

# LAZARD HUMAN CAPITAL

4<sup>ÈME</sup> TRIMESTRE 2024



Risque de perte en capital :

L'OPC ne bénéficie d'aucune garantie ni de protection du capital. Il se peut donc que le capital initialement investi ne soit pas intégralement restitué lors du rachat.

Document promotionnel réservé aux investisseurs professionnels.

Il s'agit d'une communication commerciale. Ceci n'est pas un document contractuel. Veuillez vous reporter au Prospectus, au Document d'Informations clés pour l'investisseur (DICI) et au rapport et aux comptes les plus récents du fonds ou au site [www.lazardfreresgestion.fr](http://www.lazardfreresgestion.fr) et ne basez aucune décision d'investissement finale sur cette seule communication.



LAZARD  
FRÈRES GESTION

# Sommaire



Introduction

---

I

Équipe de gestion

---

II

L'investissement durable Capital Humain

Intention

Engagement et Vote

Mesure

---

III

Portefeuille et performances

Données Capital Humain

Répartitions

Performances

---

Annexes

# LAZARD HUMAN CAPITAL

## Introduction

« Il n'est de richesse que d'hommes »

Jean Bodin – Économiste – XVI<sup>ème</sup> siècle

Le Capital Humain ne se résume pas à la productivité il inclut l'investissement des hommes sur eux-mêmes <sup>1</sup>.

2001 : l'OCDE le définit ainsi : « **les connaissances, les aptitudes, les compétences et les particularités incarnées dans chaque individu et qui permettent la création d'un bien-être personnel, social et économique** » <sup>2</sup>.

2015 : les États Membres de l'O.N.U. adoptaient 17 **Objectifs de Développement Durable** (O.D.D.)<sup>3</sup>. Plusieurs de ces O.D.D. se rattachent directement à la notion de capital humain : Bonne santé et bien-être (ODD3); Education de qualité (ODD 4); Egalité des sexes (ODD 5); Travail décent (ODD 8); Inégalités réduites (ODD 10)...

**Le capital humain est le principal moteur du développement d'une entreprise et au cœur de la performance durable** <sup>4</sup>.

L'inclusivité, corrélée au développement du capital humain s'impose pour réduire les inégalités entre les personnes et promouvoir plus de diversité au sein de la société et donc dans **les entreprises, principal creuset des rapports sociaux et moteur de la création de richesse**.

Par le **dialogue régulier avec les managements**, nous souhaitons avoir un impact sur les entreprises pour les amener à adopter des attitudes plus vertueuses qui impacteront positivement la société.

Source : Lazard Frères Gestion. L'opinion exprimée ci-dessus est à jour à date de cette présentation et est susceptible de changer.

1. « Investment in Human Capital » Theodore W. Schultz, in The American Economic Review, vol. 51 (March 1961) pp1-17.

2. « Beyond GDP measuring what counts for economic and social performance » par Joseph E. Stiglitz, Jean-Paul Fitoussi et Martine Durand, *OECD édition*.

3. [https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020\\_French.pdf](https://unstats.un.org/sdgs/report/2020/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2020_French.pdf)

4. « L'humain au cœur de la performance durable de l'entreprise » McKinsey & Co, Juillet 2023.

**Risque de perte en capital : L'OPC ne bénéficie d'aucune garantie ni de protection du capital. Il se peut donc que le capital initialement investi ne soit pas intégralement restitué lors du rachat.**

# LAZARD HUMAN CAPITAL

## Actions internationales | Grandes capitalisations



LAZARD HUMAN CAPITAL

- > Le fonds poursuit un **objectif social** au sens de l'**Article 9** du Règlement (UE) 2019/2088 dit « Règlement SFDR ».
- > Le fonds a obtenu le **Label ISR** et le label **Towards Sustainability**.
- > Stratégie d'investissement : Sélectionner des entreprises qui apportent des solutions aux enjeux du développement durable et se distinguent par la **qualité de leur gestion du capital humain**
- > Les sociétés sélectionnées sont alignées par leurs pratiques opérationnelles avec les **Objectifs de Développement Durable** établis par les Nations Unies illustrés ci-dessous.

### Objectifs

#### Formation des effectifs

<b>4</b> ÉDUCATION DE QUALITÉ 	<b>8</b> TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE 
Éducation de qualité	Travail décent et croissance

#### Parité F-H dans l'encadrement supérieur

<b>5</b> ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES 
Égalité entre les sexes

#### Diversité dans l'entreprise

<b>5</b> ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES 	<b>10</b> INÉGALITÉS RÉDUITES 
Égalité entre les sexes	Inégalités réduites

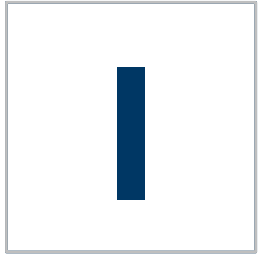
#### Avantages sociaux

<b>10</b> INÉGALITÉS RÉDUITES 
Inégalités réduites

#### Faible rotation des effectifs

<b>8</b> TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE 
Travail décent et croissance

Nous attirons l'attention des investisseurs sur le fait que son investissement dans le fonds a pour objectif de contribuer au financement de la transition écologique, sociétale et énergétique mais qu'il ne génère pas d'impacts directs positifs sur l'environnement et la société. Risque de perte en capital : L'OPC ne bénéficie d'aucune garantie ni de protection du capital. Il se peut donc que le capital initialement investi ne soit pas intégralement restitué lors du rachat. Le fonds est géré activement. Veuillez vous référer à notre politique ESG sous le lien suivant ESG ISR - Lazard Frères Gestion - France ([lazardfreresgestion.fr](http://lazardfreresgestion.fr)). Label ISR attribué par le Ministère des Finances et des Comptes Publics en France ; pour plus de détails sur la méthodologie, veuillez consulter [www.lelabelisr.fr](http://www.lelabelisr.fr). L'obtention de ce prix, de cette note ou de ce label ne signifie pas que le fonds répond à vos propres objectifs en matière de développement durable.



Équipe de gestion

# L'ÉQUIPE

## Grandes capitalisations : gestion, analyse et ESG

Encours Actions

11,5 milliards €

Encours Actions Internationales

3,3 milliards €



Source : Lazard Frères Gestion. Au 31 décembre 2024. Nos équipes sont traditionnellement stables, nous ne pouvons cependant garantir la présence des gérants mentionnés ci-dessus pendant la durée de vie du produit. Les informations indiquées ci-dessus sont à jour à date de cette présentation. Elles sont actualisées sur le site internet [www.lazardfreresgestion.fr](http://www.lazardfreresgestion.fr).



# L'investissement durable

## Capital Humain

Pour plus d'information sur notre politique ESG, veuillez vous référer au site [ESG ISR - Lazard Frères Gestion - France \(FR\)](https://www.lazardfreresgestion.fr/FR/ESG-ISR_112.html) ([https://www.lazardfreresgestion.fr/FR/ESG-ISR\\_112.html](https://www.lazardfreresgestion.fr/FR/ESG-ISR_112.html)).

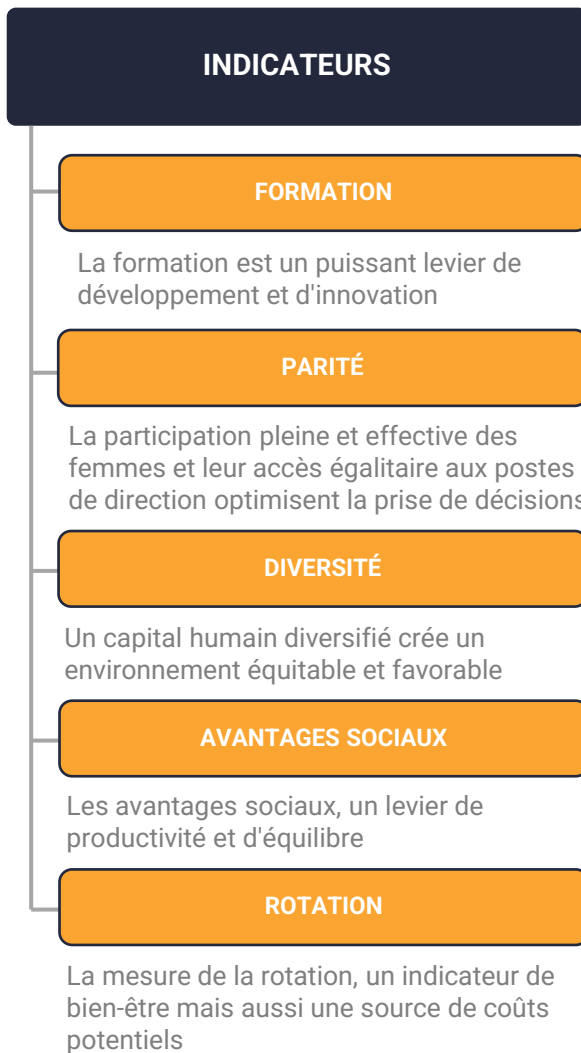
---

# Intention



# LE CAPITAL HUMAIN APPRÉHENDÉ SOUS TROIS ANGLES DE VUE

## Un fonds Article 9 avec un objectif social



# ÉTAPE #1 | SÉLECTION DES LEADERS DU CAPITAL HUMAIN

MSCI World marchés développés

1479 entreprises

États-Unis / Canada : 682, Europe : 436, Japon : 225, Asie développée hors Japon<sup>1</sup> : 136

Application des exclusions de la société de gestion et des labels :



1435 entreprises

Nous appliquons le filtre Capital Humain à partir de cinq critères :



## Formation des effectifs

Indicateur de l'enrichissement du capital humain.

**Nombre moyen annuel d'heures de formation par collaborateur.**

Critère le plus exigeant : 10% meilleures entreprises<sup>2</sup>



## Parité F-H dans l'encadrement supérieur

Indicateur de diversité.

**Part de femmes dans l'encadrement supérieur.**

Critère le plus exigeant : 10% meilleures entreprises<sup>2</sup>

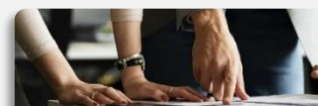


## Diversité dans l'entreprise

Indicateur de diversité.

**Implication du management sur les sujets liés à la diversité.**

Critère le plus exigeant : 18% meilleures entreprises<sup>2</sup>



## Avantages sociaux

Indicateur de protection sociale.

**Couverture des collaborateurs par les avantages sociaux.**

Critère le plus exigeant : 16% meilleures entreprises<sup>2</sup>



## Rotation des effectifs

Indicateur de satisfaction.

**Taux de rotation des collaborateurs.**

Critère le plus exigeant : 10% meilleures entreprises<sup>2</sup>

Une société entre dans la sélection si elle passe le filtre sur un des critères | « Best in Universe »

878 entreprises

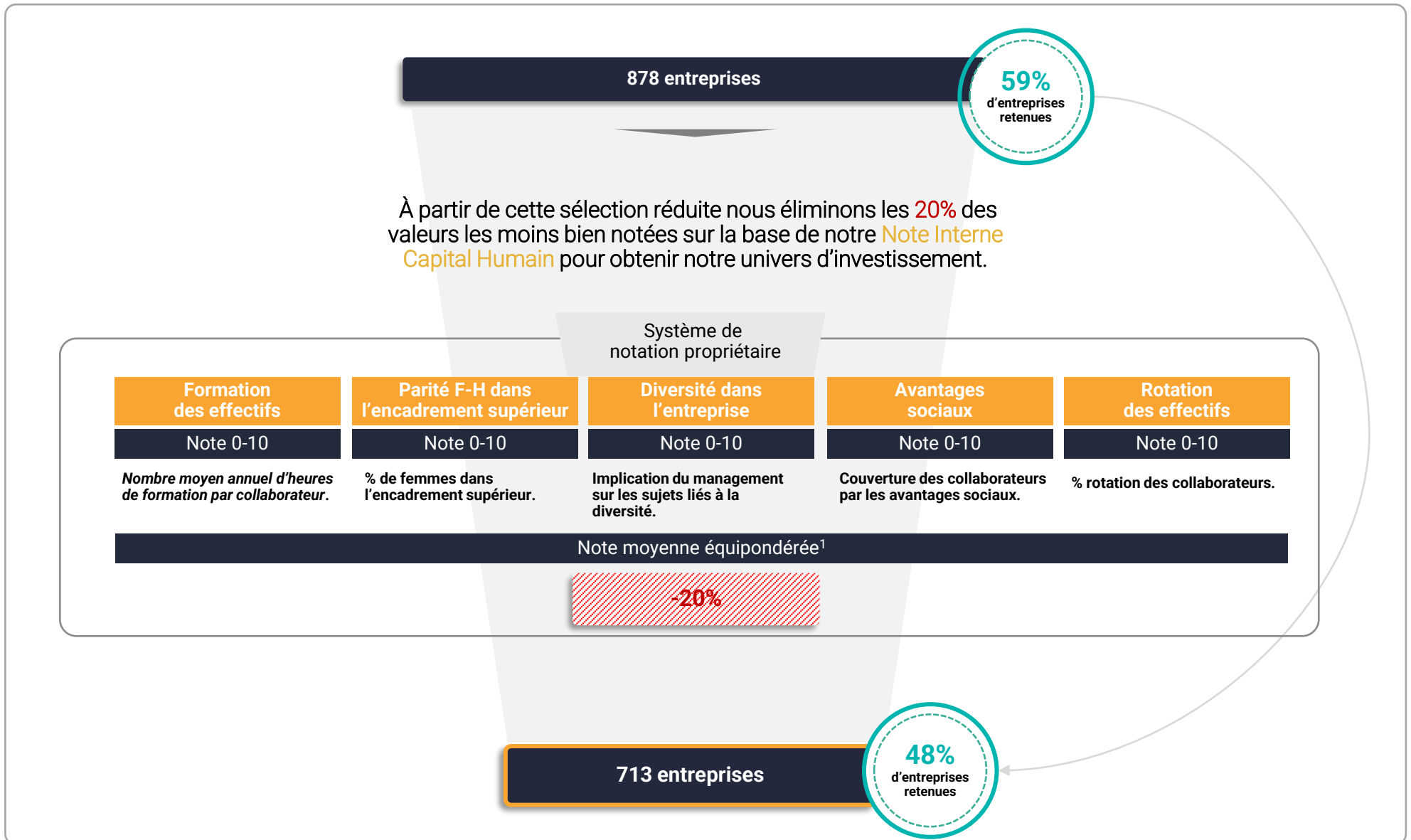
59%  
d'entreprises  
retenues

Sources : Lazard Frères Gestion.

<sup>1</sup> Y compris l'Australie et la Nouvelle-Zélande.

<sup>2</sup> Données : MSCI ESG Manager.

## ÉTAPE #2 | SÉLECTION DES LEADERS DU CAPITAL HUMAIN



Source : Lazard Frères Gestion, MSCI ESG Manager.

<sup>1</sup> Pour calculer cette note, nous utilisons les indicateurs bruts du prestataire externe MSCI ESG Manager que nous complétons et actualisons par les données obtenues lors d'engagements auprès des entreprises.

