société de gestion communique-t-elle ses informations ESG à ses investisseurs ?	
42.1	Dans le cadre d'un rapport ESG dédié	<i>Oui / Non</i>
42.2	Au moins de façon annuelle dans le cadre du rapport financier	<i>Oui / Non</i>
42.3	Systématiquement lors des Assemblées Générales Annuelles	<i>Oui / Non</i>
42.4	Autre (expliquez)	<i>Oui / Non</i>
42.5	La société de gestion ne communique pas d'information ESG	<i>Oui / Non</i>
43	Votre société de gestion communique-t-elle publiquement des informations ESG à travers un rapport public ?	<i>Oui / Non</i>
43.1	Si oui, merci de fournir un lien URL	<i>Texte</i>

AUTRES INITIATIVES OU PROJETS PERTINENTS		
44	Y a-t-il d'autres initiatives ou projets pertinents dont vous souhaiteriez nous informer ?	Texte

Questionnaire Participations

PERFORMANCES RSE DE L'ENTREPRISE (questionnaire Private Equity / Debt ESG)		
	Merci d'indiquer le code "NACE" de votre entreprise (si applicable, et au niveau le plus précis par exemple "64.30")	nombre
	Dans quelle mesure les informations environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) concernent tout ou partie des activités et entités de la société qui répond au présent questionnaire	- Ensemble du périmètre de la société (siège social, filiales / entités, étranger, etc.) - Certaines des entités du Groupe
	Si la totalité des activités de la société ne sont pas couvertes, précisez (en % de salariés, % du CA des activités concernées, etc.)	texte
	(facultatif et uniquement pour les sociétés ayant des activités industrielles) Quels sont les adresses des sites de fabrication détenus ou opérés par la société et ses filiales ? Merci d'indiquer si possible le nom des villes et/ou les codes postaux	texte
SOCIAL		
EMPLOI		
1	Effectif total salarié en ETP permanent à la fin de <u>l'année précédente (31/12/2019)</u>	nombre

1.1	dont en France	<i>nombre</i>
2	Effectif total salarié en ETP permanent <u>à la fin de la période (31/12/2020)</u> y compris croissance externe	<i>nombre</i>
2.1	dont en France	<i>nombre</i>
3	Effectif total salarié en ETP permanent <u>à la fin de la période (31/12/2020)</u> à périmètre constant (hors croissance externe)	<i>nombre</i>
3.1	dont en France	<i>nombre</i>
4	Nombre d'embauches en ETP permanent sur la période (année 2020)	<i>nombre</i>
5	Nombre de départs en ETP permanent sur la période (année 2020) (volontaires et involontaires)	<i>nombre</i>
6	Effectif total salarié en ETP non permanent à la fin de la période (31/12/2020) (CDD, intérim, etc.)	<i>nombre</i>
7	La société a-t-elle pris l'une des mesures suivantes en raison de la crise du COVID 19 ?	
7,1	Travail à temps partiel	<i>Oui/Non</i>
7,2	Gel temporaire des recrutements	<i>Oui/Non</i>
7,3	Licenciements	<i>Oui/Non</i>
7,4	Autres mesures sur l'emploi (merci de préciser)	<i>Oui/Non</i>
EGALITE AU TRAVAIL		
8	Nombre de femmes employées en ETP permanent	<i>nombre</i>
9	Merci d'indiquer quelles initiatives ont été mises en œuvre en matière d'égalité des genres en milieu de travail (par exemple : identification des barrières à l'entrée, culture et leadership, formations, analyse des écarts de salaire liés au genre, interventions en écoles/universités pour inspirer les jeunes femmes, etc.) .	<i>texte</i>
10	(uniquement pour les entreprises françaises) La société a-t-elle calculé son index d'égalité professionnelle ?	<i>Oui/Non</i>
10,1	Si oui, merci d'indiquer votre score	<i>Nombre</i>
11	La société a-t-elle mis en place des indicateurs spécifiques de pilotage des écarts de rémunération ?	<i>Oui/Non</i>
12	Quel est le pourcentage de femmes parmi les 10 rémunérations les plus élevées de la société ?	<i>%</i>
FORMATION ET PARTAGE DE LA VALEUR		
13	Budget formation en pourcentage (%) de la masse salariale	<i>%</i>

