

CARMIGNAC PORTFOLIO HUMAN XPERIENCE CÉLÈBRE SES TROIS ANS

17/04/2024

Les entreprises qui offrent des expériences positives à la fois à leurs clients et à leurs employés sont selon nous mieux positionnées pour délivrer des rendements supérieurs sur le long terme. Forts de cette conviction, nous avons lancé Carmignac Portfolio Human Xperience en 2021.

Carmignac Portfolio Human Xperience est un fonds thématique qui vise à apporter une contribution positive à la société en investissant dans des entreprises qui se distinguent par l'expérience positive qu'elles offrent à leurs clients et à leurs employés. Nous nous concentrons ainsi sur la composante « Sociale » des critères ESG, ce qui a permis au Fonds d'être classé Article 9 selon le Règlement SFDR¹. Pour atteindre cet objectif, nous avons développé une base de données propriétaire qui s'appuie sur des sources internes et externes. Elle nous permet d'avoir une vision complète et objective d'une entreprise en utilisant trois types de données complémentaires : les résultats d'enquêtes, les rapports d'entreprise et les flux d'informations.

Le critère social est traditionnellement plus difficile à appréhender pour les investisseurs en raison de la difficulté d'extraction des données, contrairement au critère environnemental, par exemple, qui concentre la majorité des investissements ESG. Nous avons donc **investi du temps et des ressources afin de développer une base de données de pointe pour saisir ces données complexes.**

Dans un monde en constante évolution, les entreprises reconnaissent la nécessité de donner la priorité à l'impact qu'elles ont sur la société afin d'assurer leur succès sur le long terme et la pérennité de leur activité. Dans un contexte où les consommateurs accordent une importance croissante aux enjeux sociaux et attendent des entreprises des pratiques éthiques, celles qui négligent les aspects extra-financiers, notamment le volet social, prennent le risque de se priver d'une potentielle clientèle et de compromettre leurs perspectives à long terme. Tout au long de la pandémie de la COVID-19 (Covid), nous avons assisté à l'émergence de nouvelles habitudes de consommation et de nouvelles attentes de la part des employés. La pandémie a amplifié des tendances contradictoires. D'une part, les consommateurs, mais également les employés, ont placé la culture et les valeurs de l'entreprise au cœur de leurs préoccupations. D'autre part, nous avons assisté à une accélération de la consommation, notamment par le biais du e-commerce, reflétant le besoin d'immédiateté au détriment de la qualité. En témoigne, par exemple, l'explosion de la *gig economy*² durant la pandémie qui s'est caractérisée par une explosion de la demande accompagnée d'un niveau d'exigence accru de la part des consommateurs pour un prix bon marché et des délais de livraison toujours plus rapides, en dépit de la qualité du produit et des conditions de travail de la main d'œuvre.

Chez Carmignac, nous sommes convaincus qu'il est plus viable sur le long terme pour une entreprise de **se concentrer sur la qualité des produits et de prêter attention aux conditions de travail des employés.**

Aujourd'hui, les deux tiers de l'économie américaine reposent sur la consommation³. Accorder une attention particulière aux consommateurs et à leurs habitudes est donc essentiel à la performance des entreprises. En effet, l'amélioration de l'expérience client peut augmenter le chiffre d'affaires de 2 à 7 % et la rentabilité de 1 à 2 %⁴. Pour atteindre cet objectif, il est important pour les entreprises de maintenir l'engagement de leurs employés afin de mieux répondre aux attentes des clients.

Parallèlement, nous passons un tiers de notre vie sur notre lieu professionnel⁵. Nous pouvons donc affirmer que nos conditions de travail, en plus d'avoir un impact sur notre qualité de vie, sont cruciales pour déterminer l'engagement et l'implication des employés. La période post-Covid a également mis en lumière l'importance du bien-être au travail. En effet, le phénomène de la « grande démission » a illustré cette prise de conscience sur la vraie valeur du travail et accentué le désir d'y trouver un sens. De plus, il a également souligné la nécessité d'améliorer les conditions de travail, ce qui inclut notamment des rémunérations plus élevées et une meilleure prise en considération de la pénibilité des fonctions. Les entreprises ont donc mis en place des mesures pour retenir leurs talents. Nous pouvons également noter que celles qui offrent une expérience positive à leurs employés sont les plus susceptibles d'attirer de nouveaux talents qui resteront probablement sur le long terme. On observe aujourd'hui que le capital humain devient de plus en plus important, comme en atteste les nouvelles législations en cours sur l'aspect social.

Ces chiffres clés démontrent qu'**investir sur le critère social permet non seulement de soutenir les entreprises engagées socialement, mais présente également de nombreux bénéfices**. En accordant la priorité aux attentes de leurs clients et au bien-être de leurs employés, les entreprises peuvent améliorer leur rentabilité, mais également leur productivité et attirer les meilleurs talents.