## ÉTAPE #3 | FILTRE INVESTISSEMENT DURABLE

Le fonds est Article 9 SFDR, composé de 100% d'entreprises durables

≈ 713 entreprises

Investissement durable SFDR

Pour définir un investissement durable, trois étapes sont nécessaires :

1

### Contribution substantielle :

- › Pour contribuer substantiellement à un indicateur quantitatif, l'entreprise doit faire partie des 20% les meilleures
- › Pour contribuer substantiellement à un indicateur qualitatif, l'entreprise doit respecter le seuil fixé par LFG

2

### « Do No Significant Harm » :

- › Pour ne pas porter préjudice à un PAI quantitatif, l'entreprise ne doit pas faire partie des 10% les moins bonnes de son secteur d'activité
- › Pour ne pas porter préjudice à un PAI qualitatif, l'entreprise doit respecter la règle fixée par LFG

3

### Bonne gouvernance :

- › Exclusion des entreprises les moins bien notées sur la note de Gouvernance MSCI

CS

DNSH

G

≈ 479 entreprises

≈ 32%  
d'entreprises  
retenues

## ÉTAPE #4 | CONSTRUCTION DU PORTEFEUILLE

La sélection des valeurs repose sur 4 piliers

### RENTABILITÉ

Analyse financière

- Rentabilité des capitaux investis
- Validation comptable
- Analyse stratégique : rencontres avec le management

### CROISSANCE

Opportunités de réinvestissement

- Pérennité de la croissance
- Récurrence des revenus
- Croissance rentable plutôt que très élevée

### VALORISATION

Évaluation de la performance économique

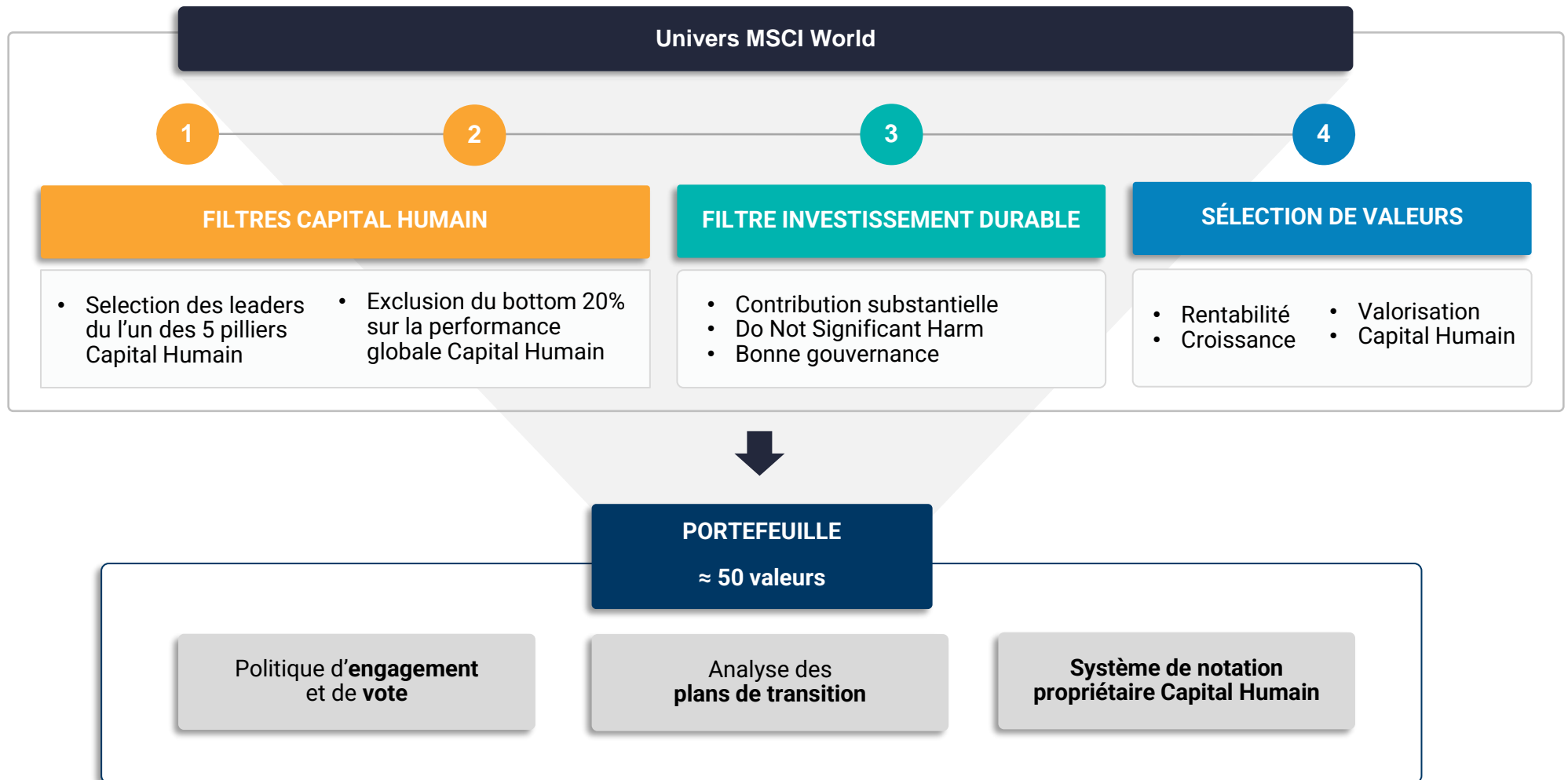
- Valorisation de la productivité financière (multiples, DCF, ESG)
- Environnement du marché
- Comparaison à l'historique, aux pairs et au marché

### CAPITAL HUMAIN

Analyse de la performance capital humain

- Enrichissement du capital humain
- Satisfaction et engagement des employés
- Diversité
- Protection sociale

# RÉSUMÉ DU PROCESSUS



► Cession\* de l'entreprise si non respects des :

- **CRITÈRES EXTRA-FINANCIERS** : Ne répond plus à aucun des 5 critères ; Fait partie des 20% les moins bien notées sur la base de note Note Interne Capital Humain ; N'est plus durable au sens SFDR selon la définition LFG
- **CRITÈRES FINANCIERS** : Dégradation des données financières

---

# Engagement et Vote

# ENGAGEMENT

Un dialogue annuel sera mené avec chaque entreprise

## STRUCTURE D'ENGAGEMENT

### ENGAGEMENT INDIVIDUEL



- ▶ **Influencer** le comportement des entreprises
- ▶ **Inciter** les entreprises à accroître la transparence sur leurs pratiques
- ▶ **Interroger** les entreprises sur leur stratégie ESG

### ENGAGEMENT COLLABORATIF



- ▶ **Rejoindre** des coalitions d'actionnaires
- ▶ **Déposer** des résolutions en assemblée générale
- ▶ **Participer** aux initiatives de places

## AXES D'ENGAGEMENT

### I THÉMATIQUES CAPITAL HUMAIN : les cinq piliers du fonds



Formation  
des effectifs



Parité F-H dans  
l'encadrement supérieur



Diversité dans  
l'entreprise



Avantages  
sociaux



Faible rotation  
des effectifs

### II THÉMATIQUES ESG : les 14 PAI



# ENGAGEMENT

Un dialogue annuel sera mené avec chaque entreprise

## PROCÉDURE D'ÉCHANGES

### DÉFINITION D'OBJECTIFS PERSONNALISÉS ET D'AXES DE PROGRÈS POUR CHAQUE ENTREPRISE

#### ENTREPRISES EN PORTEFEUILLE

- ▶ Amélioration des indicateurs de suivi
- ▶ Incitations aux meilleures pratiques de place

#### ENTREPRISES HORS UNIVERS D'INVESTISSEMENT

- ▶ Identifications des points bloquants
- ▶ Émissions de recommandations

## PROCÉDURE D'ESCALADE

SI NOUS N'OBSERVONS PAS D'ÉVOLUTION POSITIVE, NOUS SOMMES AMENÉS À ENTAMER NOTRE **PROCÉDURE D'ESCALADE**

- • Accroissement de la fréquence des contacts ;
- • Demandes concrètes sur l'atteinte d'objectifs ;
- • Vote « sanction » contre certaines résolutions aux assemblées générales

- ▶ *Si à la suite de ces différentes étapes nous n'observons pas de résultats concluants sur une période d'un an, nous serons amenés à céder la position.*

# ENGAGEMENT

## Exemples d'engagements (1/2)

➤ Taux d'engagement Lazard Human Capital en 2023 : **100%**

➤ Nombre total d'engagement sur le portefeuille en 2023 : **61**

L'ORÉAL  
PARIS

### 2023 : L'Oréal, pionnier en gestion des talents

- Avec un **taux de rotation** de 12,4% en 2022, inférieur à celui des principaux concurrents, L'Oréal démontre une gestion efficace de ses talents.
- 91% des employés ont participé à l'**enquête de satisfaction**, reflétant une forte adhésion.
- 100% des employés ont bénéficié de **formations**, totalisant 3 167 802 heures, avec un focus sur la transformation digitale et les pratiques durables.
- Créé en 2013, le programme « Share & Care » offre une **protection sociale** étendue à tous les employés, quel que soit leur pays.

### 2024 : La généralisation du salaire décent

- En 2020, L'Oréal s'est déjà engagé à ce que tous ses employés bénéficient d'un **salaire « décent\* »**.
- En 2024, L'Oréal nous annonce étendre cette mesure à tous les employés de ses **fournisseurs stratégiques** d'ici 2030.
- Les fournisseurs sont incités par des conditions commerciales avantageuses, et 200 d'entre eux ont déjà signé l'accord.

# ENGAGEMENT

## Exemples d'engagements (2/2)

	Thème	Description
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rotation des effectifs</li><li>• Heures de formation</li><li>• Parité</li><li>• Avantages sociaux</li><li>• Diversité et inclusion</li></ul>	<p><b>Décembre 2023</b> : L'échange avec la société nous a permis de mieux comprendre sa stratégie sur différents piliers de capital humain. BNP Paribas cherche à améliorer la rétention des employés en créant un environnement de travail favorable, avec notamment plus de 24 000 mobilités internes en 2022. La satisfaction des employés vis-à-vis des formations est évaluée qualitativement, et de nouveaux programmes ont été introduits en 2022 dans le cadre du plan stratégique 2025. Le groupe a mis en place des initiatives pour améliorer la représentation féminine dans les secteurs sous-représentés. L'accord global de BNP Paribas offre des avantages sociaux complets, y compris l'assurance santé et les congés parentaux. La banque propose également une formation approfondie sur la diversité et l'inclusion dans 59 pays, incluant un nouveau cours obligatoire en 2023 pour aborder les biais inconscients et promouvoir l'égalité.</p>
	<ul style="list-style-type: none"><li>• Biodiversité</li><li>• Environnement</li></ul>	<p><b>Septembre 2024</b> : Nous avons été contactés par la société pour nous informer qu'ils finalisaient leur politique de biodiversité en réponse aux exigences de la CSRD et qu'ils souhaitaient recueillir notre avis. L'entreprise a décidé de mettre en place une politique visant à communiquer davantage d'informations. Nous avons fait remarqué l'absence de cible et d'objectif chiffrés concernant l'utilisation des matières premières. Nous avons également abordé la certification SBTN : leur priorité actuelle est de définir des métriques et des cibles pour mesurer leurs objectifs en matière de biodiversité.</p>

# VOTE

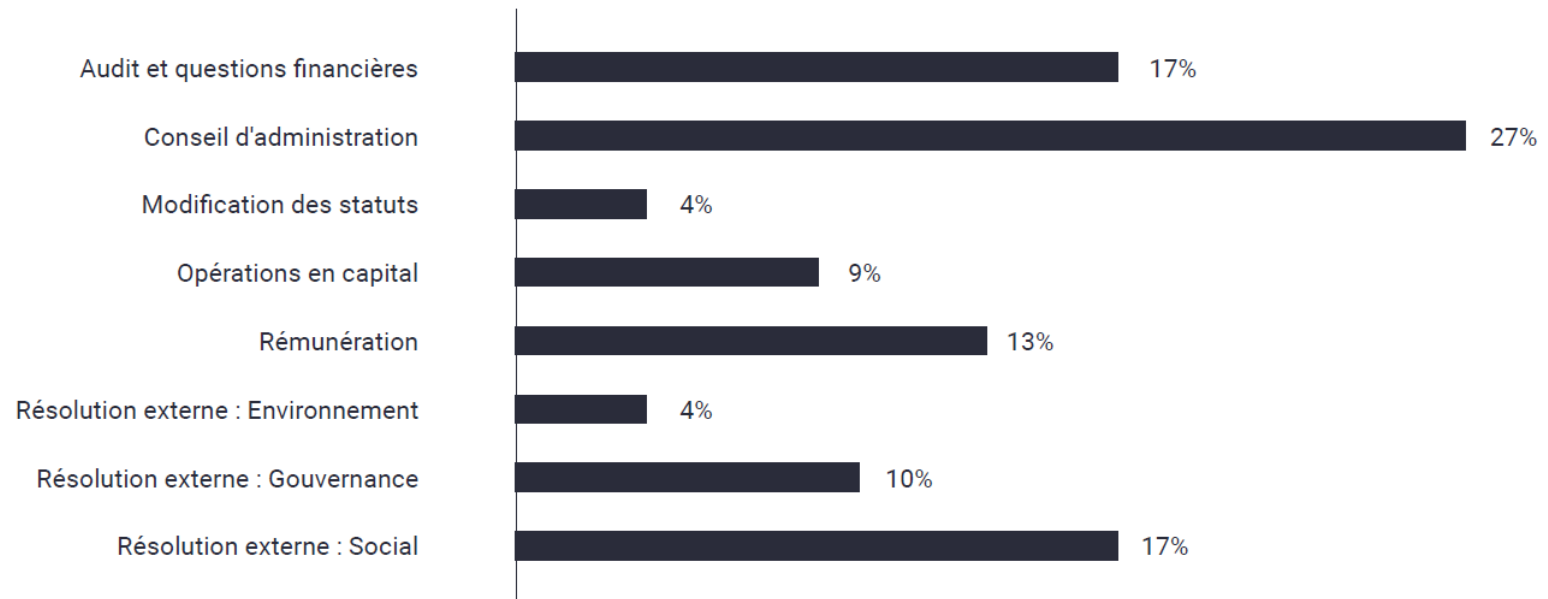
## Statistiques de votes 2023

- Lazard Frères Gestion a analysé 618 résolutions et s'est opposé aux recommandations des sociétés sur 38 résolutions, soit dans **7,3%** des cas.

	Résolutions	Vote d'opposition	Vote d'abstention	Vote d'approbation
En nombre	618	83	0	535
En pourcentage	100%	13,43%	0%	86,57%

## RÉSOLUTIONS DÉPOSÉES PAR DES ACTIONNAIRES

- Lazard Frères Gestion s'est opposé à **50%** des résolutions déposées par les actionnaires.