14	L'entreprise a-t-elle mis en place un mécanisme de partage des bénéfices ?	
14.1	Accès des salariés non dirigeants (en dessous du codir) au capital	Oui / Non
14.1.1	Si oui, merci de préciser le % d'employés actionnaires (en % de l'effectif au 31/12/2020)	%
14.1.2	Si oui, merci de préciser le % du capital détenu par les employés	%
14.2	Intéressement	Oui / Non
14.3	Participation	Oui / Non
14.4	Autres (précisez)	Texte
14.5	Aucun	Oui / Non
SANTE & SECURITE		
15	Quel a été le taux de fréquence des accidents du travail en 2020 ? <i>Le taux de fréquence est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail</i> <i>Taux de fréquence (TF) = (nombre des accidents avec arrêt/heures travaillées) x 1.000.000</i>	nombre
16	Quel a été le taux de gravité des accidents du travail en 2020 ? <i>Le taux de gravité représente le nombre de journées indemnisées pour 1.000 heures travaillées, c'est à dire le nombre de journées perdues par incapacité temporaire pour 1.000 heures travaillées. Taux de gravité (TG) = (nombre des journées perdues par incapacité temporaire/ heures travaillées) x 1.000</i>	nombre
17	Quel a été le taux d'absentéisme en 2020 ? <i>Taux d'absentéisme : Nombre d'heures d'absence (rémunérées ou non) sur l'effectif permanent et non permanent / Nombre d'heures réelles travaillées sur l'effectif permanent et non permanent. Ne doivent pas être inclus les congés ou les heures de formation.</i>	%
18	L'entreprise a-t-elle été confrontée à un ou plusieurs accidents du travail mortels en 2020 ?	Oui / Non
18.1	Si oui, précisez	Texte
LITIGES ET CONTROVERSES		
19	L'entreprise a-t-elle connu un nouveau litige matériel dans le domaine social en 2020 (précisez pour chacun des cas) :	
19.1	Plainte pour discrimination, harcèlement, etc.	Oui / Non
19.2	Grèves	Oui / Non
19.3	Plan de licenciement	Oui / Non
19.4	Révocation/Licenciement/Départ du ou des dirigeant(s)	Oui / Non
19.5	Si oui à une des réponses 19.1 à 19.4, précisez	Texte

ENVIRONNEMENT		
POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE ET SYSTÈME DE GESTION		
20	L'entreprise a-t-elle formalisé une politique environnementale	<i>Oui / Non</i>
20.1	Si oui, est-ce que votre entreprise a formalisé une politique de réduction des gaz à effet de serre (engagements et objectifs) ?	<i>Oui / Non</i>
21	L'entreprise dispose-t-elle de certifications environnementales (ISO, EMAS....) ?	Oui / Non
21.1	Si oui, merci de les préciser	<i>Texte</i>
CONTRIBUTION A LA NEUTRALITE CARBONE		
22	L'entreprise a-t-elle des activités (extraction, trading et/ou génération d'électricité) exposées au charbon ?	<i>Oui / Non</i>
22.1	Si oui, précisez le pourcentage du CA de ces activités	<i>%</i>
23	L'entreprise a-t-elle identifié son exposition aux risques physiques du changement climatique (événements climatiques extrêmes, réchauffement climatique, hausse du niveau de la mer, etc.) ?	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Oui, l'entreprise est exposée à un ou plusieurs risques</i> - <i>Oui, mais aucun risque significatif n'a été identifié</i> - <i>Non</i>
23.1	Si l'entreprise est exposée à un ou plusieurs risques significatifs, merci de préciser et d'indiquer quelles mesures d'atténuation ou adaptation ont été prises	<i>Texte</i>
24	L'entreprise a-t-elle identifié son exposition aux risques de transition du changement climatique (évolutions réglementaires, nouvelles tendances de marchés, problématiques technologiques, enjeux de réputation) ?	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Oui, l'entreprise est exposée à un ou plusieurs risques</i> - <i>Oui, mais aucun risque significatif n'a été identifié</i> - <i>Non</i>
24.1	Si l'entreprise a indiqué être exposée à un ou plusieurs risques significatifs liés au changement climatique (physiques ou de transition), précisez en indiquant les mesures de gestion des risques définies	<i>Texte</i>
25	L'entreprise a-t-elle déjà réalisé une évaluation de son empreinte carbone ?	<i>Oui / Non</i>
25.1	Si oui, précisez la date de votre dernière évaluation	<i>Date de la dernière évaluation</i>
25.2	Si oui, précisez le périmètre (scope 1, 2 ou 3)	<ul style="list-style-type: none"> <i>Scope 1 et 2</i> <i>Scope 1, 2 & 3</i>