Chez Carmignac, pour mieux comprendre cet axe social et permettre aux investisseurs d'accéder à cette thématique, nous avons identifié et sélectionné des données pertinentes, telles que les meilleures pratiques mises en œuvre par les entreprises.

L'IMPORTANCE DU CAPITAL HUMAIN

Ces dernières années, de **nouvelles initiatives réglementaires ont été mises en œuvre pour couvrir diverses questions sociales et pour protéger et responsabiliser les travailleurs**. Les droits de l'homme et le devoir de diligence dans la chaîne d'approvisionnement ont été des thèmes particulièrement abordés par le biais de différentes mesures. Par exemple, en 2022, une loi a été promulguée aux États-Unis pour lutter contre le travail forcé des Oughours⁷. La même année, l'Union européenne (UE) a proposé d'interdire les produits issus du travail forcé⁸. En 2017 et 2023, la France⁹ et l'Allemagne¹⁰ ont mis en œuvre une diligence raisonnable dans la chaîne d'approvisionnement en ce qui concerne les droits de l'homme, le travail des enfants et le travail forcé. En termes de diversité et d'inclusion, des efforts ont également été déployés à différents niveaux. Par exemple, en 2023, des réglementations de l'UE sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes ont été adoptées par le Parlement européen¹¹.

La contribution du client et de l'employé est cruciale pour la performance d'une entreprise. **Le client joue un rôle important dans la génération de profits pour une entreprise**. C'est pourquoi il est essentiel de mettre l'accent sur une expérience client positive. Celle-ci peut être mesurée par la satisfaction du client, mais pas seulement.

La sécurité des produits, la confidentialité des données personnelles et le respect des clients par l'entreprise sont des éléments que nous évaluons. En outre, la fidélisation des clients est financièrement plus intéressante que l'acquisition de nouveaux clients. En effet, les coûts d'acquisition de nouveaux clients ont augmenté de 222 % entre 2014 et 2022¹². Le marketing devenant de plus en plus coûteux, une entreprise se démarque alors de la concurrence en réussissant à maintenir une base de clientèle solide.

En ce qui concerne l'expérience des employés au sein d'une entreprise, nous évaluons les mesures de santé et de sécurité mises en place, ainsi que la diversité et l'inclusion. Nous analysons également l'engagement des salariés, la culture d'entreprise et le leadership en nous appuyant sur des indicateurs prédéfinis provenant de résultats d'enquêtes, de flux d'informations et de données internes issues de l'entreprise elle-même. Les employés qui se sentent écoutés, responsabilisés et valorisés sont plus à même de présenter un taux d'absentéisme et un taux de rotation du personnel plus faibles, ce qui contribue à la rentabilité de l'entreprise. Des études externes démontrent **l'importance de l'engagement des employés et l'effet qu'il peut avoir sur les coûts et les revenus**. Selon le Center for American Progress, le remplacement d'un seul employé peut coûter jusqu'à 20 % de son salaire annuel¹³. Dale Carnegie, une société de formations professionnelles, rapporte que les entreprises dont les employés font preuve d'engagement surpassent de 202 % celles dont le niveau d'engagement est plus faible¹⁴.

ÉTUDE DE CAS : QUEL IMPACT SOCIAL POUR LES ENTREPRISES DE NOTRE PORTEFEUILLE ?

Au sein de notre fonds **Carmignac Portfolio Human Xperience**, nous nous concentrons sur les entreprises les mieux notées en termes d'expérience client et d'expérience employé.

Nous avons une forte conviction sur **Hilton**, le groupe hôtelier américain fondé en 1919. Cette entreprise dispose par exemple de plusieurs indicateurs sociaux positifs en termes de droits de l'homme et de politiques de santé et de sécurité mis en place. Par ailleurs, elle ne fait l'objet d'aucune controverse au sujet de l'éthique des activités. Concernant l'attention qu'elle porte à sa clientèle, l'entreprise propose notamment un programme de fidélité primé qui compte plus de 150 millions de membres et qui lui a valu d'être désignée première marque hôtelière d'Europe en 2022 par les World Travel Awards. En outre, Hilton s'efforce de proposer des moyens innovants pour s'engager auprès de ses clients, comme l'« hôtellerie numérique » qui propose une expérience personnalisée et améliorée. En matière de bien-être des employés, le groupe a été reconnu comme la deuxième meilleure entreprise pour laquelle travailler par Fortune en 2023, et a été la première entreprise du secteur de l'hôtellerie à offrir gracieusement des formations à ses employés.