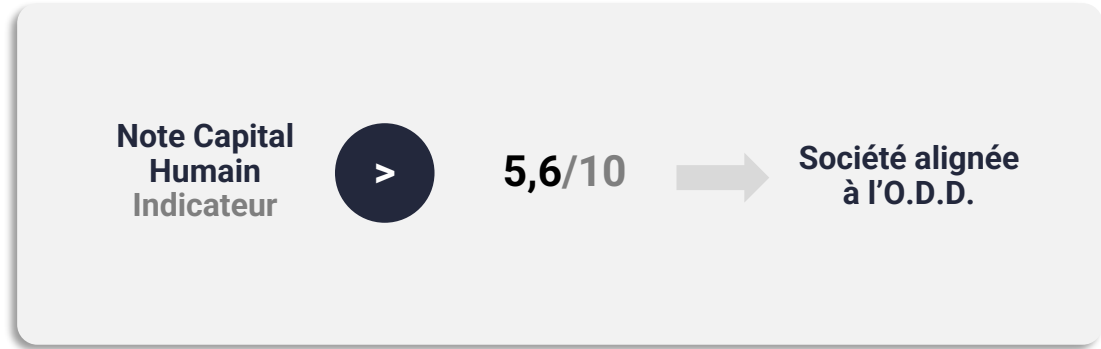


---

# Measure - reporting

# ALIGNEMENT AVEC LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

## OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



34% d'entreprises alignées en portefeuille

Formation des effectifs



94% d'entreprises alignées en portefeuille

Parité F-H dans l'encadrement supérieur  
Diversité dans l'entreprise



82% d'entreprises alignées en portefeuille

Formation des effectifs  
Rotation des effectifs



97% d'entreprises alignées en portefeuille

Diversité dans l'entreprise  
Avantages sociaux

Sources : Lazard Frères Gestion, système de notation propriétaire, MSCI ESG Manager.  
Au 31 décembre 2024.

# EXEMPLES DU SYSTÈME DE NOTATION

Exemple de bonne note | Entreprise de conseil informatique

**accenture**

Nombre d'heures de formation /collaborateur / an	56 heures	8/10
% femmes dans l'encadrement supérieur	44,4%	8/10
Diversité	Supervision des performances en matière de diversité par les cadres supérieurs ou par des responsables de niveau supérieur	10/10
Avantages sociaux	Les avantages sociaux couvrent la totalité des collaborateurs	10/10
% rotation des effectifs	13%	6/10

Note Capital Humain : 8,4 / 10



Alignée



Alignée



Alignée



Alignée

Exemple de mauvaise note | Entreprise de conseil informatique

**<epam>**

Nombre d'heures de formation / collaborateur / an	Donnée non renseignée	0/10
% femmes dans l'encadrement supérieur	7,7%	0/10
Diversité	Formation des employés sur la politique de diversité	5/10
Avantages sociaux	Les avantages sociaux couvrent une part incertaine des collaborateurs	3/10
% rotation des effectifs	8%	8/10

Note Capital Humain : 3,2 / 10



Non alignée



Alignée



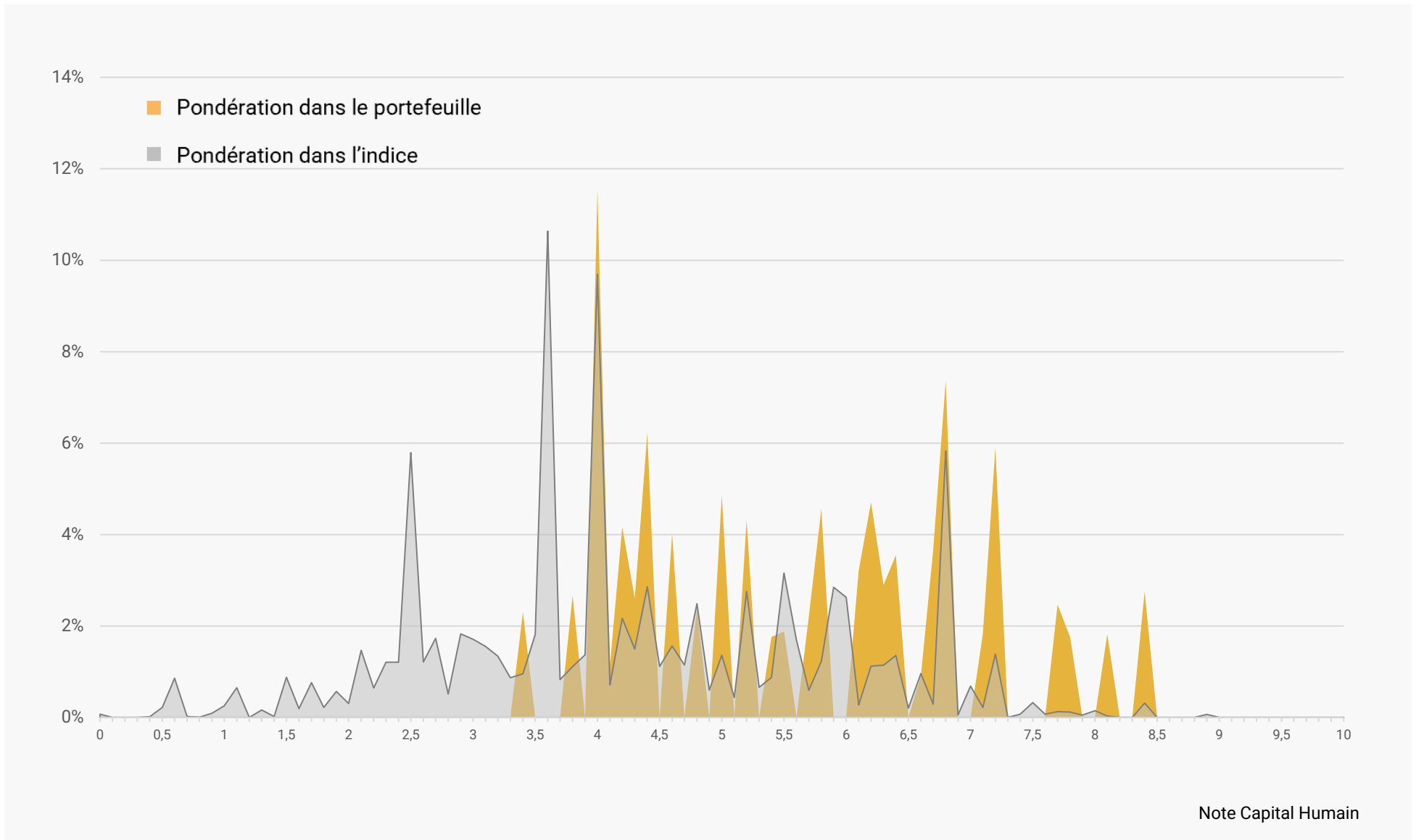
Non alignée



Alignée

Sources : Lazard Frères Gestion, MSCI ESG Manager. Les titres présentés ci-dessus sont susceptibles de ne pas être présents dans le portefeuille. Au 30 septembre 2024.

# RÉPARTITION DE LA NOTATION DU SYSTÈME PROPRIÉTAIRE



Sources : Lazard Frères Gestion, MSCI ESG Manager.

Pour plus d'information sur les caractéristiques, veuillez vous reporter au prospectus disponible sur simple demande auprès de la société ou sur le site [www.lazardfreresgestion.fr](http://www.lazardfreresgestion.fr).

Au 31 décembre 2024.

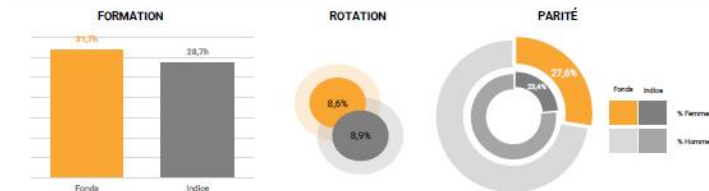


# EXEMPLE DE REPORTING



Note Fonds	Note Indice
5,74 / 10	5,47 / 10

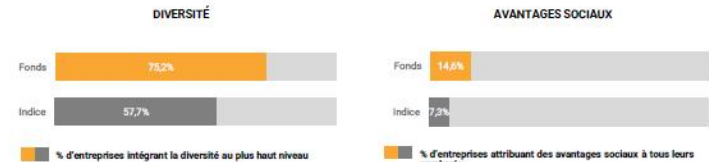
## Indicateurs Capital Humain



**Nombre moyen d'heures de formation**  
Couverture fonds : 61,00%  
Couverture indice : 26,82%

**% de rotation des effectifs**  
Couverture fonds : 73,77%  
Couverture indice : 43,28%

**% de femmes dans l'encadrement supérieur**  
Couverture fonds : 95,56%  
Couverture indice : 98,77%



**% d'entreprises intégrant la diversité au plus haut niveau**  
Couverture fonds : 100%  
Couverture indice : 100%

**% d'entreprises attribuant des avantages sociaux à tous leurs employés**  
Couverture fonds : 100%  
Couverture indice : 100%

## Alignement sur les Objectifs de Développement Durable

O.D.D.	Intitulé	Fonds
4	Éducation de qualité	56%
5	Égalité entre les sexes	93%
8	Travail décent et croissance économique	81%
10	Inégalités réduites	100%

Sources : Lazard Frères Gestion, MSCI

www.lazardfreresgestion.fr



## Engagement

44 entreprises en portefeuille

	Portefeuille	USA	Europe	Japon	Asie Ex Japon
Nombre d'engagements (année glissante)	43	22	19	2	0
Taux d'engagement	100%	100%	100%	100%	NA
Nombre d'engagements depuis création	157	90	45	14	0
Nombre moyen d'engagements	2,5	2,4	2,7	2,5	NA
Nombre d'engagements suivis d'un acte de gestion	16	0	0	0	0



## Vote

	Portefeuille	USA	Europe	Japon	Asie Ex Japon
Nombre de participation aux AG	34	17	15	2	0
Taux de participation aux AG	88%	76%	93%	100%	0%
Nombre de résolutions votées	686	307	345	34	0
Taux d'AG avec au moins une opposition au management	74%	100%	60%	7%	0%
Taux d'opposition au management	11%	19%	5%	3%	0%
Taux de résolutions E ou S	4%	9%	0	0	0
Taux de résolutions externes	7%	16%	0,01	0	0
Taux de soutien des résolutions externes	50%	52%	0%	0%	NA

Sources : Lazard Frères Gestion, MSCI ESG Manager.  
Reporting du 3<sup>ème</sup> trimestre 2024.



# Portefeuille et performances

**Objectif de gestion :** L'objectif de gestion du Compartiment est d'obtenir, sur la période de placement recommandée de 5 ans, une performance nette de frais supérieure à l'indice de référence MSCI World des marchés développés en investissant dans des entreprises qui apportent des solutions aux enjeux du développement durable et se distinguent par la qualité de leur gestion du Capital Humain : i.e., le processus mis en œuvre par l'entreprise pour former, transmettre les savoirs, motiver, fidéliser, recruter ses collaborateurs en fonction de ses besoins dans le cadre de sa stratégie de développement. Toutefois, en raison de la réduction de l'univers d'investissement effectuée par le gestionnaire, la performance de l'OPC pourra s'éloigner de cet indicateur de référence.

## Échelle de risque DICI

À risque plus faible,  
rendement potentiellement plus faible

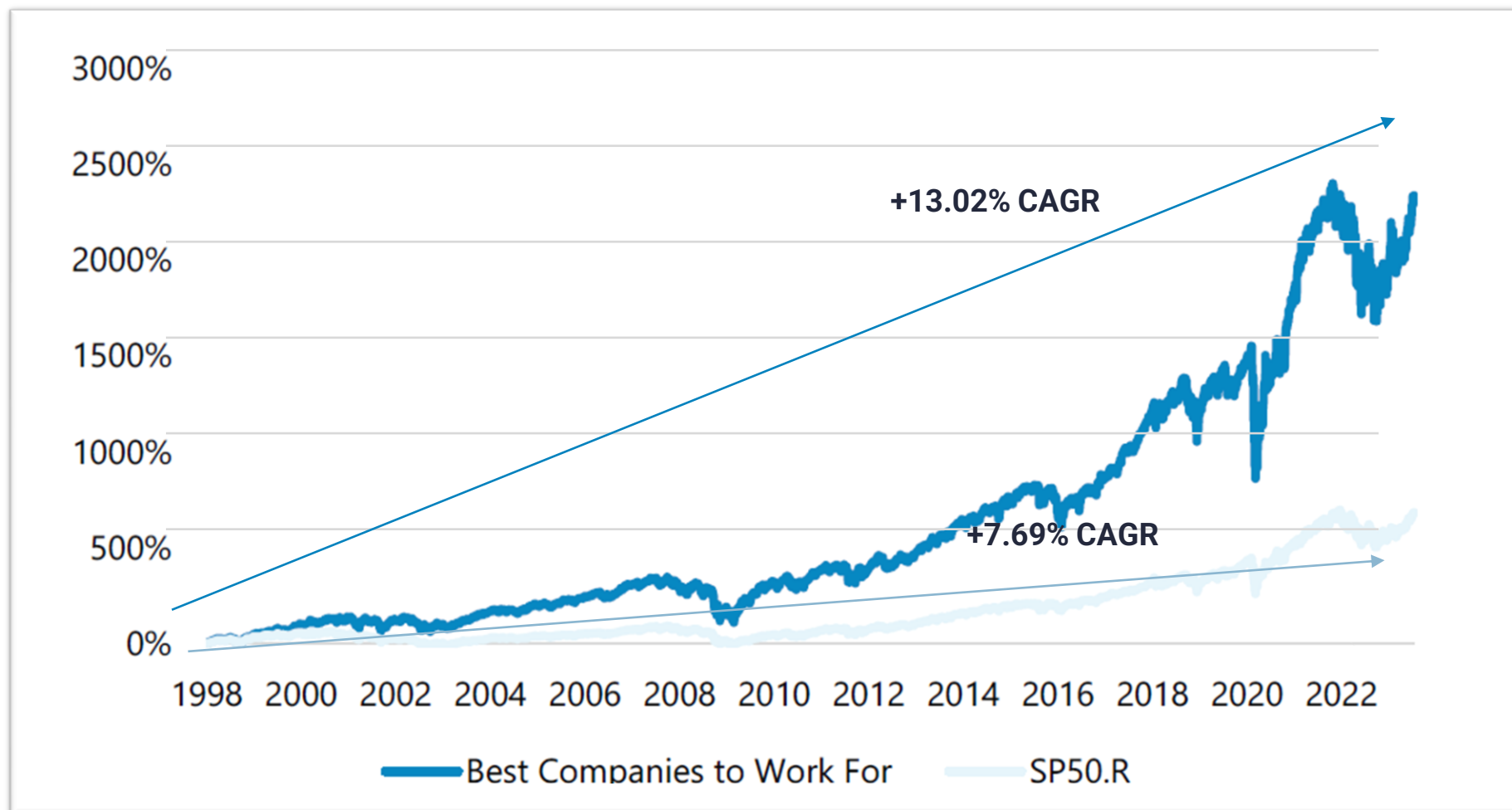


À risque plus élevé,  
rendement potentiellement plus élevé

# LES « BEST PLACES TO WORK » SURPERFORMENT <sup>(1/2)</sup>

Aux US

« Best Places to Work » vs S&P 500



Sources : Jefferies analysis, Factset.