26	Quelles initiatives environnementales ont été mises en œuvre pour diminuer l'empreinte carbone des <u>produits et services</u> (vous pouvez choisir de répondre de façon descriptive et/ou en cochant les réponses qui vous sont proposées)	Texte
26.1	Analyse du cycle de vie	Oui / Non
26.2	Chaînes d'approvisionnement plus courtes	Oui / Non
26.3	Utilisation de matériaux recyclés	Oui / Non
26.4	Offre de produits recyclables, réemployables, faciles à réparer	Oui / Non
26.5	Produits et/ou services éco énergétiques	Oui / Non
26.6	Autres initiatives pertinentes (merci de préciser en commentaires)	Oui / Non
27	Quelles initiatives environnementales ont été mises en œuvre pour diminuer l'empreinte carbone des <u>activités liés à son fonctionnement</u> (vous pouvez choisir de répondre de façon descriptive et/ou en cochant les réponses qui vous ont proposées)	Texte
27.1	Achat d'énergie renouvelable	Oui / Non
27.2	Suivi et limitation des déplacements en avion	Oui / Non
27.3	Suivi et limitation des déplacements par route	Oui / Non
27.4	Utilisation de matériels/appareils électroniques recyclés (téléphones, ordinateurs portables, etc.)	Oui / Non
27.5	Utilisation de papier recyclé	Oui / Non
27.6	Green cloud	Oui / Non
27.7	Compensation carbone (merci de préciser en commentaires)	Oui / Non
27.8	Autres initiatives pertinentes (merci de préciser en commentaires)	Texte
INITIATIVES MISES EN PLACE		
28	Indiquer parmi les initiatives suivantes celles qui ont été mises en place par l'entreprise pour atténuer son impact sur l'environnement :	
28.1	Initiatives visant à réduire la consommation en eau	Oui / Non
28.2	Démarche d'éco-conception	Oui / Non
28.3	Réduction de la consommation des principaux intrants (matières premières, papier, etc.)	Oui / Non
28.4	Réduction de l'utilisation de plastique et des déchets	Oui / Non
28.5	Réduction des polluants et déchets dangereux	Oui / Non
28.6	Protection de la biodiversité et des écosystèmes	Oui / Non
28.7	Impact sur la déforestation	Oui / Non

29	L'entreprise a-t-elle identifié les principaux risques liés aux matières premières dans sa chaîne de valeur ?	- Oui, l'entreprise est exposée à un ou plusieurs risques - Oui, mais aucun risque significatif n'a été identifié - Non
29.1	Si l'entreprise est exposée à un ou plusieurs risques significatifs, précisez en indiquant quelles mesures de gestion de risques ont été définies ?	Texte
LITIGES ET CONTROVERSES		
30	Votre entreprise a-t-elle connu un problème majeur ou un nouveau litige en matière d'environnement au cours de l'année écoulée ?	Oui / Non
30.1	Si oui, précisez	Texte
NON EXECUTIF		
31	Nombre de membres composant votre Conseil (Conseil d'Administration ou Conseil de Surveillance ou équivalent)	nombre
32	Nombre de membres indépendants au sein du Conseil d'Administration ou de Surveillance ? <i>(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.)</i>	nombre
33	Nombre de femmes au sein du Conseil d'Administration ou de Surveillance	nombre
EXECUTIF		
34	Nombre de membres du Comité exécutif	nombre
34,1	Nombre de femmes siégeant au Comité de direction	nombre
35	Une femme est-elle à la tête de la société (Directrice Générale ou équivalent)?	Oui / Non
POLITIQUE RSE ET ETHIQUE DES AFFAIRES		