L'Oréal, une entreprise française de cosmétiques, fait également partie de nos grandes convictions. L'entreprise a mis en œuvre plusieurs mesures pour améliorer son impact social, comme le fonds L'Oréal, qui a levé 50 millions d'euros pour soutenir 400 000 femmes à travers le monde. Un programme d'approvisionnement solidaire a également été mis en place pour renforcer les communautés défavorisées. Ces efforts ont été reconnus, L'Oréal ayant été classée parmi les 5 entreprises les plus équilibrées en termes de parité hommes-femmes¹⁵. L'Oréal a choisi de se concentrer sur l'axe de la diversité afin de permettre à ses clients de faire des choix plus durables. Ce positionnement, en plus des politiques de chaîne d'approvisionnement mises en place, démontrent des efforts entrepris afin de placer ses clients et ses employés au cœur de sa stratégie.

Carmignac Portfolio Human Xperience est une stratégie unique qui permet à nos clients d'accéder à un thème qui, selon nous, est souvent négligé par les investisseurs, alors qu'il devient de plus en plus important. Grâce à une approche différenciée, nous visons à offrir à nos clients le potentiel financier des entreprises qui se concentrent sur une expérience client et employé positive.

MESSAGES CLÉS

Le critère social est traditionnellement plus difficile à appréhender pour les investisseurs en raison de la difficulté d'extraction des données, contrairement au critère environnemental, par exemple, qui concentre la majorité des investissements ESG. Chez Carmignac, **nous avons donc investi du temps et des ressources afin de développer une base de données de pointe pour capturer ces données complexes à travers notre fonds Carmignac Portfolio Human Xperience.**

Investir sur le volet Social permet non seulement de soutenir les entreprises engagées socialement, mais présente également de nombreux bénéfices. **En accordant la priorité aux attentes de leurs clients et au bien-être de leurs employés, les entreprises peuvent améliorer leur rentabilité, mais également leur productivité et attirer les meilleurs talents.**

La contribution du client et de l'employé est cruciale pour la performance d'une entreprise. Le client **joue un rôle important dans la génération de profits** pour une entreprise - par sa fidélité par exemple - tandis que **l'engagement des employés a un impact sur les coûts et les revenus.**

¹ Le Règlement SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation) 2019/2088 est un règlement européen qui demande aux gestionnaires d'actifs de classer leurs fonds parmi notamment ceux dits : « Article 8 » qui promeuvent les caractéristiques environnementales et sociales, « Article 9 » qui font de l'investissement durable avec des objectifs mesurables, ou « Article 6 » qui n'ont pas nécessairement d'objectif de durabilité. Pour plus d'informations, visitez : <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2019/2088/oj?locale=fr>

²La gig economy est un marché du travail caractérisé par la prédominance des contrats à court terme ou du travail en free-lance par rapport aux emplois permanents.

³Source : Maison Blanche : The White House, « As the U.S. Consumer Goes, So Goes the U.S. Economy » (2023).

⁴Source : « Prediction : L'avenir de l'expérience client », McKinsey (2022).

⁵Source : Gettysburg College, « One Third of Your Life is Spent at Work : L'individu moyen passera 90 000 heures au travail au cours de sa vie » (2020).

⁶La « grande démission » est un phénomène né aux États-Unis au début de l'année 2021, à la suite de la pandémie de la COVID-19. Il décrit un taux élevé de démissions aux États-Unis dans un contexte de forte demande de main-d'œuvre et de faible taux de chômage.

⁷Loi Public Law 117-78, décembre 2021.

⁸Texte proposé par la Commission européenne en 2022.

⁹Loi n°2017-399, mars 2017.

¹⁰Loi allemande, janvier 2023.

¹¹Directive européenne 2023/970 du Parlement européen et du Conseil, mai 2023.

¹²Source : "Communiqué de presse - Les marques perdent un montant record de 29 dollars pour chaque nouveau client acquis", SimplicityDX (2022).

¹³Source : Le remplacement des employés entraîne des coûts importants pour les entreprises, Center for American Progress (2012).

¹⁴Source : Vos employés sont-ils motivés, Dale Carnegie (2019).

¹⁵Source : Classement Equileap 2019.

Classification SFDR** :

Article **9**



Durée minimum de placement recommandée



PRINCIPAUX RISQUES DU FONDS

ACTION : Les variations du prix des actions dont l'amplitude dépend de facteurs économiques externes, du volume de titres échangés et du niveau de capitalisation de la société peuvent impacter la performance du Fonds. **GESTION**

DISCRÉTIONNAIRE : L'anticipation de l'évolution des marchés financiers faite par la société de gestion a un impact direct sur la performance du Fonds qui dépend des titres sélectionnés. **RISQUE DE CHANGE** : Le risque de change est lié à l'exposition, via les investissements directs ou l'utilisation d'instruments financiers à terme, à une devise autre que celle de valorisation du Fonds.

Le Fonds présente un risque de perte en capital.