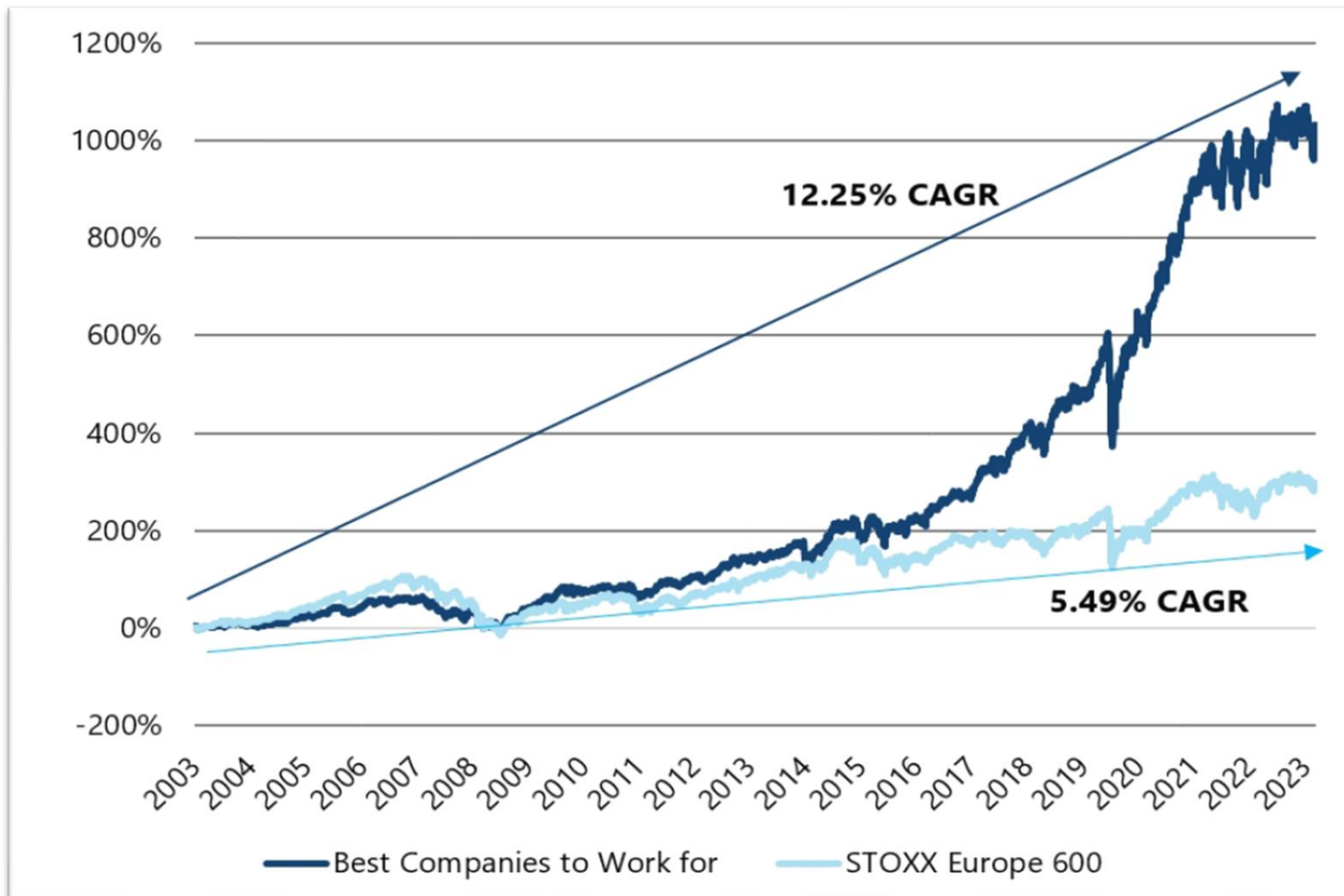
L'indice « Best Places to Work » est composé de 100 entreprises cotées.

Au 29 décembre 2023.

# LES « BEST PLACES TO WORK » SURPERFORMENT <sup>(2/2)</sup>

## En Europe

- › L'indice équi pondéré des « Best Places to Work » en Europe surperforme l'indice STOXX Europe 600 de 6,76% par an sur les 20 dernières années, affichant une performance annualisée de 12,25%.













Sources : Great Places to Work, Jefferies analysis.

L'indice européen « Best Places to Work » est composé de 24 entreprises cotées.

Au 29 décembre 2023.

## LES ENTREPRISES LES MIEUX NOTÉES DU PORTEFEUILLE

ENTREPRISE		ZONE GÉOGRAPHIQUE	SECTEUR	POIDS DANS LE PORTEFEUILLE	NOTE CAPITAL HUMAIN
ACCENTURE		ÉTATS-UNIS	SERVICES	2,8%	8,4
MICHELIN		FRANCE	CONSO.	1,8%	8,1
AMERICAN WATER WORKS		ÉTATS-UNIS	UTILITIES	1,8%	7,8
ECOLAB		ÉTATS-UNIS	INDUSTRIES	2,5%	7,7
APPLIED MATERIALS		ÉTATS-UNIS	TECHNOLOGIE	1,5%	7,2
SCHNEIDER ELECTRIC		FRANCE	INDUSTRIES	2,7%	7,2
BMW		ALLEMAGNE	INDUSTRIES	1,8%	7,2
CIGNA		ÉTATS-UNIS	SANTÉ	1,8%	7,1
ZOETIS		FRANCE	SANTÉ	2,1%	6,8
NVIDIA		ÉTATS-UNIS	TECHNOLOGIE	3,4%	6,8

Sources : Lazard Frères Gestion, MSCI ESG Manager. Les titres présentés ci-dessus sont susceptibles de ne pas être présents dans le portefeuille.

Pour plus d'information sur les caractéristiques, veuillez vous reporter au prospectus disponible sur simple demande auprès de la société ou sur le site [www.lazardfreresgestion.fr](http://www.lazardfreresgestion.fr).

Au 31 décembre 2024.

# NOS LEADERS DU CAPITAL HUMAIN PAR CRITÈRE











ROTATION DES EFFECTIFS	PARITÉ F/H	FORMATION	DIVERSITÉ	AVANTAGES SOCIAUX
         	         	         	         	         

Sources : Lazard Frères Gestion, MSCI ESG Manager. Les titres présentés ci-dessus sont susceptibles de ne pas être présents dans le portefeuille.

Pour plus d'information sur les caractéristiques, veuillez vous reporter au prospectus disponible sur simple demande auprès de la société ou sur le site [www.lazardfreresgestion.fr](http://www.lazardfreresgestion.fr).

Au 31 décembre 2024.

## LES 10 PRINCIPAUX TITRES EN PORTEFEUILLE

ENTREPRISE		PAYS	SECTEUR	POIDS DANS LE PORTEFEUILLE
MICROSOFT		ÉTATS-UNIS	TECHNOLOGIES	6,1%
ALPHABET		ÉTATS-UNIS	TECHNOLOGIES	3,8%
NVIDIA		ÉTATS-UNIS	TECHNOLOGIES	3,4%
HILTON WORLDWIDE		ÉTATS-UNIS	CONSO. DISC.	3,2%
VISA		ÉTATS-UNIS	FINANCE	3,1%
S AND P GLOBAL		ÉTATS-UNIS	FINANCE	2,9%
ACCENTURE		ÉTATS-UNIS	SERVICES	2,7%
SCHNEIDER ELECTRIC		FRANCE	INDUSTRIES	2,7%
ESSILORLUXOTTICA		FRANCE	SANTÉ	2,7%
ALLIANZ		ALLEMAGNE	FINANCE	2,6%

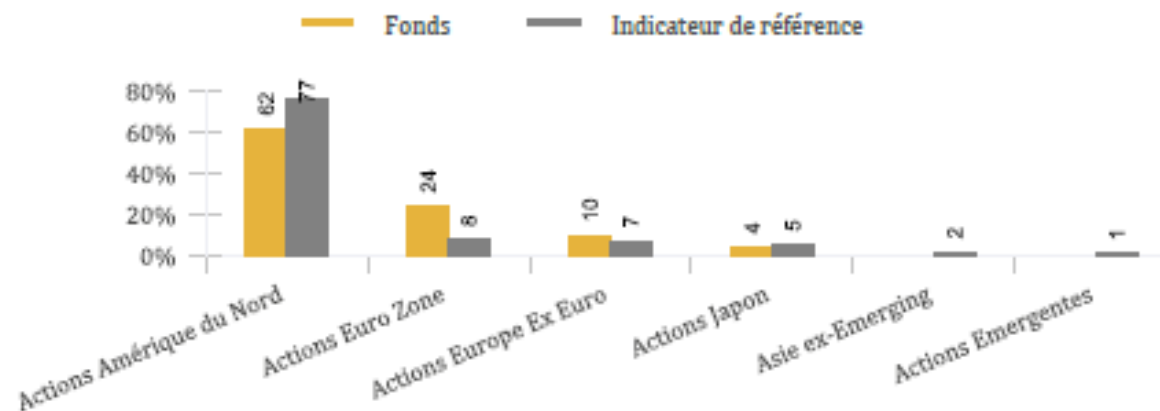
Sources : Lazard Frères Gestion, MSCI ESG Manager. Les titres présentés ci-dessus sont susceptibles de ne pas être présents dans le portefeuille.

Pour plus d'information sur les caractéristiques, veuillez vous reporter au prospectus disponible sur simple demande auprès de la société ou sur le site [www.lazardfreresgestion.fr](http://www.lazardfreresgestion.fr).

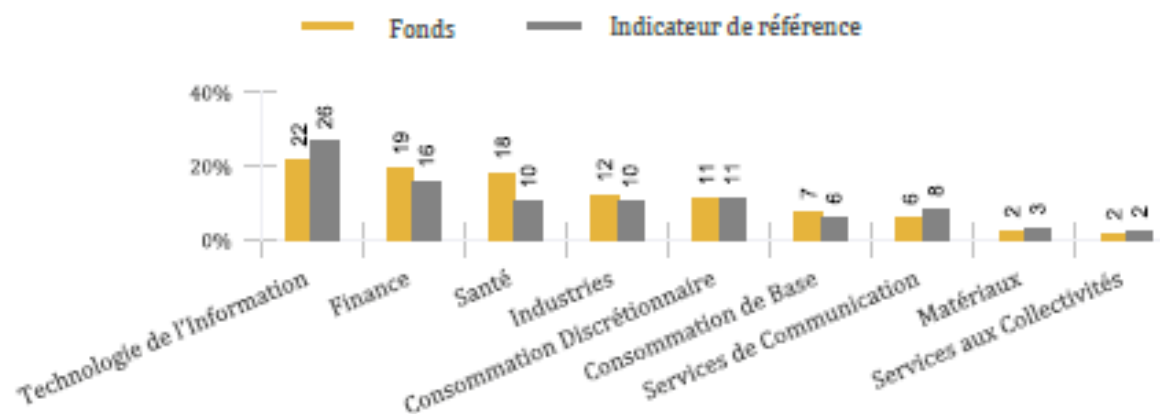
Au 31 décembre 2024.

# RÉPARTITIONS GÉOGRAPHIQUE ET SECTORIELLE

## RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE (%) (Top 10)



## RÉPARTITION SECTORIELLE (%)



Source : Lazard Frères Gestion.

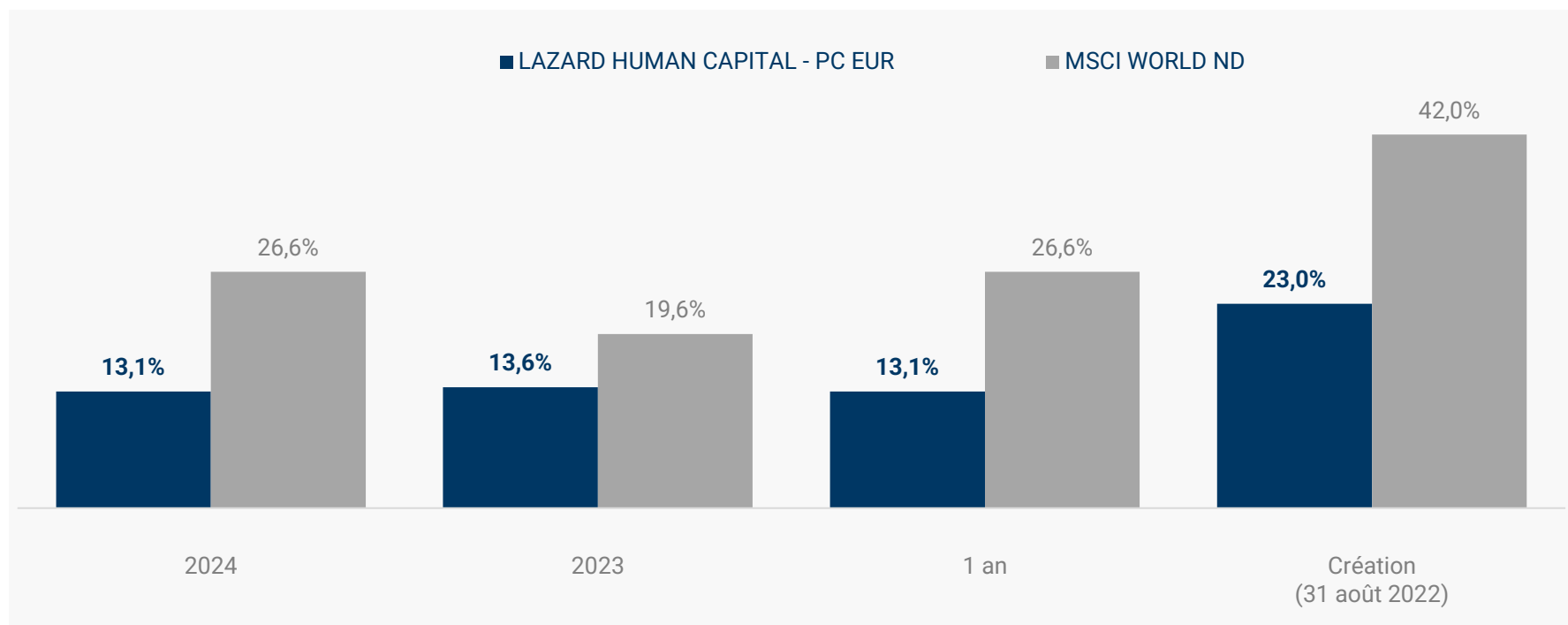
Pour plus d'information sur les caractéristiques, veuillez vous reporter au prospectus disponible sur simple demande auprès de la société ou sur le site [www.lazardfreresgestion.fr](http://www.lazardfreresgestion.fr).

Au 31 décembre 2024. Le positionnement est donné à titre informatif. Les allocations sont susceptibles d'être modifiées en fonction des conditions de marché.



# PERFORMANCES ET RISQUES

## Lazard Human Capital vs MSCI World nd



Risques*	Volatilité fonds	Volatilité indice	Tracking error	Ratio d'information	Bêta
1 an	9,53%	10,44%	3,49%	-3,82	0,86

Fonds : Part PC EUR.

\* Calculs réalisés sur une fréquence hebdomadaire.

Les performances passées ne préjugent pas des résultats futurs. Les performances inférieures à un an sont données à titre illustratif.

Ces performances sont données à titre indicatif et s'apprécient à l'issue de la durée de placement recommandée.

Source : Lazard Frères Gestion.

Au 31 décembre 2024.

# ATTRIBUTION DE PERFORMANCE RELATIVE | 2024

## Par secteur

### PLUS FORTES CONTRIBUTIONS POSITIVES

Secteur	Écart de poids (%)	Effet allocation (%)	Effet sélection (%)	Contrib. performance relative (pbs)
Matériaux	0,1	0,0	0,9	89
Énergie	-4,2	0,7	0,0	71
Biens de conso.	0,2	0,1	0,5	61
Services à la clientèle	0,8	0,0	0,6	58
Transport	-1,5	0,5	0,0	46

### PLUS FORTES CONTRIBUTIONS NÉGATIVES

Secteur	Écart de poids (%)	Effet allocation (%)	Effet sélection (%)	Contrib. performance relative (pbs)
Produits domestiques et soin personnel	4,8	-0,7	-2,8	-351
Semi-conducteurs	0,5	0,5	-3,4	-293
Logiciel et services	0,8	0,1	-2,1	-198
Automobiles et composants	1,1	0,4	-1,8	-147
Sciences pharmaceutiques, biotechnologiques et biologiques	1,4	-0,4	-0,8	-120

Attribution de performance brute de frais de gestion. Les calculs d'attribution de performance sont effectués en fonction de l'indice de référence. Les performances passées ne préjugent pas des résultats futurs et s'apprécient à l'issue de la durée de placement recommandée. Sources : Lazard Frères Gestion, B. One. Au 31 décembre 2024.