36	L'entreprise a-t-elle ou est-elle en train d'obtenir un statut particulier en matière de RSE (par exemple "Benefit Corporation" ou "entreprise à mission" en France) ?	<i>Oui / Non</i>
36,1	<i>Si oui, quel est-il ?</i>	<i>Texte</i>
36,2	<i>Si oui, l'entreprise est-elle certifiée ou est-elle en cours de certification (veuillez préciser de quelle certification il s'agit)</i>	<i>Oui / Non</i>
36,2,1	<i>Si oui, merci de préciser</i>	<i>Texte</i>
37	Les performances RSE de l'entreprise ont-elles déjà été évaluées par un organisme tiers externe ? (à noter qu'il ne faut pas tenir compte ici des due diligences environnementales ou sociales effectuées dans le cadre d'une opération financière)	<i>Yes / no</i>
37,1	<i>Si oui, précisez</i>	<i>Texte</i>
38	En matière d'organisation, l'entreprise a-t-elle mis en place les initiatives RSE suivantes :	
38,1	Politique RSE	<i>Oui / Non</i>
38,2	Responsable RSE	<i>Oui / Non</i>
38,3	La thématique RSE est-elle examinée de manière formelle au moins une fois par an avec des membres du Comité Exécutif ou du Conseil d'Administration / de Surveillance ?	<i>Oui / Non</i>
39	En matière de gestion des risques RSE, l'entreprise a-t-elle mis en place les initiatives suivantes :	
39,1	L'entreprise a-t-elle formalisé un code éthique / de conduite ?	<i>Oui / Non</i>
39,2	L'entreprise a-t-elle formalisé une politique de lutte contre la corruption ?	<i>Oui / Non</i>
39,3	L'entreprise a-t-elle défini une politique ou charte d'achats responsables ?	<i>Oui / Non</i>
39,4	L'entreprise prend-elle en considération des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'évaluation ou les audits de ses fournisseurs ?	<i>Oui / Non</i>
40	Avez-vous mis en place une gouvernance de la data concernant les données personnelles ou sensibles ?	<i>Oui / Non/NA</i>
41	L'entreprise a-t-elle défini une politique de sécurité des systèmes d'information ?	<i>Oui / Non</i>
42	Avez-vous identifié les impacts positifs ou négatifs de votre entreprise au regard des Objectifs du Développement Durable ?	<i>Oui / Non</i>
42,1	<i>Si oui, sur quel(s) Objectif(s) du Développement Durable ?</i>	<i>Texte</i>
43	<i>(optionnel) Souhaitez-vous nous informer de démarches, bonnes pratiques ou projets particuliers que votre entreprise a mis en place en matière de RSE ?</i>	<i>Texte</i>
LITIGES ET CONTROVERSE		
44	L'entreprise a-t-elle connu un litige en matière de déontologie des affaires au cours de l'année écoulée ?	<i>Oui / Non</i>

44,1

Si oui, précisez

Texte

5.4. Annexe 4 – LP DDQ

- *Lien vers le LP DDQ des PRI* : https://www.unpri.org/download_report/6241
- *Lien vers le LP DDQ avec guidelines des PRI* : https://www.unpri.org/download_report/6242
- *Version française du LP DDQ ci-dessous et accessible via le lien* : https://www.unpri.org/download_report/25248

Suite page suivante.

