

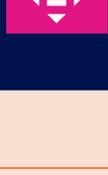


La fiducia va meritata  
**Amundi**  
ASSET MANAGEMENT

# CPR INVEST - SOCIAL IMPACT

## PANORAMICA SUGLI IMPATTI 2020

CPR Invest - Social Impact investe in azioni internazionali di società che contribuiscono al progresso sociale e alla riduzione delle disuguaglianze nel mondo, integrando al contempo i criteri ESG (ambientali, sociali e di governance) nel processo di investimento. Le Nazioni Unite hanno identificato come decimo Obiettivo di Sviluppo Sostenibile "Ridurre le disuguaglianze all'interno e fra i Paesi".



### UN APPROCCIO ESAUSTIVO E TRASPARENTE AL TEMA DELLE DISUGUAGLIANZE

5 pilastri di analisi  
22 criteri per le società  
17 criteri per paesi



Metodologia di attribuzione del punteggio in 3 fasi

Definizione dell'universo di investimento su 3 livelli



Fonte: CPR AM Research Team e Amundi Group.

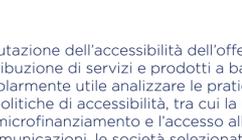
### IL PROFILO SOCIALE DEL PORTAFOGLIO

Alcuni esempi di applicazione della nostra metodologia di attribuzione del punteggio sulle disuguaglianze. I dati sono calcolati su base equiponderata e non tengono conto della capitalizzazione di mercato.



Gli amministratori delegati delle società selezionate nel portafoglio guadagnano in media 105,2 volte lo stipendio medio dei loro dipendenti. Tale divario retributivo, detto CEO pay ratio, è pari alla metà nel portafoglio del fondo rispetto all'indice di riferimento. Inoltre, le società del portafoglio si comportano molto meglio in termini di presenza femminile nei consigli di amministrazione con una media del 31% per il portafoglio, vs. solo il 24% per il benchmark. Tuttavia, le società del portafoglio in media sottoperformano il benchmark in termini di ore annuali di formazione. Le pratiche aziendali in questo ambito sono piuttosto disomogenee da un settore all'altro. All'interno del benchmark, si va da 20,4 ore nel settore immobiliare a 50 ore nel settore dell'energia.

Percentuale di aziende con politiche di accessibilità dei prodotti a basso costo



Focus su tre settori caratterizzati da elevate sfide in materia di accessibilità



La valutazione dell'accessibilità dell'offerta delle aziende ci fornisce un'indicazione sulla produzione o distribuzione di servizi e prodotti a basso costo rivolti alle persone con basso reddito. È particolarmente utile analizzare le pratiche aziendali in settori che hanno un impatto importante sulle politiche di accessibilità, tra cui la riduzione del divario digitale, l'inclusione dei servizi bancari e del microfinanziamento e l'accesso all'assistenza sanitaria. Nel settore finanziario, sanitario e delle telecomunicazioni, le società selezionate nel portafoglio hanno prassi aziendali ben al di sopra della media del benchmark.

**La copertura dei dati è significativamente più elevata per il portafoglio, tra il 54% e il 94% rispetto al 40% in media per l'indice di riferimento.**

Fonte: I dati relativi al "CEO pay ratio" provengono da tre fonti ufficiali (SEC per gli Stati Uniti, IMU per il Regno Unito e HPC per la Germania). I dati relativi alle ore di formazione, alla presenza delle donne nel consiglio di amministrazione e all'accesso a prodotti a prezzi più bassi sono forniti da Reuters.

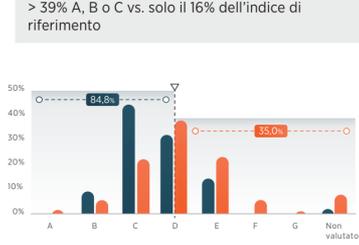
### FOCUS SUI CRITERI ESG E PUNTEGGIO SULLE DISUGUAGLIANZE

Il rating ESG delle aziende è calcolato sulla base di specifici criteri relativi alla riduzione delle disuguaglianze. Si evidenzia la percentuale di società del portafoglio che sono al di sopra della media D (rating cumulativi da A a D) rispetto all'indice di riferimento.

#### OTTIMIZZAZIONE FISCALE



Questo criterio misura la trasparenza delle società rispetto a tali sfide, il divario stimato tra le imposte effettivamente pagate e quelle che dovrebbero essere versate, sulla base della localizzazione geografica della società, nonché le controversie fiscali.



85% vs. solo il 54% al di sopra della media > 39% A, B o C vs. solo il 16% dell'indice di riferimento

#### SALUTE E SICUREZZA



Questo criterio valuta in che modo le imprese applicano i sistemi per la salute e la sicurezza, per prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie, garantendo al contempo che i dipendenti conoscano e rispettino le procedure pertinenti.



