



EDMOND
DE ROTHSCHILD

EDMOND DE ROTHSCHILD FUND HUMAN CAPITAL

RAPPORT DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE 2023

COMMUNICATION PUBLICITAIRE : Ceci est une communication publicitaire. Veuillez vous référer au prospectus de l'OPCVM et au document d'informations clés avant de prendre toute décision finale d'investissement.



PRÉSENTATION DU FONDS

L'objectif d'investissement du fonds EdRF Human Capital est de générer une surperformance à long terme et de favoriser un impact sociétal positif en investissant dans l'univers des actions internationales.

La proposition d'investissement du fonds repose sur la sélection d'entreprises qui s'efforcent de promouvoir les meilleures pratiques en matière de capital humain et s'engagent plus largement dans le respect des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance.

LE FONDS VISE À GÉNÉRER DE LA PERFORMANCE À LONG TERME ET À AVOIR UN IMPACT SOCIÉTAL POSITIF EN APPLIQUANT LES CONVICTIIONS SUIVANTES :

- ▶ Le capital humain est un actif intangible qui est largement sous-estimé et/ou ignoré par le marché. La prise en compte du capital humain est devenue encore plus cruciale dans un environnement post-pandémique caractérisé par une accélération sans précédent du changement technologique et une pénurie de main-d'œuvre (baisse du taux d'activité et "grande démission").
- ▶ Au cours de la dernière décennie, un nombre important de recherches universitaires et financières ont démontré que les meilleures pratiques en matière de ressources humaines favorisent un capital humain de haute qualité, qui à son tour stimule la productivité et génère des performances économiques et financières supérieures. Il s'agit d'une source de valeur ajoutée qui a été largement inexploitée et qui peut créer des opportunités attractives pour les investisseurs.
- ▶ Nos propres recherches sur l'accumulation du capital humain et sa relation avec la frontière technologique, combinées à notre vision des facteurs ESG et de la pertinence de l'investissement en capital humain des actifs incorporels nous permet d'extraire de la valeur sur l'intégration des considérations du facteur "social".

LE FONDS EXPLOITE DEUX SOURCES COMPLÉMENTAIRES DE CRÉATION DE VALEUR :

- ▶ **Une sélection des meilleures entreprises de leur catégorie en termes de pratiques RH** (environ 50% du portefeuille) : ces entreprises les plus vertueuses dans tous les secteurs ont démontré une capacité supérieure à concevoir et à mettre en œuvre des politiques et des pratiques de ressources humaines de grande qualité. Ces politiques se traduisent généralement par une forte rétention des employés en comparaison de leurs concurrents.
- ▶ **Investissements ciblés dans des entreprises dont le *business model* est centré sur le capital humain** (environ 50%) et qui fournissent des solutions innovantes dans 3 domaines clés :
 - **Éducation**: apprentissage tout au long de la vie, éducation de la petite enfance, formation professionnelle, contenu et outils.
 - **Transfert de connaissances**: innovation, frontière technologique, données.
 - **Protection**: équipement, test et inspection, couverture d'assurance maladie, produits et services de santé.

Grâce à son approche multifacette du thème du capital humain, le fonds est fortement aligné sur plusieurs objectifs de développement durable des Nations unies¹ et s'efforce de produire une empreinte mesurable de l'impact sur le capital humain par le biais d'une série d'indicateurs clés, tant au niveau du fonds que de ses investissements. Grâce à notre politique d'engagement actif et de *stewardship*, nous nous efforçons de maintenir un dialogue actif avec les entreprises pour les inciter à améliorer le niveau de transparence concernant les critères sociaux. Aller à la rencontre des entreprises permet également de comprendre leurs politiques et pratiques en termes d'emploi et de formation, de promotion et d'inclusion ainsi que de conditions de travail.

¹ Les objectifs de développement durable (ODD) sont les 17 priorités d'un développement économique et social, soucieux de respecter les populations et la planète.