# ATTRIBUTION DE PERFORMANCE RELATIVE | 2024

## Par valeur

### PLUS FORTES CONTRIBUTIONS POSITIVES

Titre	Pays	Secteur	Perf. dans le portefeuille	Contrib. performance relative (pbs)
<b>Hilton</b>	États-Unis	Services à la clientèle	44,9%	<b>44</b>
<b>Johnson Controls</b>	États-Unis	Produits de construction	48,9%	<b>44</b>
<b>Morgan Stanley</b>	États-Unis	Services financiers	47,7%	<b>41</b>
<b>Intel Corp*</b>	États-Unis	Semi-conducteurs	-	<b>28</b>
<b>Motorola Solutions</b>	États-Unis	Matériel de communication	34,5%	<b>27</b>
<b>Nestle*</b>	Suisse	Produit alimentaires, boisson et tabac	-	<b>24</b>
<b>Deutsche Telekom</b>	Allemagne	Télécommunications	37,4%	<b>23</b>
<b>Sony</b>	Japon	Biens de consommation	20,6%	<b>22</b>
<b>Bank of America</b>	États-Unis	Banques	41,8%	<b>20</b>
<b>Novo-Nordisk*</b>	Danemark	Produits pharmaceutiques	-	<b>20</b>

### PLUS FORTES CONTRIBUTIONS NÉGATIVES

Titre	Pays	Secteur	Perf. dans le portefeuille	Contrib. performance relative (pbs)
<b>Estée Lauder</b>	États-Unis	Produits de soins personnels	-44,9%	<b>-166</b>
<b>L'Oréal</b>	France	Produits de soins personnels	-23,2%	<b>-126</b>
<b>Nvidia Corp</b>	États-Unis	Semi-conducteurs	185,8%	<b>-114</b>
<b>Adobe Systems</b>	États-Unis	Logiciels d'application	-20,5%	<b>-104</b>
<b>Zoetis</b>	États-Unis	Produits pharmaceutiques	-11,4%	<b>-98</b>
<b>Broadcom*</b>	États-Unis	Semi-conducteurs	-	<b>-77</b>
<b>BMW</b>	Allemagne	Fabricants d'automobiles	-17,5%	<b>-70</b>
<b>Applied Materials</b>	États-Unis	Semi-conducteurs	-28,6%	<b>-70</b>
<b>STMicroelectronics</b>	Pays-Bas	Semi-conducteurs	-18,6%	<b>-66</b>
<b>Meta Platforms*</b>	États-Unis	Médias interactifs	-	<b>-63</b>

\* Titre de l'indice absent du portefeuille pendant la période.

Les calculs d'attribution de performance sont effectués en fonction de l'indice de référence.

Les calculs produits ne font pas l'objet d'un contrôle indépendant et sont fournis à titre purement indicatif.

Les performances passées ne préjugent pas des performances futures et s'apprécient à l'issue de la durée de placement recommandée.

Attribution de performance brute de frais de gestion.

Les titres ne sont cités qu'à titre indicatif et peuvent ne pas être présents dans le portefeuille.

Source : Lazard Frères Gestion.

Au 31 décembre 2024.

# ATLAS COPCO

## « Humanistic talent management »

Atlas Copco

### Rétention des talents

- Le **taux de rotation** est de 6,2%, le **plus bas** parmi ses pairs.
- Programmes de **coaching** et de **mentorat interne** ainsi que retour d'information en continu.
- Sur une échelle de 1 à 100, les employés d'Atlas Copco se sentent appartenir à la société à **77** pour une moyenne sectorielle à 73.

### Formation des employés

- **43,2 heures de formation par employé par an.**
- **Learning Link**, un portail d'apprentissage avec un large éventail de formations sur des sujets aussi variés que l'automatisation, l'IA ou la création.
- **#Neverstoplearning Festival** : évènement annuel sur les opportunités de formation au sein de l'entreprise.

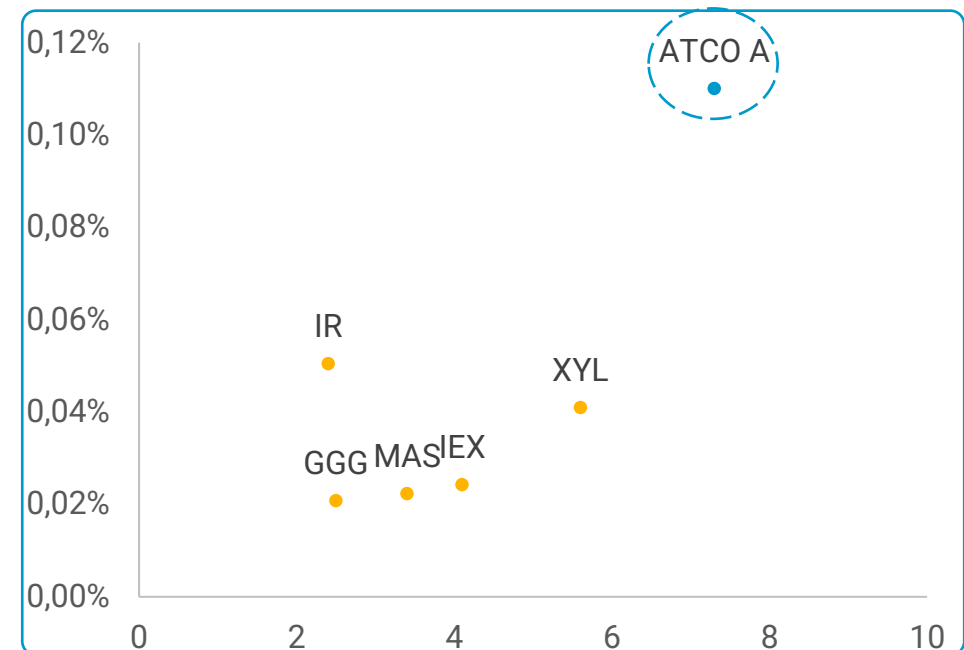
### Diversité

- Objectif de **30%** de femmes au sein des employés d'ici 2030 (22% en 2023).
- **37,5%** de femmes au conseil d'administration de la société.
- **33%** de femmes au sein du management du groupe.
- Atlas Copco a augmenté le nombre de **femmes techniciennes** grâce à une suppression des biais inconscients, des campagnes marketing et des partenariats avec les écoles, passant de **2 en 2018 à 126 en 2023.**
- **130** nationalités différentes au sein du groupe.

### Avantages sociaux

- « **It's your health. Live it well.** »
- Des avantages sociaux extra-légaux.
- Culture de travail flexible.
- Proposition d'activité de remise en forme.

Comparaison de la note Capital Humain d'Atlas Copco avec celles de ses pairs sectoriels



# MICHELIN

## « La culture de l'apprentissage au service du progrès »



### Rétention des talents

- Le **taux de rotation** est de 6,2%, le **plus bas** parmi ses pairs.
- Le **développement des personnes** est au cœur de la Raison d'Être du Groupe
- Des **revues régulières** de performance structurent une démarche d'accompagnement pour plus de 90% des salariés du Groupe.
- Michelin privilégie toujours la **promotion interne**. En 2022, **69,8%** du management du Groupe est **issu de ses rangs**.

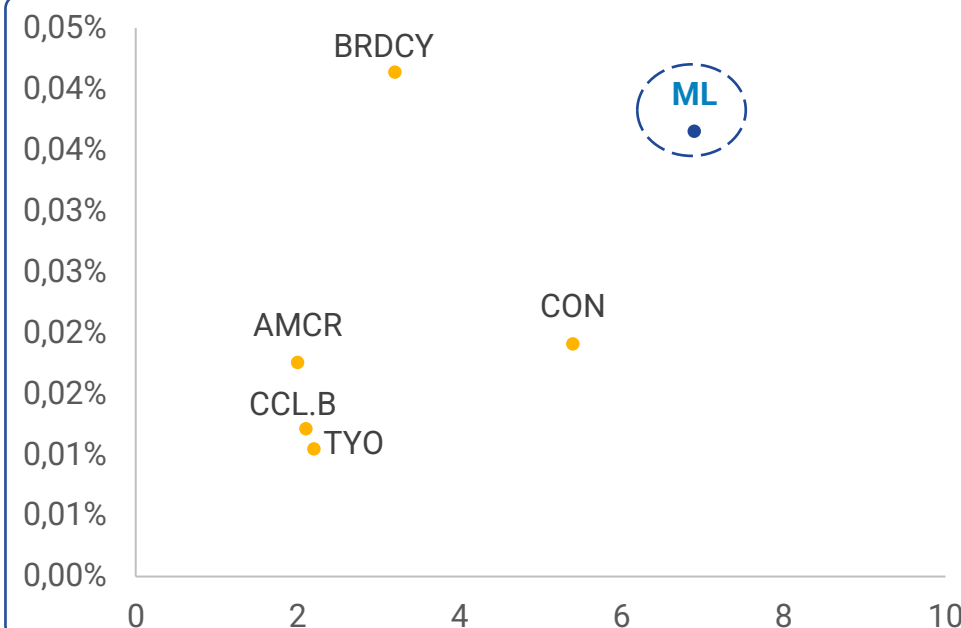
### Formation des employés

- **41 heures de formation par employé par an**, environ 5 millions d'heures de formation dispensées au total en 2023.
- **La Manufacture des Talents** : le projet accompagne les salariés dans leurs évolutions ou leurs reconversions professionnelles. Le but est de faire grandir les talents et permettre à chacun de développer son potentiel.
- **Formations spécifiques** pour les représentants des salariés faisant partie du conseil de surveillance.

### Diversité

- Index de **Management des Diversités et Inclusion**: KPI extra-financier permettant d'analyser le niveau d'atteinte de la démarche Diversité du Groupe.
- **Objectif 1** : atteindre la parité parmi les cadres dirigeants et cadres de Direction du Groupe à l'horizon 2030.
- **Objectif 2** : Michelin vise à porter le taux de féminisation du management à 35% à l'horizon 2030.

Comparaison de la note Capital Humain de Michelin avec celles de ses pairs sectoriels



### Avantages sociaux

- Politique **équitable** : rémunérer chaque salarié de façon individualisée, équitable et compétitive sur son marché de référence.
- Michelin a développé une méthodologie, avec l'appui de **FairWage Network, expert indépendant**, pour analyser les niveaux de rémunérations des salariés des sociétés du Groupe.
- **Michelin One Care Program** pour accompagner chaque employé dans les moments importants de sa vie.

# LAZARD HUMAN CAPITAL

## Conclusion



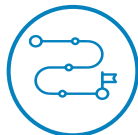
Un fonds actions **Internationales, pays développés**, de **grandes valeurs** de qualité



Un fonds classifié **Article 9 SFDR**



Un double **Label ISR** et **Towards Sustainability**



Des investissements **100% durables** au sens de SFDR



**Pas de biais sectoriel** excepté l'absence d'énergie fossile et d'armement

Pour plus d'informations sur les caractéristiques, les risques et les frais du produit, veuillez-vous référer au prospectus disponible sur le site internet [www.lazardfreresgestion.fr](http://www.lazardfreresgestion.fr) ou sur simple demande auprès de nos services. Risque de perte en capital.

## RAPPEL DES RISQUES DE LAZARD HUMAN CAPITAL (1/2)

- **Risque de perte en capital** : Le Compartiment ne bénéficie d'aucune garantie ni de protection du capital. Il se peut donc que le capital initialement investi ne soit pas intégralement restitué lors du rachat.
- **Risque de taux** : Il s'agit du risque de baisse des instruments de taux découlant des variations des taux d'intérêts. Ce risque est mesuré par la sensibilité. A titre d'exemple le prix d'une obligation tend à évoluer dans le sens inverse des taux d'intérêt. En période de hausse (en cas de sensibilité positive) ou de baisse (en cas de sensibilité négative) des taux d'intérêts, la valeur liquidative pourra baisser.
- **Risque de crédit** : Le risque crédit correspond à la dégradation de la qualité de crédit ou de défaillance d'un émetteur privé ou public. L'exposition aux émetteurs dans lesquels est investie le Compartiment soit en direct soit via d'autres OPC, peut entraîner une baisse de la valeur liquidative. Dans le cas d'une exposition à des dettes non notées ou relevant de la catégorie « spéculative / high yield », il existe un risque de crédit important pouvant entraîner une baisse de la valeur liquidative du Compartiment.
- **Risque de change** : Le Compartiment peut investir dans des titres et OPC eux-mêmes autorisés à acquérir des valeurs libellées dans des devises autres que la devise de référence. La valeur de ces actifs peut baisser si les taux de change varient, ce qui peut entraîner une baisse de la valeur liquidative du Compartiment. Dans le cas de parts (ou actions) hedgées libellées dans une devise autre que la devise de référence, le risque de change est résiduel du fait de la couverture systématique, entraînant potentiellement un écart de performance entre les différentes parts (ou actions).
- **Risque lié aux instruments financiers dérivés** : Il s'agit du risque lié à l'utilisation par le Compartiment d'instruments financiers à terme (dérivés). L'utilisation de ces contrats financiers peut induire un risque de baisse de la valeur liquidative plus importante que celle des marchés ou des sous-jacents sur lesquels le Compartiment est investi.
- **Risque de contrepartie** : Il s'agit d'un risque lié à l'utilisation d'instruments financiers à terme négociés de gré à gré. Ces opérations conclues avec une ou plusieurs contreparties, exposent potentiellement le Compartiment à un risque de défaillance de l'une de ces contreparties pouvant conduire à un défaut de paiement et induire une baisse de la valeur liquidative du Compartiment.