85% vs. solo il 65% al di sopra della media > 53% A, B o C vs. solo il 28% dell'indice di riferimento

#### CONDIZIONI DI LAVORO



Questo criterio valuta le misure igieniche e di sicurezza messe in atto per prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e la promozione dello sviluppo delle competenze dei dipendenti per soddisfare le future esigenze lavorative (sviluppo professionale e monitoraggio delle carriere individuali).



94% vs. solo il 67% al di sopra della media > 61% A, B o C vs. solo il 26% dell'indice di riferimento

#### COMUNITÀ E DIRITTI UMANI



Questo criterio valuta le pratiche e le politiche aziendali che garantiscono il rispetto dei diritti umani fondamentali, in particolare i diritti individuali, come il divieto al lavoro forzato e al lavoro minorile, la lotta alla discriminazione, ecc.



91% vs. solo il 65% al di sopra della media > 51% A, B o C vs. solo il 26% dell'indice di riferimento

**Per ciascuno dei 4 criteri, le aziende presenti nel portafoglio del fondo mostrano nel complesso pratiche migliori secondo l'analisi ESG di Amundi.**

### FOCUS SU SIEMENS

Siemens AG è una multinazionale tedesca che opera nel settore della tecnologia, si focalizza sulla infrastruttura intelligente e sistemi energetici decentrati, sull'automazione e la digitalizzazione nei processi e nelle industrie manifatturiere, e su soluzioni di mobilità intelligente per il trasporto ferroviario e stradale.

**Siemens rappresenta un esempio nell'ambito delle politiche ambientali e lo è anche per quanto riguarda le sue politiche sociali, sia per i dipendenti che per la comunità.**

**Promuovere la parità di genere a tutti i livelli**

Mentre la percentuale di donne nella forza lavoro di Siemens è rimasta al 26,2% nel 2020, l'azienda sta lavorando da diversi anni per creare opportunità di carriera per le donne a tutti i livelli. La quota di donne che ricoprono posizioni manageriali a livello globale è quasi raddoppiata negli ultimi dieci anni.

Siemens ha fissato per giugno 2021 un obiettivo del 20% di donne per i due livelli dirigenziali che rispondono direttamente al consiglio di amministrazione; il suo obiettivo del 10% è stato raggiunto nel 2017.

Il Supervisory Board di Siemens AG soddisfa già il requisito di genere del 30% di presenza femminile.



#### DATI CHIAVE

**293.000 dipendenti**  
94% con contratto a tempo indeterminato

**25.200**  
nuove assunzioni nel 2020

**€162 milioni**  
investiti nella formazione del personale

**#9**  
Forbes "World's Best Employers"

**#1**  
in Germania

**18,4%**  
posizioni manageriali ricoperte dalle donne

**102x**  
CEO pay ratio

**€33,7 milioni**  
di donazioni, vale a dire l'0,78% del reddito netto, questo importo è quasi raddoppiato a causa di Covid

**Salute e sicurezza sul luogo di lavoro**

Siemens ha un approccio sistematico alla salute e alla sicurezza sul lavoro attraverso l'attuazione dei rispettivi sistemi di gestione, ciò si riflette nella riduzione del tasso di infortuni sul lavoro.

Inoltre, anche le aziende esterne che lavorano nelle strutture della società sono in una certa misura integrate nel sistema di gestione.

**Governance**

Inoltre, Siemens dispone di un codice di condotta completo che comprende le questioni relative alla corruzione, l'antitrust, i conflitti di interesse, l'insider trading, ecc.

### COESIONE SOCIALE, UNA PRIORITÀ CHIAVE NELLA NOSTRA POLITICA SOCIALE

La coesione sociale è una delle priorità della politica di engagement di Amundi e si riflette nell'impegno con le aziende e il diritto di voto.

Amundi ritiene che le aziende debbano garantire che tutti i dipendenti, direttamente o indirettamente impiegati nelle catene di approvvigionamento, abbiano un salario minimo di sussistenza, coerente con le condizioni di vita delle aree geografiche in cui sono occupati. Il tema del "Living Wage" è uno degli impegni di Amundi dal 2017, inizialmente focalizzato sui processi di produzione e distribuzione, spesso fortemente frammentati a livello internazionale. Amundi fa parte della coalizione "Platform Living Wage Financials" dal 2019.

Nel novembre 2020, Amundi ha contribuito al lancio del "30% Club France", parte di un'iniziativa collettiva globale per affrontare il **divario di genere** in termini di numero di leader donne nelle aziende dell'indice SBF 120.

Amundi ha inoltre avviato nel 2020 un'attività di engagement per Amundi riguarda il "CEO pay ratio" affinché le aziende affrontino meglio gli squilibri retributivi. Inoltre, Amundi sostiene il coinvolgimento dei dipendenti nella corporate governance (così come l'azionariato dei dipendenti), perché queste pratiche aziendali contribuiscono ad allineare gli interessi degli azionisti e dei dipendenti nel lungo termine.