ÉLÉMENTS CLÉS 2023



106 millions d'euros
d'encours sous gestion
au 29/12/2023



12,62
Score¹ ESG² contre 11,18
pour l'indice de référence (MSCI
ACWI)

Alignement ODD³



Un million de dollars investis dans le fonds fournit :

Services d'éducation

8 748\$
67x supérieur par rapport à
l'indice de référence
(MSCI ACWI)

Traitement des maladies graves

23 961\$
+163% par rapport à l'indice
de référence (MSCI ACWI)

Services d'assainissement

5 556\$
+105% par rapport à l'indice
de référence (MSCI ACWI)

¹ Comme indiqué dans le code de transparence, le score ESG externe de MSCI se situe sur une échelle de 0 à 20, 20 étant le risque le plus élevé.

² Critères environnementaux, sociaux et de bonne gouvernance.

³ Alignement sur les ODD de l'ONU. Le pourcentage d'alignement sur chaque ODD mesure la contribution de l'entreprise à la réalisation des objectifs de développement durable.

ACTUALITÉS ESG

De nouvelles étapes franchies

Une année 2023 foisonnante

L'année 2023 a constitué pour Edmond de Rothschild une étape essentielle dans la stratégie ESG globale.

limiter le réchauffement à 1,5°C

Tout d'abord, l'année 2023 a malheureusement été, selon l'Organisation Météorologique Mondiale (OMM), « l'année la plus chaude jamais enregistrée dans le monde ». La moyenne des températures mondiales a dépassé celle de l'ère préindustrielle de 1,45°C, « tout un symbole car l'accord de Paris [scellé en 2015] vise à contenir l'augmentation à 1,5°C ». Les catastrophes climatiques ont démontré les effets négatifs du changement climatique.

Au niveau réglementaire, la Commission européenne a annoncé vouloir remettre à plat la régulation SFDR, ce qui pourrait avoir des répercussions significatives sur l'ensemble de l'édifice de la finance durable (Taxonomie, PAI...). Le Parlement européen et le Conseil de l'UE se sont mis d'accord sur la directive Devoir de Vigilance (Corporate Sustainability Due Diligence Directive), qui vise à rendre les grandes entreprises responsables des violations des droits humains et des normes environnementales tout au long de leurs chaînes de valeur. Cet accord doit encore être approuvé officiellement avant que la directive ne soit ensuite transposée dans les législations nationales.

Au Royaume Uni, la Financial Conduct Authority (FCA) a introduit ses propres mesures en matière de finance durable. Enfin, en France, les discussions ont tourné autour de la réforme du label ISR.

L'année 2023 a constitué pour Edmond de Rothschild une étape essentielle dans la stratégie ESG globale marquée par un renforcement significatif de nos engagements existants en faveur de la transition énergétique et environnementale.

Après avoir adhéré à l'Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC), nous avons rejoint en mai 2023 l'initiative Net Zero Asset Managers (NZAM) en affirmant ainsi notre soutien à l'objectif de zéro émission nette de gaz à effet de serre d'ici à 2050. L'initiative est conçue pour mobiliser l'industrie de la gestion d'actifs dans la conduite de la transition vers le « zéro émission nette » conformément aux efforts déployés au niveau international pour limiter le réchauffement à 1,5°C. Elle permet la mise en place d'actions et le déploiement de stratégies d'investissement ambitieuses, qui seront nécessaires pour atteindre l'objectif de zéro émission nette. Elle offre également une tribune pour partager les meilleures pratiques et surmonter les obstacles à l'alignement des investissements sur cet objectif de zéro émission nette.

Cet engagement en faveur du climat s'est concrétisé par une innovation majeure, à savoir le lancement de l'un des premiers fonds d'obligations d'entreprises investissant sur les marchés émergents, classé¹ en Article 9² suivant le Règlement SFDR.

Ce premier fonds à impact environnemental positif dans le segment des obligations des marchés émergents permet aux investisseurs d'avoir un réel impact dans une région où les investissements dans les initiatives environnementales sont indispensables, en particulier au regard de la croissance rapide de la consommation d'énergie.

¹Classification SFDR : La politique d'investissement d'un fonds peut changer au fil du temps et, par conséquent, sa classification en vertu de la Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR) peut changer. Si vous avez des doutes sur la classification SFDR d'un fonds, veuillez contacter votre conseiller habituel.

²Article 9 du SFDR : Fonds relevant de l'article 9 du règlement relatif à l'information sur le financement durable (Sustainable Finance Disclosure Regulation - SFDR) : fonds ayant un objectif d'investissement durable.