## RAPPEL DES RISQUES DE LAZARD HUMAN CAPITAL (2/2)

- **Risque de liquidité** : Il représente le risque qu'un marché financier, lorsque les volumes d'échanges sont faibles ou en cas de tension sur les marchés, ne puisse absorber les volumes de transactions. Ces dérèglements de marché peuvent impacter les conditions de prix ou de délais auxquelles le Compartiment peut être amené à liquider, initier ou modifier des positions et donc entraîner une baisse de la valeur liquidative du Compartiment.
- **Risque sur titres hybrides ou subordonnés** : Le compartiment peut être exposé sur des titres hybrides ou subordonnés. Les dettes hybrides et subordonnées sont soumises à des risques spécifiques de non-paiement des coupons et de perte en capital selon certaines circonstances. Pour les obligations non financières, les dettes hybrides étant des dettes « deeply subordinated », cela implique un taux de recouvrement faible en cas de défaut de l'émetteur.
- **Risque lié à la surexposition** : Le Compartiment peut avoir recours à des instruments financiers à terme (dérivés) afin de générer de la surexposition et ainsi porter l'exposition du Compartiment au-delà de l'actif net. En fonction du sens des opérations, l'effet de la baisse (en cas d'achat d'exposition) ou de la hausse du sous-jacent du dérivé (en cas de vente d'exposition) peut être amplifié et ainsi accroître la baisse de la valeur liquidative du Compartiment. En raison de la stratégie de couverture mise en oeuvre, le porteur pourrait ne pas bénéficier de la hausse éventuelle de certains marchés.
- **Risque action** : La variation du cours des actions peut avoir un impact négatif sur la valeur liquidative du Compartiment. En période de baisse du marché actions, la valeur liquidative du Compartiment peut baisser.
- **Risque de durabilité** : Tout événement ou toute situation dans le domaine environnemental, social ou de la gouvernance qui, s'il survient, pourrait avoir un impact négatif réel ou potentiel sur la valeur de l'investissement. Plus précisément, les effets négatifs des risques de durabilité peuvent affecter les émetteurs via une série de mécanismes, notamment : 1) une baisse des revenus; 2) des coûts plus élevés; 3) des dommages ou une dépréciation de la valeur des actifs; 4) coût du capital plus élevé ; et 5) amendes ou risques réglementaires. En raison de la nature des risques de durabilité et de sujets spécifiques tels que le changement climatique, la probabilité que les risques de durabilité aient un impact sur les rendements des produits financiers est susceptible d'augmenter à plus long terme.
- **Risque lié aux investissements ESG et limites méthodologiques** : Les critères extra-financiers peuvent être intégrés au processus d'investissement à l'aide de données fournies par des prestataires externes ou directement reportées par nos analystes, notamment dans notre grille d'analyse propriétaire ESG. Les données peuvent être incomplètes ou inexactes étant donné l'absence de normes internationales ou de vérification systématique par des tiers externes. Il peut être difficile de comparer des données car les émetteurs ne publient pas obligatoirement les mêmes indicateurs. L'indisponibilité des données peut également contraindre la gestion à ne pas intégrer un émetteur au sein du portefeuille. Par conséquent, la société de gestion peut exclure des titres de certains émetteurs pour des raisons extra-financières quelles que soient les opportunités de marché.
- **Échelle de risque** : L'exposition au marché actions explique le classement de l'OPC dans cette catégorie. Les données historiques utilisées pourraient ne pas donner une indication fiable du profil de risque futur du Compartiment. Rien ne garantit que la catégorie affichée demeure inchangée, et le classement est susceptible d'évoluer dans le temps. La catégorie la plus basse n'est pas synonyme d'investissement sans risque. Le capital n'est pas garanti.

À risque plus faible,  
rendement potentiellement plus faible



À risque plus élevé,  
rendement potentiellement plus élevé

Pour plus d'information sur les caractéristiques, veuillez vous reporter au prospectus disponible sur simple demande auprès de la société ou sur le site [www.lazardfreresgestion.fr](http://www.lazardfreresgestion.fr).



---

# Annexes

# ANALYSE EX ANTE DU RISQUE DU PORTEFEUILLE

Chiffres	MSCI World	Lazard Human Capital
<b>Volatilité</b>	15,0%	13,3%
<i>Ratio systématique/spécifique</i>	97/3	95/5
<b>Tracking Error</b>		4,6
<i>Ratio systématique/spécifique</i>		58/42
<b>Tracking at Risk (68%, 1 an)</b>		6,9
<b>Total Bêta</b>		0,84
<b>Corrélation totale</b>		95,5%
<b>Nombre de titres</b>	1395	51
<b>Taux de recouvrement (Overlap)</b>		16%

Stress testing <sup>1</sup>	Lazard Human Capital			MSCI World			Différence
	Corr.	Bêta	Price Impact	Corr.	Bêta	Price Impact	
MSCI EMU	76%	0,77	7,7%	66%	0,77	7,7%	0,0%
S&P 500	94%	0,83	7,1%	98%	0,99	8,5%	-1,3%
Dollar américain	-8%	-0,14	-1,4%	-1%	-0,02	-0,2%	-1,2%
Livre sterling	34%	0,80	8,0%	34%	0,92	9,2%	-1,2%
Pétrole Brent	2%	0,01	0,2%	19%	0,10	0,7%	-0,5%
Prix Bund	22%	0,35	3,0%	16%	0,29	2,5%	0,5%

Sources : Lazard Frères Gestion, APT.

<sup>1</sup> Choc de 10% sur les prix des variables économiques

Pour plus d'information sur les caractéristiques, veuillez vous reporter au prospectus disponible sur simple demande auprès de la société ou sur le site [www.lazardfreresgestion.fr](http://www.lazardfreresgestion.fr).

Au 31 décembre 2024.

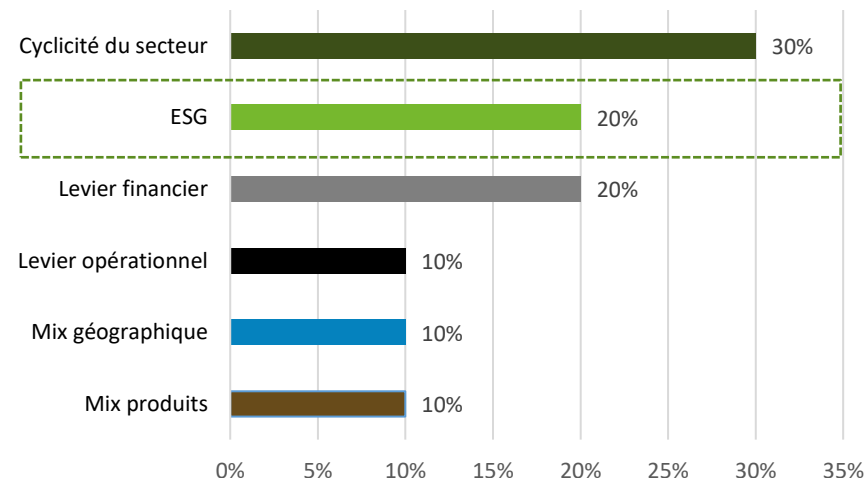
## ÉTAPE #4 | SÉLECTION FINANCIÈRE ET INTÉGRATION ESG

### Processus d'analyse

- **Grille d'analyse interne ESG** > Note ESG allant de 1 à 5<sup>1</sup>
- **Notation ESG :**
  - **Notation de chaque pilier E,S,G** de 1 à 5<sup>1</sup>
  - **Notation ESG globale** (de 1 à 5<sup>1</sup>) résumant toutes les informations
- **Évaluation des piliers E, S et G sur la base d'une analyse qualitative et quantitative**
- **Prise en compte des spécificités sectorielles avec la table de matérialité**

### Intégration ESG dans la valorisation

- **Intégration des critères ESG dans le coût du capital (WACC) au travers du Bêta<sup>2</sup>**
- **Le Bêta est la mesure de l'ensemble des risques de l'entreprise et notre méthodologie pondère tous ces risques**



Source : Lazard Frères Gestion.

<sup>1</sup> 5 étant la meilleure.

<sup>2</sup> Le Bêta est la mesure du risque spécifique d'une entreprise par rapport au marché. Notre méthodologie pondère les risques identifiés de la façon présentée dans le graphique ci-dessus.

# NOTRE GRILLE INTERNE D'ANALYSE ESG

Analyse ESG propriétaire réalisée et partagée par les équipes d'investissement Lazard Frères Gestion

1 Évaluation des piliers **E, S, G** sur la base d'une analyse qualitative et quantitative

~ 90 indicateurs étudiés lors de l'analyse

2 Prise en compte des spécificités sectorielles avec la **table de matérialité**

3 Notation ESG :

- Notation de chaque pilier **E, S, G** de 1 à 5<sup>1</sup>
- Notation ESG globale (de 1 à 5<sup>2</sup>) résumant toutes les informations

Grille d'analyse ESG propriétaire

Environnement [5]				Social [5]				Gouvernance [5]				
Emissions		RIS		Actionariat								
M-2	M-1	N	Tendance	M-2	M-1	N	Tendance	M	Non	% de capital	Coût F	Source
<b>Emissions</b>				<b>RIS</b>				<b>Actionariat</b>				
Emissions CO <sub>2</sub> et CO <sub>2</sub> eq (scope 1+2+3)				Nombre d'employés				Actionnaire principal				
Intensité CO <sub>2</sub> et CO <sub>2</sub> eq/HCA				Rotation du personnel (%)				Autre (actionnaire, etc)				
Intensité CO <sub>2</sub> et CO <sub>2</sub> eq/HCA				Abandon de personnel (%)				Filiant				
Intensité CO <sub>2</sub> et CO <sub>2</sub> eq/HCA				Licenciements majeurs sur 3 ans (en USD ou x1000)				Droits de vote multiples				
Température (°C)				% d'employés couverts par des conventions collectives				Indépendance				
Performance émissions carbone et parts				Engagement de satisfaction des employés				Conflit des rôles CEO/Chairman (0=Non, 1=Oui)				
Opportunités de réduction des émissions carbone, d'amélioration de l'efficacité énergétique				Politique anti-corrruption en accord avec la convention de l'ONU				Taux de Board				
Brevets Low Carbon				Politique de protection des lanceurs d'alerte				% d'indépendants au Board				
% Brevets Low Carbon				Nbre d'heures de formation				Chairman indépendant				
Exposition de l'entreprise aux activités liées aux énergies fossiles				Nbre d'heures de formation				% de membres non exécutifs au Board				
				Ancien				Ancien CEO au Board (Y/N)				
				Modernité								
				Partis P-16								
<b>Energie</b>				Santé et sécurité								
Intensité énergétique (MWh/CA)				% de femmes salariées				Âge moyen du Board				
Utilisation d'énergie renouvelable				% de femmes au Comité				Âge du CEO				
% de consommation et production d'énergie non-renouvelable				Ratio Femmes au Comité/Présidents				Enrichissement				
				Écart de rémunération Femmes/Hommes				Participation aux Board meetings (%)				
<b>Eau</b>				Relations avec les fournisseurs				Durée moyenne d'un mandat au Board (années)				
Intensité de consommation d'eau (m3/CA)				Loi sur le licenciement				Mandat au Board > 10 ans				
Intensité de consommation d'eau (m3/CA) - Moyenne secteur				% de fournisseurs non-compliants				Chairman depuis (date)				
Pollution répétée dans la mer (1)				% de fournisseurs auto-contrôlés				CEO depuis (date)				
Pollution répétée dans la consommation d'eau				% de fournisseurs non-compliants				Multi représentation				
				Politique des droits de l'homme				Nombre de Board positions du CEO				
				Politique contre le travail des enfants				Rémunération				
				Exposition aux activités liées aux armes				Rémunération totale du CEO (USD)				
								Attribution d'actions				
								Scores				
								Absolue Relative Tendance Source				
								Moody's ESG				
								Note G - MSCI				
								Moody's				
								MSCI				
								Moody's				
								MSCI				
								Moody's				
								MSCI				
								Moody's				
								MSCI				
								Moody's				
								MSCI				
								Moody's				
								MSCI				

Pondération de chaque pilier  
**E** (30%) **S** (30%) **G** (40%)

Sélection des critères pertinents et des données fiables ainsi que de nombreux critères ESG systématiquement pris en compte.

Source : Lazard Frères Gestion. 15 étant la meilleure note. A titre illustratif.

## Outil facilitateur d'intégration des données ESG dans la gestion

Exclusions

Reportings

Grilles internes

Contrôles

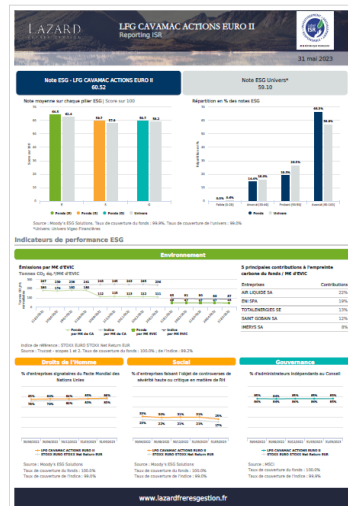
Calculs et données

Charbon thermique

Tabac

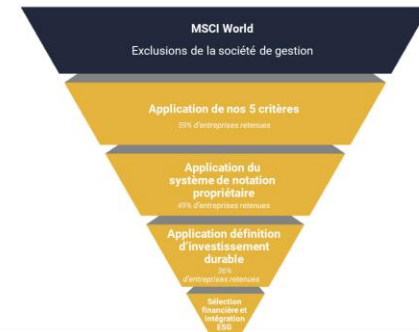
Armes  
controversées

UN Global Compact



Name	Pole	Total asset (M)	Status
LAZARD EQUITY RECOVERY	Actions	20.5	Not v

Name	Pole	Total asset (M)	Status
LAZARD EQUITY RECOVERY	Actions	20.5	Not v



# EXCLUSIONS AU NIVEAU DE LA SOCIÉTÉ DE GESTION

## EXCLUSIONS NORMATIVES

### Pacte Mondial des Nations Unies



- Exclusion des entreprises qui violent de manière sévère, avérée et répétée l'un des 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies

### Armes controversées

- Exclusion des entreprises impliquées dans la fabrication ou le commerce des armes suivantes :



**Armes biologiques** : Convention sur l'interdiction des armes biologiques et à toxines **1972**



**Armes chimiques** : Convention sur l'interdiction des armes chimiques **1993**



**Mines antipersonnel** : Traité d'Ottawa **1977**



**Armes nucléaires** : Traité de Non-Prolifération **1968**

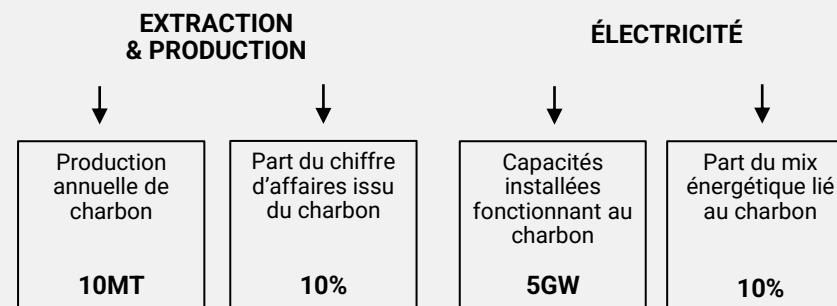


**Bombes à sous-munition** : Convention d'Oslo **2008**

## EXCLUSIONS SECTORIELLES

### Charbon thermique

- Projet et Exploration** : Pas de projet de développement de mines de charbon thermique ou de centrales thermiques à charbon
- Activités<sup>1</sup>** :



### Tabac



- Production de tabac ou de produits liés au tabac

1 | Ces seuils ne s'appliquent pas aux entreprises dont la trajectoire a été validée par la Science Based Target initiative (SBTi) à condition qu'elles n'aient pas prévu d'expansion de leurs capacités dans le secteur du charbon.