**88%**  
delibere sulle retribuzioni presentate dagli azionisti di propria iniziativa e supportate da Amundi



**31%**  
voti contrari alle proposte di retribuzione del management nelle assemblee generali



**447**  
Attività di engagement in tema di coesione sociale

**30% Club Francofonia Investor Group:** combinando l'attività di engagement e l'esercizio del diritto di voto delle sei aziende associate, si contribuisce ad aumentare la presenza delle donne nel management esecutivo dell'indice SBF 120 fino a raggiungere almeno il 30% entro il 2025.

**Platform Living Wage Financials:** alleanza composta da 15 istituzioni finanziarie che incoraggia le società partecipate ad affrontare il mancato pagamento del salario di sussistenza nelle catene di approvvigionamento globale.

Fonte: Amundi ESG Analysis Team, Amundi Engagement report 2020, Amundi CSR Report 2020, Universal Registration Document 2020

### QUESTO FONDO È ARTICOLO 9



- ✓ **L'obiettivo di investimento è sostenibile**  
Investiamo in attività economiche che contribuiscono a un obiettivo ambientale o sociale
- ✓ **I criteri ESG sono integrati nel nostro processo d'investimento**  
Guardiamo alle aziende che seguono i principi ambientali, sociali e di governance (ESG) per contribuire alla costruzione di un futuro migliore
- ✓ **Punteggio ESG superiore al benchmark**  
Miriamo a raggiungere un punteggio ESG più elevato rispetto al benchmark
- ✓ **Consideriamo sempre i rischi di sostenibilità**  
Dichiariamo apertamente se e come consideriamo questi rischi nelle decisioni di investimento
- ✓ **Analisi dei fattori ESG**  
Ci avvaliamo di un sistema proprietario di analisi per assegnare un punteggio ESG agli emittenti e valutiamo come questi gestiscono o anticipano i rischi e le opportunità legate alla sostenibilità

I loghi o i marchi delle società citate sono utilizzati a fini illustrativi e restano di proprietà esclusiva di ciascun titolare.

Messaggio pubblicitario con finalità promozionali. Il presente documento descrive un comparto (di seguito il "Fondo") della SICAV CPR Invest, autorizzato in Lussemburgo, sottoposto alla vigilanza della Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF) ed offerto in Italia in conformità alle applicabili disposizioni temporali per tempo vigenti. Le informazioni contenute nel presente documento sono fornite a scopo informativo e non costituiscono offerta al pubblico di strumenti finanziari né una raccomandazione riguardante strumenti finanziari. Si raccomanda ai potenziali investitori di rivolgersi a un consulente finanziario al fine di esaminare se i rischi annessi all'investimento siano appropriati alla propria situazione. Il Fondo è gestito da CPR Asset Management, una società del gruppo Amundi, autorizzata in Francia e regolamentata dall'Autorité des Marchés Financiers (AMF).  
Prima dell'adesione leggere il KIID, che il proponente l'investimento deve consegnare prima della sottoscrizione, e il Prospetto che, unitamente alle ultime relazioni annuali e semestrali, è disponibile gratuitamente e su richiesta scritta presso CPR Asset Management - 90, boulevard Pasteur - CS 61595 - 75730 Paris Cedex 15 - Francia, oppure su [www.cpr-am.com](http://www.cpr-am.com). Il Fondo non offre una garanzia di rendimento positivo o di restituzione del capitale iniziale. I rendimenti passati non sono indicativi di quelli futuri. Il presente documento non è rivolto ai cittadini o residenti degli Stati Uniti d'America o a qualsiasi "U.S. Person" come definita nel SEC Regulation S ai sensi del US Securities Act del 1933, nell'avviso legale riportato sul sito web della Società di gestione, [www.cpr-am.com](http://www.cpr-am.com) e/o nel Prospetto.  
Tutte le informazioni presentate sono considerate esatte al 31 dicembre 2020. Non si garantisce l'esattezza, l'esaurività o la pertinenza delle informazioni, previsioni e analisi fornite. Queste ultime sono basate su fonti ritenute attendibili e sono soggette a modifica senza preavviso. Le informazioni e le previsioni sono inevitabilmente parziali, sono fornite sulla base di dati di mercato rilevanti in un preciso momento e possono evolvere. La presente pubblicazione non può essere riprodotta, in tutto o in parte, o comunicata a terzi senza la previa autorizzazione di CPR Asset Management.

CPR Asset Management, Société anonyme con capitale di 53.445.705 euro - Società di gestione di portafogli autorizzata dall'AMF con il n° GP 01-056 - 90 boulevard Pasteur, 75015 Parigi - Francia - n° iscriz. reg. impr. 399 392 141 RCS Parigi.



Per approfondimenti  
scarica il documento completo  
**Annual Impact Report 2020**  
disponibile in inglese



inquadra il QR CODE