Les résultats obtenus dans le cadre du fonds EdR Fund Human Capital sont synthétisés dans le tableau suivant :

Le fonds est classé article 8 SFDR¹ et cherche à s'aligner particulièrement sur l'ODD 8 (Objectifs de développement durable des Nations Unies) qui concerne le travail décent et la croissance économique.

Dans le cadre du label ISR² français, nous nous engageons à ce que les indicateurs concernant **la politique de formation et la part des femmes au conseil d'administration** soient meilleurs que ceux de l'indice.

Ces indicateurs sont suivis quotidiennement. Des actions correctives au sein du portefeuille sont mises en place pour s'assurer que le fonds conserve une empreinte supérieure à l'indice sur ces deux métriques.

1. Article 8 du SFDR : Fonds relevant de l'article 8 du règlement relatif à l'information sur le financement durable (Sustainable Finance Disclosure Regulation - SFDR) : fonds qui promeuvent des caractéristiques environnementales ou sociales.

2. Le label ISR est un outil de choix d'investissements responsables et durables. Créé et soutenu par le ministère français des Finances, le label a pour objectif de rendre les produits d'investissement socialement responsable (ISR) plus visibles pour les investisseurs en France et en Europe.

Source: C4F, MSCI. Data as of 29/12/2023.

Indicateurs ESG	EdR Fund Human Capital	MSCI ACWI	
Score ESG (taux de couverture)	12,62 (100%)	11,18 (98,9%)	✓
Niveau de controverse (taux de couverture)	5,70 (100%)	4,18 (100%)	✓

DONNÉES SOCIALES

Développement du capital humain

Entreprises ayant une politique de formation (taux de couverture)	98,89% (93%)	98,35% (69%)	✓
Moyenne d'heures de formation par employé (taux de couverture)	34,80 (78%)	30,48 (48%)	✓
Taux de rotation du personnel (taux de couverture)	11,56% (71%)	11,59% (57%)	✓

Diversité

Part des femmes dans l'effectif (taux de couverture)	39,59% (97%)	36,92% (90%)	✓
Plafond de verre	83,31% (32%)	72,84% (25%)	✓
Part des femmes au comité exécutif (taux de couverture)	24,15% (98%)	22,62% (95%)	✓
Part des femmes au conseil d'administration (taux de couverture)	35,90% (100%)	33,23% (98%)	✓

DONNÉES DE GOUVERNANCE

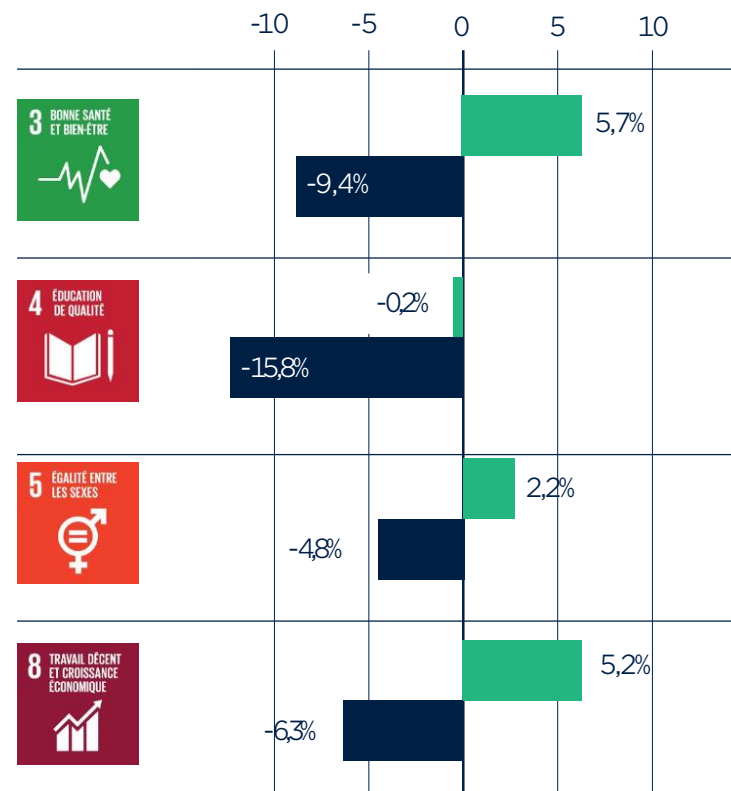
Unification des fonctions CEO/Président (Taux de couverture)	27,10% (100%)	33,91% (100%)	✓
Signataires du Pacte mondial des Nations Unies (taux de couverture)	51,48% (93%)	44,61% (99%)	✓