# L'INTÉGRATION ESG DANS LA GESTION ACTIONS

## Intégration ESG quantitative et systématique dans nos modèles de valorisation

### Processus d'analyse

- Grille d'analyse interne ESG > note ESG sur 5<sup>1</sup>

- Taux de couverture :



Zone Euro : **100%** des portefeuilles  
*Euro STOXX : > 70,5% de l'indice*



États-Unis : **100%** des portefeuilles

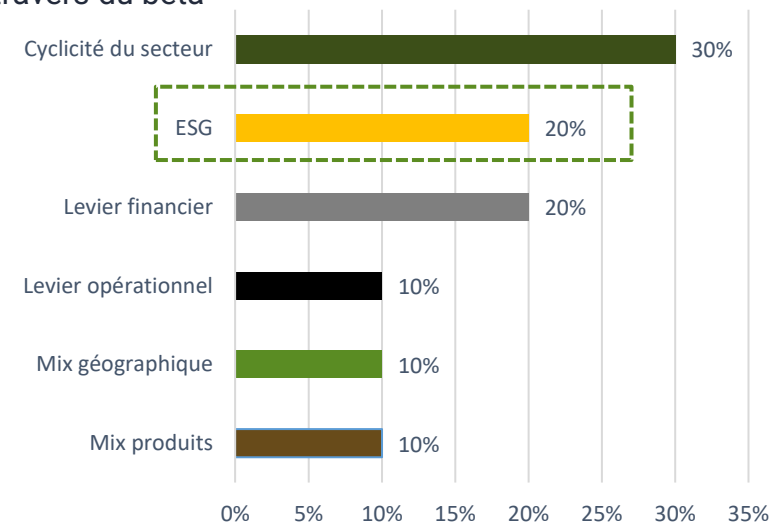


Japon : **> 90 %** des portefeuilles

- Identification et suivi des controverses
- Engagement : accompagner les entreprises par l'engagement et le dialogue actionnarial

### Décision d'investissement | Valorisation financière

Intégration des critères ESG dans le coût du capital au travers du bêta<sup>2</sup>



Source : Lazard Frères Gestion.

<sup>1</sup> 5 étant la meilleure.

<sup>2</sup> Le Bêta est la mesure du risque spécifique d'une entreprise par rapport au marché. Notre méthodologie pondère les risques identifiés de la façon présentée dans le graphique ci-dessus.

# POLITIQUE D'ENGAGEMENT

## Principe

**ACCOMPAGNER** les entreprises dans lesquelles nous investissons par l'engagement et le dialogue actionnarial.



## Notre démarche

**Sensibiliser les entreprises à la prise en compte des intérêts de toutes les parties prenantes**

- Salariés
- Clients et fournisseurs
- Régulateur et autorités publiques
- Actionnaires et créanciers

Une **procédure d'escalade** est déclenchée en cas de mauvaise notation interne ESG.

**Veiller à ce que les entreprises respectent les bonnes pratiques en matière de transparence sociale et environnementale**

- **Identifier les enjeux ESG** des entreprises en portefeuille
- **Encourager les sociétés à communiquer** sur leurs **stratégies et politiques ESG**
- **Échanger avec le management** des entreprises sur les **faiblesses relevées**
- **Interroger le management** des entreprises en cas de **controverse**



# POLITIQUE D'ENGAGEMENT

## Procédure d'escalade

L'entreprise a une note :

- sur l'un des piliers (E, S ou G) = 1
- ESG globale  $\leq 2$

Liste de suivi approfondi  
Passage en comité trimestriel

**Comité Engagements**, composé de représentants des gestions (Actions, Taux et Gestion Privée), de commerciaux et de l'équipe ESG.

Résultats  
satisfaisants

Sortie de liste



En attente de  
résultats

Maintien sur la  
liste de suivi  
approfondi



Résultats  
non satisfaisants

Liste d'exclusion



# POLITIQUE DE VOTE

## Principe



### Notre démarche

**S'assurer que les entreprises soient gérées dans l'intérêt de tous les actionnaires**

#### Environnement

Intégration des effets potentiellement négatifs / positifs sur l'environnement

#### Social

Encourager la diffusion des meilleures pratiques

#### Gouvernance

Prise en compte des intérêts de toutes les parties prenantes

**Principe** : chacune des résolutions proposées est examinée une à une.

**Périmètre** :

- Toutes les sociétés présentes dans nos fonds labélisés ISR.
- Toutes les sociétés représentant plus de 0,1% du total des encours des OPC gérés par LFG

**Intervention du Comité Exécutif** :

Dans le cas de résolutions qui ne feraient pas consensus, sur la place ou en interne, en raison d'interrogations sur leur pertinence ou de risques pour la stratégie de l'entreprise, une étude argumentée de ces résolutions serait présentée au comité exécutif qui statuerait sur le sens du vote.

# INVESTISSEMENT DURABLE AU SENS DU RÈGLEMENT SFDR

**Règlement SFDR** = règlement ayant pour objectif d'améliorer la transparence des acteurs des marchés financiers sur les aspects « durables » de leurs décisions d'investissement. Il encadre les reportings des produits financiers et notamment la définition de l'investissement durable. Pour les fonds article 8, il exige de spécifier une proportion minimale d'investissement durable (entre 0% et 100%) et impose 100% d'investissement durable aux fonds article 9.

## Principe

Un investissement est durable au sens du Règlement SFDR si :



CONTRIBUTION

1. Il valide au moins une contribution substantielle (à un objectif environnemental ou social)



DNSH

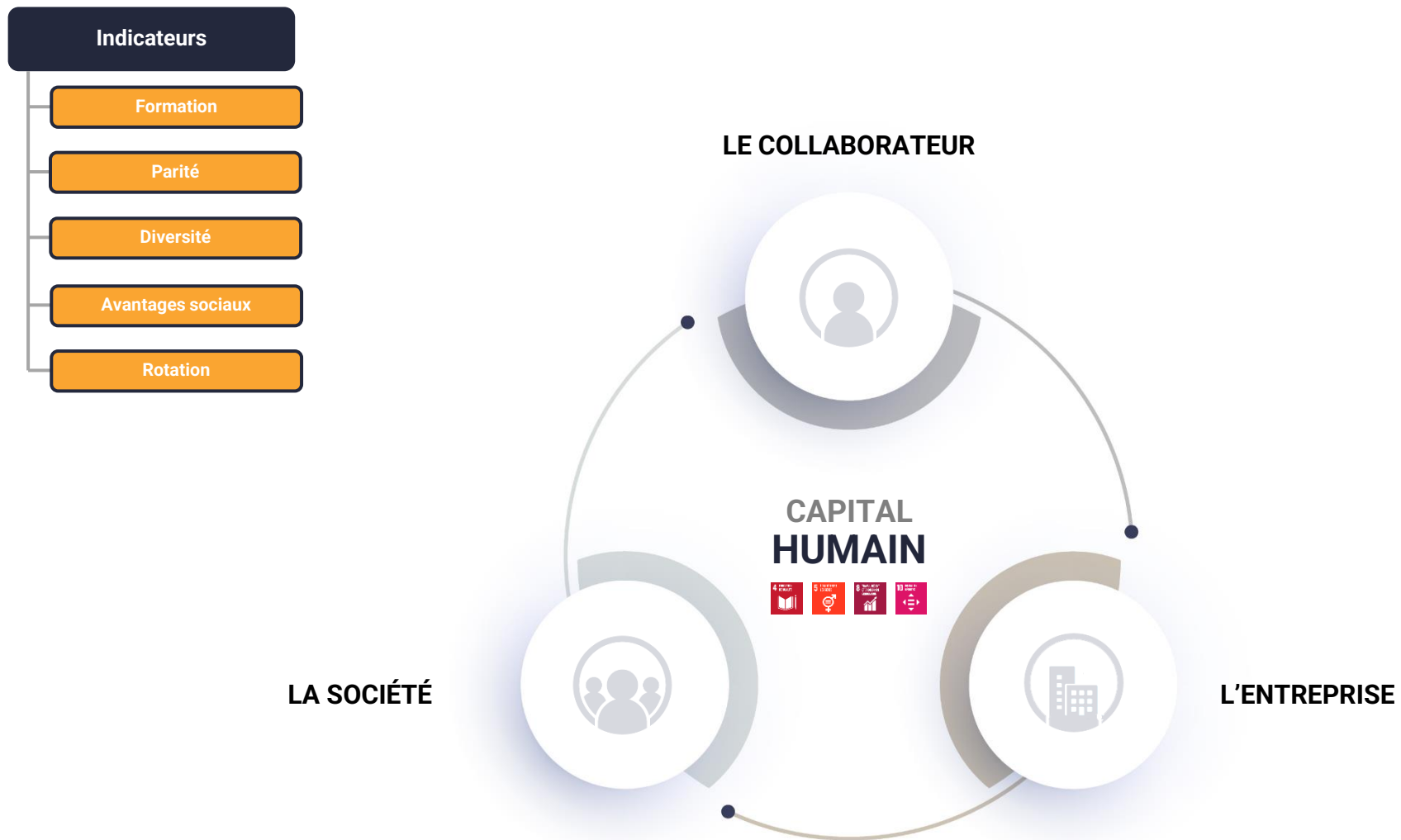
2. Il vérifie le principe de DNSH (Do No Significant Harm) : ne porter préjudice à aucun des indicateurs d'incidence négative (indicateurs PAI – *Principal Adverse Impacts*)



GOUVERNANCE

3. Il s'assure de principes de bonne gouvernance.

# LE CAPITAL HUMAIN APPRÉHENDÉ SOUS TROIS ANGLES DE VUE



Source : Lazard Frères Gestion. L'opinion exprimée ci-dessus est à jour à date de cette présentation et est susceptible de changer.

# FORMATION



Alignement O.D.D.

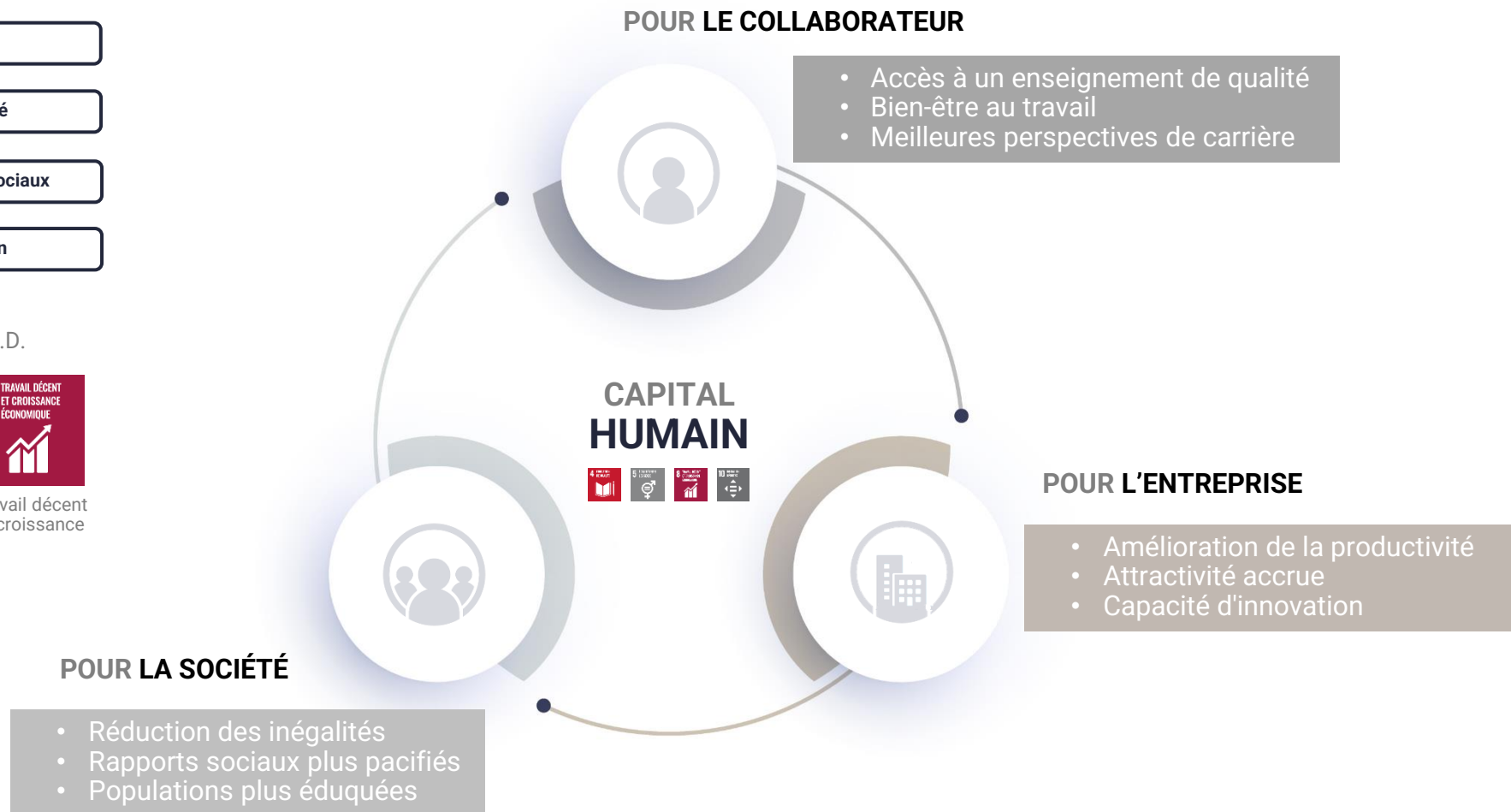


Éducation de qualité



Travail décent et croissance

## La formation, un puissant levier de développement et d'innovation



Sources : Lazard Frères Gestion ; Ann P. Bartel (2017) : Formal employee training programs and their impact on labor productivity ; Mitchell Hoffman, Stephen burks (2021): Innovation and Human Capital Policy ; Rapport Dell et Institute for the Future (2017).  
L'opinion exprimée ci-dessus est à jour à date de cette présentation et est susceptible de changer.

# DIVERSITÉ



Alignement O.D.D.