* *Echelle de risque du KID (Document d'Informations Clés). Le risque 1 ne signifie pas un investissement sans risque. Cet indicateur pourra évoluer dans le temps. **Le Règlement SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation) 2019/2088 est un règlement européen qui demande aux gestionnaires d'actifs de classer leurs fonds parmi notamment ceux dits : « Article 8 » qui promeuvent les caractéristiques environnementales et sociales, « Article 9 » qui font de l'investissement durable avec des objectifs mesurables, ou « Article 6 » qui n'ont pas nécessairement d'objectif de durabilité. La classification SFDR des Fonds peut évoluer dans le temps. Pour plus d'informations, visitez : <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2019/2088/oj?locale=fr>.

FRAIS

Coûts d'entrée : 4,00% du montant que vous payez au moment de votre investissement. Il s'agit du maximum que vous serez amené à payer. Carmignac Gestion ne facture pas de frais d'entrée. La personne en charge de la vente du produit vous informera des frais réels.

Coûts de sortie : Nous ne facturons pas de frais de sortie pour ce produit.

Frais de gestion et autres frais administratifs et d'exploitation : 1,80% de la valeur de votre investissement par an. Cette estimation se base sur les coûts réels au cours de l'année dernière.

Commissions liées aux résultats : 20,00% lorsque la classe d'action surperforme l'indicateur de référence pendant la période de performance. Elle sera également due si la classe d'actions a surperformé l'indicateur de référence mais a enregistré une performance négative. La sous-performance est récupérée pendant 5 ans. Le montant réel variera en fonction de la performance de votre investissement. L'estimation des coûts agrégés ci-dessus inclut la moyenne sur les 5 dernières années, ou depuis la création du produit si elle est inférieure à 5 ans.

Coûts de transaction : 0,26% de la valeur de votre investissement par an. Il s'agit d'une estimation des coûts encourus lorsque nous achetons et vendons les investissements sous-jacents au produit. Le montant réel varie en fonction de la quantité que nous achetons et vendons.

INFORMATIONS LÉGALES IMPORTANTES

Communication Publicitaire. Veuillez vous référer au KID/prospectus avant de prendre toute décision finale d'investissement. La décision d'investir dans le fonds promu devrait tenir compte de toutes ses caractéristiques et de tous ses objectifs, tels que décrits dans son prospectus.

Le présent document ne peut être reproduit en tout ou partie, sans autorisation préalable de la Société de gestion. Il ne constitue ni une offre de souscription ni un conseil en investissement. Les informations contenues dans ce document peuvent être partielles et sont susceptibles d'être modifiées sans préavis. Carmignac Portfolio Human Xperience désigne les compartiments de la SICAV Carmignac Portfolio, société d'investissement de droit luxembourgeois conforme à la directive OPCVM.

L'accès aux Fonds peut faire l'objet de restriction à l'égard de certaines personnes ou de certains pays. Les Fonds ne font l'objet d'aucune immatriculation en vertu du US Securities Act de 1933. Le fonds ne peut être proposé ou vendu, directement ou indirectement, au bénéfice ou pour le compte d'une « US person » au sens de la réglementation S américaine et du FATCA. Les risques et frais relatifs aux Fonds sont décrits dans le KID (Document d'informations clés). Les Fonds présentent un risque de perte en capital. La société de gestion peut décider à tout moment de cesser la commercialisation dans votre pays. Les investisseurs peuvent avoir accès à un résumé de leurs droits en français sur le lien suivant à la section 6 intitulée "Résumé des droits des investisseurs" :

https://www.carmignac.fr/fr_FR/article-page/informations-reglementaires-3862

La référence à certaines valeurs ou instruments financiers est donnée à titre d'illustration pour mettre en avant certaines valeurs présentes ou qui ont été présentes dans les portefeuilles des Fonds de la gamme Carmignac. Elle n'a pas pour objectif de promouvoir l'investissement en direct dans ces instruments, et ne constitue pas un conseil en investissement. La Société de Gestion n'est pas soumise à l'interdiction d'effectuer des transactions sur ces instruments avant la diffusion de la communication. Les portefeuilles des Fonds Carmignac sont susceptibles de modification à tout moment.

Copyright: Les données publiées sur cette présentation sont la propriété exclusive de leurs titulaires tels que mentionnés sur chaque page.

CARMIGNAC GESTION 24, place Vendôme - F - 75001 Paris Tél : (+33) 01 42 86 53 35 Société de gestion de portefeuille agréée par l'AMF. SA au capital de 13,500,000 € - RCS Paris B 349 501 676 CARMIGNAC GESTION Luxembourg City Link - 7, rue de la Chapelle - L-1325 Luxembourg Tel : (+352) 46 70 60 1 - Filiale de Carmignac Gestion. Société de gestion de fonds d'investissement agréée par la CSSF. SA au capital de 23 000 000 € - RC Luxembourg B67549