DONNÉES ENVIRONNEMENTALES

Intensité carbone (tonnes eq CO2/Million € de CA) scopes 1, 2 et 3 (taux de couverture)	95,12 (97%)	136,87 (98%)	✓
---	--------------------	---------------------	---

ACTIVATION DES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Score d'alignement ODD*



■ Edmond de Rothschild Fund Human Capital

■ MSCI ACWI

Les sociétés ayant un fort score d'alignement du portefeuille sur les ODD par rapport au MSCI ACWI

MEDTRONIC

- ▶ Selon les estimations MSCI, Medtronic a généré 55% de ses revenus de produits destinés au traitement ou au diagnostic des principales maladies dans le monde.
- ▶ Il s'agit notamment de produits utilisés pour le diagnostic et le traitement de maladies telles que les troubles cardiovasculaires, respiratoires et le diabète.

STRIDE

- ▶ L'entreprise propose aux étudiants un enseignement en ligne de grande qualité.
- ▶ Plus de 100 écoles et programmes et plus de 2 millions d'étudiants soutenus au cours des 20 dernières années. Avant la pandémie, Stride était particulièrement adapté aux enfants en situation particulière (phobie de l'école ou intimidation, mais aussi besoins spéciaux ou jeunes athlètes).

ROCHE

- ▶ Taux de parité supérieur à 40% à tous les niveaux de l'entreprise, au sein de l'effectif total, parmi les cadres mais aussi au niveau du comité exécutif et du conseil d'administration.

ROCHE

- ▶ Taux de parité supérieur à 40% à tous les niveaux de l'entreprise, au sein de l'effectif total, parmi les cadres mais aussi au niveau du comité exécutif et du conseil d'administration.

* Les objectifs de développement durable (ODD) sont les 17 priorités d'un développement économique et social, soucieux de respecter les populations et la planète. Source : données au 29/12/2023. Edmond de Rothschild AM, sur la base du score d'alignement net sur les ODD de MSCI, seuils d'activation déterminés par Edmond de Rothschild AM selon sa propre méthodologie. Les informations sur les valeurs ne sauraient être assimilées à une opinion du groupe Edmond de Rothschild sur l'évolution prévisible des dites valeurs et, le cas échéant, sur l'évolution prévisible du prix des instruments financiers qu'elles émettent. Ces informations ne sont pas assimilables à des recommandations d'acheter ou de vendre ces valeurs. La composition du portefeuille est susceptible d'évoluer dans le temps.

DIALOGUE ET ENGAGEMENT

Notre approche de l'engagement s'inscrit dans le cadre plus large de la politique d'engagement et de vote de Edmond de Rothschild Asset Management (France).

Le processus d'engagement comporte deux composantes principales :

- ▶ Une politique de vote active et un dialogue avec les entreprises avant les assemblées générales,
- ▶ Un engagement plus ciblé sur les questions ESG identifiées par l'équipe d'investissement.

Le processus d'engagement mené au sein du fonds EdR Fund Human Capital vise à encourager les entreprises à communiquer et à améliorer leurs performances et pratiques ESG, notamment sur les questions sociales. Dans ce cadre, nous lançons au moins une fois par an une campagne auprès de toutes les entreprises détenues au sein de notre portefeuille afin de souligner l'importance de la transparence sur les questions de capital social et humain.

Nous pensons que certains facteurs ESG peuvent avoir un impact important sur la valorisation des entreprises, et le processus d'investissement du fonds intègre l'évaluation de la valeur ajoutée (croissance des bénéfices et/ou expansion des multiples de valorisation) qui peut provenir d'une campagne d'engagement.

Nous pensons que certains facteurs ESG peuvent avoir un impact important sur la valorisation des entreprises

Nous avons maintenu un dialogue actif avec 26 entreprises sur 46 entreprises en portefeuille (représentant plus de 56% de nos investissements). Vous trouverez ci-dessous un bref tableau résumant certaines des initiatives de dialogue :

Portefeuille	Thèmes d'engagement
Adobe	Les questions sociales ont principalement été abordées, notamment la gestion des ressources humaines, avec un angle formation & développement des talents
Anima Educaçao	Poursuite des conversations autour du taux de rétention des employés, et surtout des professeurs, toujours trop élevé, ce qui a déclenché la vente de la position
GTT	Focus sur l'opportunité de l'hydrogène vert, et quelques sujets de gouvernance, notamment le rôle actionnarial d'Engie
Hermès	Revue complète des sujets extra-financiers de la société, de l'environnement au capital humain, en passant par la chaîne d'approvisionnement
Checkpoint	Dialogue sur le besoin de transparence, la communication de données ESG, et les sujets de formation & développement des employés

Enfin, en 2023, les gestionnaires du fonds ont voté 498 résolutions lors des assemblées du fonds proposées par 31 entreprises, soit un taux de vote de 100% des entreprises de notre périmètre de vote. Le taux d'opposition a été de 26%, notamment sur les questions de renouvellement/rémunération des commissaires aux comptes, de transactions financières et de rémunération des dirigeants.

Source : données au 29/12/2023. Les informations sur les valeurs ne sauraient être assimilées à une opinion du groupe Edmond de Rothschild sur l'évolution prévisible des dites valeurs et, le cas échéant, sur l'évolution prévisible du prix des instruments financiers qu'elles émettent. Ces informations ne sont pas assimilables à des recommandations d'acheter ou de vendre ces valeurs. La composition du portefeuille est susceptible d'évoluer dans le temps.

FOCUS UNITE GROUP



Unite Group est le plus grand propriétaire, gestionnaire et promoteur de logements étudiants au Royaume-Uni. Le groupe opère 162 résidences, regroupant 70,000 lits, dans 23 villes à travers l'Angleterre, l'Ecosse et le Pays de Galles. Unite Group promeut un accès au logement de qualité, abordable et sûr.

Unite est reconnu pour la qualité de ses logements, le groupe a ainsi reçu plusieurs récompenses sur la qualité de son service tel que le « *Student accomodation operator of the Year 2023* ».

Plus qu'un toit, Unite Group fournit également de nombreux services :

- ▶ Lancement d'un nouveau cadre de soutien aux étudiants "Support to Stay", y compris notre programme "Winter Wellbeing" pour aider les étudiants vulnérables à faire face à la crise du coût de la vie.
- ▶ Le programme Leapskills a touché plus de 10 000 jeunes en 2022.

Si Unite Group met son modèle d'affaires au service du développement du capital humain, la société témoigne aussi d'une attention particulière à sa propre gestion des ressources humaines.

- ▶ Lancement d'une nouvelle académie d'apprentissage et organisation de plus de 19 000 heures de formation pour les employés.

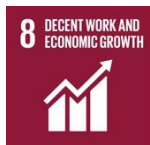
Cela nous a été confirmé notamment via notre due-diligence sociale. En échangeant avec d'anciens employés de UniteGroup, nous comprenons toute l'importance de la culture d'entreprise :

- ▶ Le management a une forte volonté de connaître l'ensemble de ses employés, dont ceux avec les métiers moins faciles, et vient ainsi effectuer des rondes entières à leur côté.
- ▶ Cela s'exprime également par des sondages d'engagement deux fois par an, lors desquels les retours des employés sont non seulement encouragés, mais aussi pris en compte et mis en place. Cette communication fluide et volonté de collaboration permet un engagement des employés plus fort, ce qui dope également la qualité de service.



Source : UniteGroup. Données au 29/12/2023. Les informations sur les valeurs ne sauraient être assimilées à une opinion du groupe Edmond de Rothschild sur l'évolution prévisible desdites valeurs et, le cas échéant, sur l'évolution prévisible du prix des instruments financiers qu'elles émettent. Ces informations ne sont pas assimilables à des recommandations d'acheter ou de vendre ces valeurs. La composition du portefeuille est susceptible d'évoluer dans le temps.

FOCUS NATURA & CO



Natura opère les marques de soins et cosmétiques Natura, Avon et The Body Shop.

Le groupe est présent dans plus de 100 pays, avec plus de 3 700 magasins, 35 000 employés et 7,7 millions de représentants et de conseillers.

C'est également le plus grand groupe certifié B Corp™ et le et la première compagnie cotée en Bourse à recevoir cette certification en décembre 2014.

Natura s'est fait connaître pour des raisons éthiques : défense de l'Amazonie, opposition aux tests sur les animaux, approvisionnement durable et commerce équitable, ainsi que toutes les diversités dans la clientèle.

La particularité du groupe est également de s'être développé grâce à la vente directe ou « vente par relation » qui représente aujourd'hui encore une large part des ventes réalisées.

Ce sont aujourd'hui plus de 7 millions de conseillers mais surtout conseillères qui quadrillent le terrain, et deviennent l'intermédiaire de confiance entre la marque et le consommateur. Cette proximité permet de garder une forte culture, et de la transmettre directement.

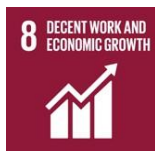
De par ce modèle d'activité, Natura a un impact tangible sur l'indépendance et la juste rémunération des femmes, que ce soient les femmes dans les communautés brésiliennes, rémunérées équitablement pour les ingrédients fournis, ou bien les nombreuses consultadoras (conseillères de vente) en Amérique latine ou encore les salariées du Groupe Natura.

- ▶ Les postes de direction sont occupés aujourd'hui à **53%** par des femmes
- ▶ Au Brésil et en Amérique latine, ce sont plusieurs millions de femmes qui proposent, présentent et commercialisent les produits Natura auprès de leur entourage, recevant ainsi un revenu essentiel pour leur vie au quotidien.



Source : Natura. Données au 29/12/2023. Les informations sur les valeurs ne sauraient être assimilées à une opinion du groupe Edmond de Rothschild sur l'évolution prévisible desdites valeurs et, le cas échéant, sur l'évolution prévisible du prix des instruments financiers qu'elles émettent. Ces informations ne sont pas assimilables à des recommandations d'acheter ou de vendre ces valeurs. La composition du portefeuille est susceptible d'évoluer dans le temps.

FOCUS Elevance Health



Fondé en 1946 à Indianapolis, Elevance Health est un fournisseur d'assurance maladie américain, qui s'appelait Anthem jusqu'en juin 2022. Les services de la société comprennent des plans médicaux, pharmaceutiques, dentaires, de santé comportementale, de soins longue durée, d'invalidité.

Elevance Health a un modèle d'affaires centré autour de la protection des individus, des familles, des salariés, et couvre à peu près 119 millions de personnes.

- ▶ Signataire du *World Economic Forum's Global Health Equity Network "Zero Health Gaps Pledge,"* le premier engagement mondial et multisectoriel en faveur de l'équité en matière de santé
- ▶ Première organisation de soins gérés du pays à obtenir l'accréditation complète de trois ans du National Committee for Quality Assurance pour tous les plans de santé Medicaid dont elle est propriétaire et qui couvrent plus de 90 % de ses membres Medicaid.

En 2021, Elevance Health a été certifié par Fortune comme Great Place to Work®. La société porte en effet une attention particulière à ses 100,000+ collaborateurs :

- ▶ 96% des collaborateurs déclarent lors du sondage annuel comprendre l'objectif et l'impact positif d'Elevance sur les consommateurs et les communautés
- ▶ 77% des collaborateurs sont des femmes, elles sont également 65% parmi les managers, et 45% au conseil d'administration



Source : Elevance-Health. Données au 29/12/2023. Les informations sur les valeurs ne sauraient être assimilées à une opinion du groupe Edmond de Rothschild sur l'évolution prévisible des dites valeurs et, le cas échéant, sur l'évolution prévisible du prix des instruments financiers qu'elles émettent. Ces informations ne sont pas assimilables à des recommandations d'acheter ou de vendre ces valeurs. La composition du portefeuille est susceptible d'évoluer dans le temps.

Annexe: Indicateurs d'impact

Nous nous référons à des indicateurs dits d'impact pour mesurer la performance extra-financière du fonds.

L'équipe d'Investissement Responsable d'Edmond de Rothschild Asset Management (France) a décidé de se concentrer sur certains de ces indicateurs, considérés comme les plus pertinents. Les indicateurs suivants ont été calculés tant pour l'indice que pour le portefeuille :

Entreprise ayant une politique de formation : Existence d'une politique de formation.

Moyenne d'heures de formation par employé : Edmond de Rothschild Asset management (France) encourage toutes les entreprises à former leurs employés.

Score ESG : le score ESG de MSCI va de 0 à 20, 0 étant considéré comme le risque ESG le plus faible et 100 comme le plus élevé.

Niveau de controverse : le niveau de controverse est la moyenne pondérée du score de controverse de chaque entreprise selon MSCI. L'échelle va de 0 à 10, 10 étant la meilleure note.

Intensité carbone (tonnes eq CO₂/Million € de CA) scopes 1, 2 et 3 (Taux de couverture) : indicateur mesuré par Carbon4 de l'exposition du portefeuille aux entreprises intensives en carbone. Il correspond à la somme pondérée des intensités carbone des entreprises du portefeuille, et s'exprime en tonnes d'équivalent CO₂ par million d'euros de chiffre d'affaires.

Taux de rotation : nombre d'employés qui ont quitté l'entreprise au cours de l'année écoulée, exprimé en pourcentage du nombre total moyen d'employés.

Part des femmes dans l'effectif : nombre de femmes exprimé en pourcentage du nombre total de membres au sein de l'effectif.

Part des femmes au comité exécutif : nombre de femmes au comité exécutif exprimé en pourcentage du total des membres du comité exécutif.

Part des femmes au conseil d'administration : nombre de femmes au conseil d'administration par rapport au nombre total de membres du conseil d'administration.

Unification des fonctions CEO/Président : Approche de non séparation de la fonction de président et directeur général. **La séparation des fonctions de président et de directeur général** est un principe de bonne gouvernance privilégié par Edmond de Rothschild Asset Management.

Plafond de verre : c'est-à-dire le ratio entre le pourcentage de femmes cadres et le pourcentage des femmes dans l'entreprise. Il représente la capacité d'une entreprise à avoir un management qui reflète la diversité de ses effectifs

Signataires du Pacte mondial des Nations Unies : le Pacte mondial est une initiative volontaire lancée par les Nations unies qui énonce 10 principes clés en matière d'environnement, de droits de l'homme, de droits du travail et d'éthique commerciale.

Les indicateurs sont calculés à partir des données les plus récentes. Pour chaque indicateur calculé, nous précisons le taux de couverture correspondant à la part du fonds ou de l'indice pour laquelle nous avons pu obtenir l'information.

AVERTISSEMENT. Achevé de rédiger le 29/12/2023. Le présent document est émis par le groupe Edmond de Rothschild.

Ce document n'a pas de valeur contractuelle, il est conçu exclusivement à des fins d'information. Toute reproduction ou utilisation de tout ou partie de son contenu est strictement interdite sans l'autorisation du Groupe Edmond de Rothschild.

Les informations figurant dans ce document ne sauraient être assimilées à une offre ou une sollicitation de transaction dans une juridiction dans laquelle ladite offre ou sollicitation serait illégale ou dans laquelle la personne à l'origine de cette offre ou sollicitation n'est pas autorisée à agir. Ce document ne constitue pas et ne doit pas être interprété comme un conseil en investissement, un conseil fiscal ou juridique, ou une recommandation d'acheter, de vendre ou de continuer à détenir un investissement. Le groupe Edmond de Rothschild ne saurait être tenu responsable d'une décision d'investissement ou de désinvestissement prise sur la base des informations figurant dans ce document.

Ce document n'a pas été revu ou approuvé par un régulateur d'une quelconque juridiction. La réglementation concernant le mode de commercialisation d'un OPC varie en fonction des pays. Les OPC présentés peuvent ne pas être autorisés à la commercialisation dans votre pays de résidence. Si vous avez le moindre doute sur votre capacité à souscrire dans cet OPC, nous vous invitons à vous rapprocher de votre conseiller habituel.

Ce document n'est pas destiné aux citoyens ou résidents des États-Unis d'Amérique ou à des « U.S. Persons » tel que ce terme est défini dans le « Regulation S » de la loi américaine de 1933 sur les valeurs mobilières. Aucun produit d'investissement présenté ici n'est autorisé à la vente aux termes de la loi de 1933 sur les valeurs mobilières ou de toute autre réglementation applicable aux États-Unis. Dès lors, aucun produit d'investissement ne peut être proposé ou vendu directement ou indirectement aux États-Unis d'Amérique à des résidents et citoyens des États-Unis d'Amérique et à des « U.S. Persons ».

Les données chiffrées, commentaires, projections, et autres éléments figurant dans cette présentation reflètent le sentiment du groupe Edmond de Rothschild sur les marchés, son évolution et sa réglementation, compte tenu de son expertise, du contexte économique et des informations possédées à ce jour. Ils peuvent ne plus être pertinents au jour où l'investisseur en prend connaissance. Par conséquent, le groupe Edmond de Rothschild ne saurait être tenu responsable de la qualité ou l'exactitude des informations et données économiques issues de tiers.

Tout investissement comporte des risques spécifiques. Il est ainsi recommandé à l'investisseur de s'assurer de l'adéquation de tout investissement à sa situation personnelle en ayant recours le cas échéant à des conseils indépendants. De plus, il devra prendre connaissance du document d'informations clés (DIC) et/ou tout autre document requis par la réglementation locale, remis avant toute souscription et disponibles en français et en anglais sur le site www.edmond-de-rothschild.com onglet « Fund Center » ou gratuitement sur simple demande.

Vous pouvez obtenir, sur le lien suivant : https://www.edmond-de-rothschild.com/SiteCollectionDocuments/LegalWebPartSiteDocument/France/_documents-reglementaires/EdRAM-France/EDRAM-FR-Principaux-droits-des-investisseurs.pdf, un résumé des droits des investisseurs en français. La société de gestion peut décider de cesser la commercialisation de ce Fonds, conformément à l'article 93 bis de la directive 2009/65/CE et à l'article 32 bis de la directive 2011/61/UE.

Les performances et les volatilités passées ne préjugent pas des performances et des volatilités futures et ne sont pas constantes dans le temps. Elles peuvent notamment être indépendamment affectées par l'évolution des taux de change. Les données de performance ne tiennent pas compte des commissions et frais perçus lors de l'émission et du rachat des parts ou actions de l'OPC.

« Edmond de Rothschild Asset Management » ou « EdRAM » est le nom commercial des entités de gestion d'actifs (y compris les filiales et entités affiliées) du groupe Edmond de Rothschild. Ce nom fait également référence à la division Asset Management du groupe Edmond de Rothschild.

La Société de gestion est amenée à verser à titre de rémunération une quote-part des frais de gestion financière de l'OPC à des intermédiaires tels que des entreprises d'investissement, entreprises d'assurance, sociétés de gestion, structureurs intermédiaires de commercialisation, distributeurs ou plateformes de distribution avec lesquels une convention a été signée dans le cadre de la distribution, le placement des parts de l'OPC ou la mise en relation avec d'autres investisseurs. Cette rémunération est variable et dépend de la relation d'affaires en place avec l'intermédiaire et de l'amélioration de la qualité du service fourni au client dont peut justifier le bénéficiaire de cette rémunération. Cette rémunération peut être forfaitaire ou calculée sur la base des actifs nets souscrits résultant de l'action de l'intermédiaire. L'intermédiaire peut être membre ou non du groupe Edmond de Rothschild. Chaque intermédiaire communiquera au client, conformément à la réglementation qui lui est applicable, toute information utile sur les coûts et frais et ses rémunérations.

Source d'informations : à défaut d'indication contraire, les sources utilisées dans le présent support sont celles du groupe Edmond de Rothschild.

© Copyright Edmond de Rothschild. Tous droits réservés .

**EDMOND DE ROTHSCHILD ASSET
MANAGEMENT (LUXEMBOURG)**

4 rue Robert Stumper
2557 Luxembourg
Grand-Duché de Luxembourg
T. +352.24.88.1 - F. +352.24.88.84.02
www.edram.lu

#SUSTAINABILITY IN ACTION



EDMOND
DE ROTHSCHILD