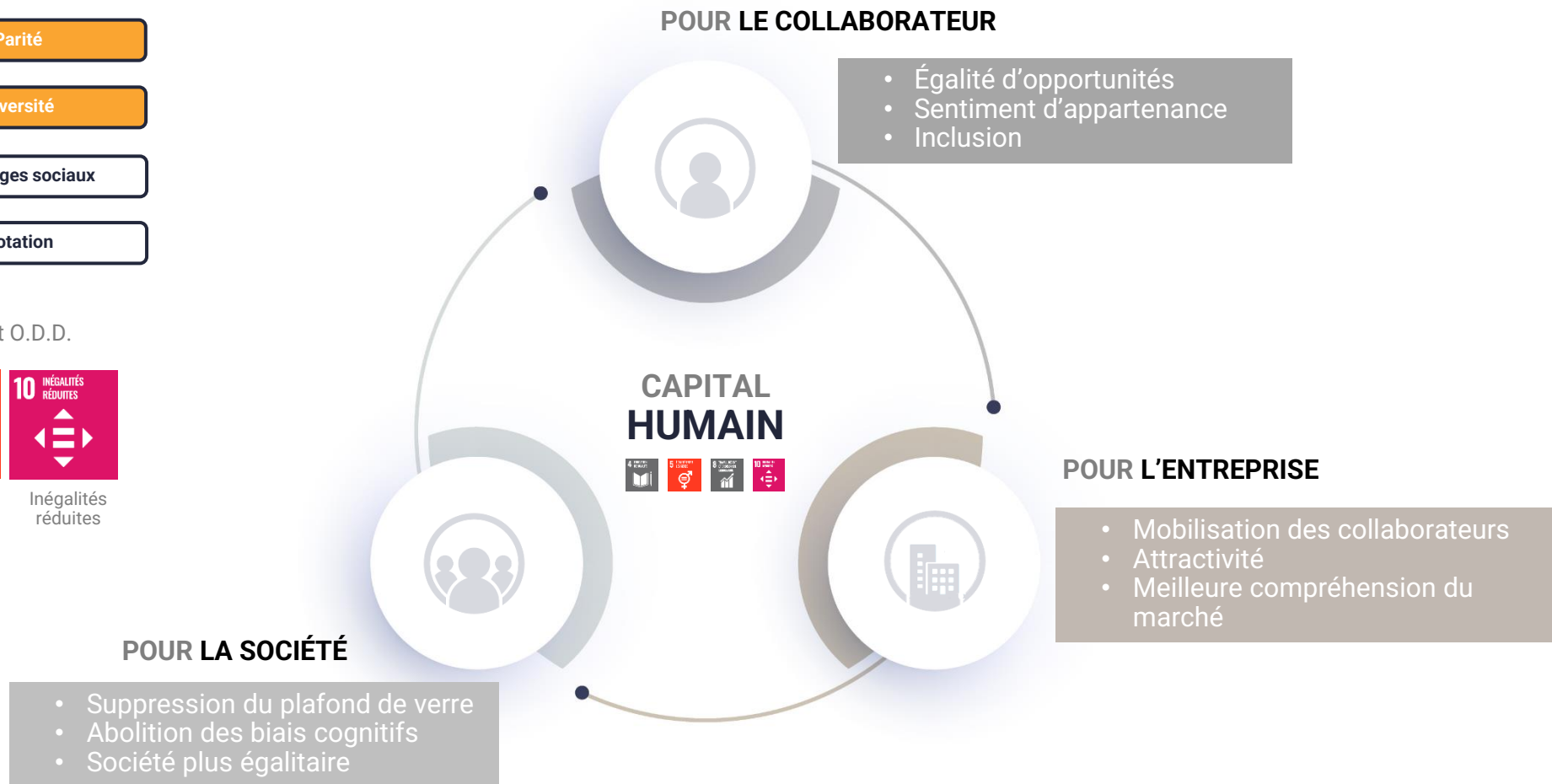


Égalité entre les sexes



Inégalités réduites

Un capital humain diversifié permet la création d'un environnement juste et porteur



Sources : Lazard Frères Gestion ; McKinsey & Company : "Why Diversity Matters" (2015) , "Delivering through Diversity" (2018) , "Diversity Wins: how Inclusion matters" (2020)  
L'opinion exprimée ci-dessus est à jour à date de cette présentation et est susceptible de changer.

# AVANTAGES SOCIAUX

## Les avantages sociaux, un levier de productivité et d'équilibre



Alignement O.D.D.



Inégalités réduites

### POUR LA SOCIÉTÉ

- Réduction des inégalités
- Amélioration de la santé des populations

### POUR LE COLLABORATEUR

- Tranquillité d'esprit
- Amélioration de la qualité de vie
- Soutien de l'employeur

### CAPITAL HUMAIN



### POUR L'ENTREPRISE

- Productivité accrue
- Fidélisation des collaborateurs
- Valorisation de la « Marque Employeur »

Sources : Lazard Frères Gestion ; Boston Consulting Group : "Inclusive cultures have healthier and happier workers" (2021)  
L'opinion exprimée ci-dessus est à jour à date de cette présentation et est susceptible de changer.

# ROTATION



L'observation du turnover, un indicateur de bien-être mais aussi une source de coûts potentiels

Alignement O.D.D.



Travail décent  
et croissance

## POUR LA SOCIÉTÉ

- Territoire attractif
- Taux de chômage réduit
- Économie renforcée

## POUR LE COLLABORATEUR

- Culture positive
- Développement des compétences
- Épanouissement

## CAPITAL HUMAIN



## POUR L'ENTREPRISE

- Rétention des talents
- Coûts évités
- Productivité accrue

Sources : Lazard Frères Gestion ; Li, Lourie, Nekrasov, & Shevlin, (2019) ; American Psychological Association ; Professional Advantage (2019) ; PWC (2006).  
L'opinion exprimée ci-dessus est à jour à date de cette présentation et est susceptible de changer.



# NOTRE ANALYSE ESG

## La table de matérialité (1/2)

Facteur essentiel	Compagnies aériennes	Automobiles	Banques	Matériaux de construction	Chimie	Biens de consommation	Énergie	Agroalimentaire	Commerce de détail	Santé	Tourisme	Industrie	Assurance	Médias	Métaux, mines et biens de base	Immobilier	Logiciels, informatique et services aux entreprises	Technologie (Hardware)	Télécommunications	Services aux collectivités
<b>ENVIRONNEMENT</b>																				
Pollution accidentelle																				
Protection de la biodiversité et expérimentation animale																				
Émissions atmosphériques et changement climatique																				
Emballage responsable																				
Gestion de l'eau et des déchets																				
Approvisionnement responsable en matières premières																				
Gestion de l'énergie																				
Produits verts et ISR																				
Utilisation et élimination des produits																				
Impact du transport																				
<b>RESSOURCES HUMAINES</b>																				
Réorganisations																				
Santé et sécurité des collaborateurs																				
Dialogue social																				
Gestion de carrière																				
Diversité et inclusion																				
<b>DROITS DE L'HOMME</b>																				
Droits fondamentaux de l'homme																				
Droits fondamentaux du travail																				
Non-discrimination																				

- Prise en compte des **spécificités sectorielles**
- Identification des **critères les plus pertinents** par les analystes-gestionnaires
- Structure les **thématiques et actions d'engagement**

Source : Lazard Frères Gestion. A titre illustratif.

# NOTRE ANALYSE ESG

## La table de matérialité (2/2)

Facteur essentiel	Compagnies aériennes	Automobiles	Banques	Matériaux de construction	Chimie	Biens de consommation	Énergie	Agroalimentaire	Commerce de détail	Santé	Tourisme	Industrie	Assurance	Médias	Métaux, mines et biens de base	Immobilier	Logiciels, informatique et services aux entreprises Technologie (Hardware)	Télécommunications	Services aux collectivités
<b>IMPLICATION DE LA COMMUNAUTÉ</b>																			
Accès à l'énergie																			
Impact sociétal des produits																			
Développement social et économique et systèmes de santé																			
Transparence fiscale																			
Inclusion financière																			
Accès aux services et impact des stations de base																			
<b>COMPORTEMENT DES ENTREPRISES</b>																			
Sécurité des produits																			
Relations avec les fournisseurs																			
Normes sociales et environnementales dans la chaîne d'approvisionnement																			
Confidentialité et sécurité des données																			
Information des clients et relation responsable																			
Corruption et blanchiment d'argent																			
Lobbying responsable																			
Pratiques anticoncurrentielles																			
<b>GOVERNANCE D'ENTREPRISE</b>																			
Conseils d'administration																			
Contrôles internes et gestion des risques																			
Indépendance de l'audit																			
Rémunération des cadres																			
Droits des actionnaires																			

- Prise en compte des **spécificités sectorielles**
- Identification des **critères les plus pertinents** par les analystes-gestionnaires
- Structure les **thématiques et actions d'engagement**

Source : Lazard Frères Gestion. A titre illustratif.

## O.D.D. 4, 8

# Éducation de qualité, Travail décent et croissance économique



### Principes cibles des Nations Unies :

**4.3 :** « D'ici à 2030, faire en sorte que les femmes et les hommes aient tous accès dans des conditions d'égalité à un enseignement technique, professionnel ou tertiaire, y compris universitaire, de qualité et d'un coût abordable ».

**4.4 :** « D'ici à 2030, augmenter considérablement le nombre de jeunes et d'adultes disposant des compétences, notamment techniques et professionnelles, nécessaires à l'emploi, à l'obtention d'un travail décent et à l'entrepreneuriat ».

**4.7 :** « D'ici à 2030, faire en sorte que tous les élèves acquièrent les connaissances et compétences nécessaires pour promouvoir le développement durable, notamment par l'éducation en faveur du développement et de modes de vie durables, des droits de l'homme, de l'égalité des sexes, de la promotion d'une culture de paix et de non-violence, de la citoyenneté mondiale et de l'appréciation de la diversité culturelle et de la contribution de la culture au développement durable ».

### Indicateur de screening pertinent :

Heures de formation par collaborateur

### Indicateurs cibles de suivi et d'engagement (base MSCI ESG Manager) :

Formation professionnelle et développement de l'encadrement  
Formation des employés à la diversité



### Principes cibles des Nations Unies :

**8.5 :** « D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale ».

**8.8 :** « Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire ».

### Indicateurs de screening pertinents :

Heures de formation par collaborateur  
Taux de rotation des effectifs

### Indicateurs cibles de suivi et d'engagement (base MSCI ESG Manager) :

Suivi de la satisfaction des employés  
Indicateurs de sécurité au travail  
Programmes et preuves de rétention des talents  
Programmes de formation



## O.D.D. 5, 10

# Égalité entre les sexes, inégalités réduites



### Principes cibles des Nations Unies :

**5.1** : « Mettre fin, dans le monde entier, à toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et des filles. »

**5.5** : « Garantir la participation entière et effective des femmes et leur accès en toute égalité aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique. »

**5.b** : « Renforcer l'utilisation des technologies clés, en particulier l'informatique et les communications, pour promouvoir l'autonomisation des femmes. »

**5.c** : « Adopter des politiques bien conçues et des dispositions législatives applicables en faveur de la promotion de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de toutes les femmes et de toutes les filles à tous les niveaux et renforcer celles qui existent. »

### Indicateurs de screening pertinents :

Part de femmes dans l'encadrement supérieur  
Implication du management sur les sujets liés à la diversité

### Indicateurs cibles de suivi et d'engagement (base MSCI ESG Manager) :

Programmes pour la diversité de la main-d'œuvre  
Plus de x% de femmes dans les effectifs, la direction, le conseil d'administration, les sous-comités...



### Principes cibles des Nations Unies :

**10.2** : « D'ici à 2030, autonomiser toutes les personnes et favoriser leur intégration sociale, économique et politique, indépendamment de leur âge, de leur sexe, de leur handicap, de leur race, de leur appartenance ethnique, de leurs origines, de leur religion ou de leur statut économique ou autre. »

**10.3** : « Assurer l'égalité des chances et réduire l'inégalité des résultats, notamment en éliminant les lois, politiques et pratiques discriminatoires et en promouvant l'adoption de lois, politiques et mesures adéquates en la matière. »

**10.4** : « Adopter des politiques, notamment sur les plans budgétaire, salarial et dans le domaine de la protection sociale, et parvenir progressivement à une plus grande égalité. »

### Indicateurs de screening pertinents :

Implication du management sur les sujets liés à la diversité  
Part de femmes dans l'encadrement supérieur  
Avantages sociaux

### Indicateurs cibles de suivi et d'engagement (base MSCI ESG Manager) :

Programmes visant à faciliter la diversité de la main-d'œuvre  
Accidents du travail  
Politique salariale  
Dialogue social



# CHARTRE ESG

## Lazard Frères Gestion

# E

### Environnement

“ Une entreprise désireuse d’assurer sa pérennité économique **se doit de protéger le capital naturel en recherchant en permanence la limitation et/ou l’optimisation des impacts** de ses activités, produits et services sur l’environnement et le climat. ”

# S

### Social

“ Le capital humain est l’un des deux moteurs de l’entreprise avec le capital financier. **Valoriser ce capital humain sur toute la chaîne de valeur, en prendre soin et le développer doit faire partie de la stratégie de l’entreprise.** ”

# G

### Gouvernance

“ Les bonnes pratiques en matière de gouvernance sont des éléments de maîtrise du risque qui **favorisent la création de valeur et contribuent à un alignement des intérêts de l’ensemble des parties prenantes.** ”

# LAZARD HUMAN CAPITAL

## Caractéristiques

		Action PC EUR	Action PD EUR	Action EC EUR	Action ED EUR	Action RC EUR	
CARACTERISTIQUES	Société de gestion	Lazard Frères Gestion					
	Dépositaire	Caceis Bank					
	Délégation de la gestion comptable	Caceis Fund Administration					
	Nature juridique	Compartiment de la SICAV LAZARD FUNDS					
	Classification AMF	Actions internationales					
	Conforme à la Directive OPCVM	Oui					
	Date de création	31 août 2022					
	Devise	Euro					
	Code ISIN	FR0014009F48	FR0014009F55	FR0014009F63	FR0014009F71	FR0014009F89	
	Affectation des sommes distribuables	Affectation du résultat net	Capitalisation	Distribution	Capitalisation	Distribution	Capitalisation
Affectation des plus-values nettes réalisées		Capitalisation	Capitalisation et/ou distribution et / ou report	Capitalisation	Capitalisation et/ou distribution et / ou report	Capitalisation	
Indicateur de référence	MSCI World des marchés développés dividendes nets réinvestis en cours de clôture						
PASSATION D'ORDRES	Souscription minimum	1 action	1 action	1000 actions	1000 actions	1 action	
	Périodicité de calcul des VL	Quotidienne	Quotidienne	Quotidienne	Quotidienne	Quotidienne	
	Exécution des ordres Règlement des souscriptions / rachats	Règlement et date de valeur : souscription J (date VL) + 2 ouvrés et rachat J (date VL) + 2 ouvrés					
	Centralisation, exécution et règlement des ordres	Caceis Bank France S.A et LFBanque Sur prochaine VL pour les ordres passés avant 11h00.					
FRAIS	Frais de gestion et autres coûts administratifs et d'exploitation	1,14%	1,14%	0,54%	0,54%	2,19%	
	Commission de souscription	Non acquise à l'OPCVM	4% TTC négociable	4% TTC négociable	4% TTC négociable	4% TTC négociable	4% TTC négociable
		Acquise à l'OPCVM	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant
	Commission de rachat	Non acquise à l'OPCVM	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant
		Acquise à l'OPCVM	Néant	Néant	Néant	Néant	Néant

Pour plus d'informations sur les caractéristiques du produit, veuillez vous référer au prospectus disponible sur le site internet [www.lazardfreresgestion.fr](http://www.lazardfreresgestion.fr) ou sur simple demande auprès de nos services.

# LAZARD HUMAN CAPITAL Marketing

PAGE WEB



QR CODE



DOCUMENTATION



VIDÉO



FICHE





# AVERTISSEMENT AU LECTEUR

Ceci est une communication publicitaire et n'a pas vocation à constituer un conseil en investissement.

Lazard Human Capital est un compartiment de la SICAV Lazard Funds de droit français, agréée et réglementée en tant qu'OPCVM par l'Autorité des marchés financiers et gérée par Lazard Frères Gestion SAS.

Des exemplaires du Prospectus complet, du Document d'information clé pour l'investisseur (DIC PRIIPS) pour les produits d'investissement aux particuliers et assurances (Réglementation PRIIPS) et des derniers Rapports et Comptes en anglais et, le cas échéant, dans d'autres langues, sont disponibles sur demande à l'adresse ci-dessous ou sur [www.lazardfreresgestion.fr](http://www.lazardfreresgestion.fr). Les investisseurs existants et potentiels sont priés de lire et de prendre note des mises en garde relatives aux risques figurant dans le prospectus et le DICI. Les décisions d'investissement doivent être basées sur l'examen de toutes les documentations du fonds, les décisions d'investissement finales ne doivent pas être prises sur la seule base de cette communication. Des informations supplémentaires sur la durabilité du fonds sont disponibles à l'adresse Internet ci-dessus. Lazard Frères Gestion se réserve le droit de retirer ce fonds de la commercialisation à tout moment et sans préavis.

Le fonds est géré activement.

Les performances passées ne sont pas un indicateur fiable des performances futures. La valeur des investissements et le revenu qu'ils génèrent peuvent évoluer à la hausse comme à la baisse et il se peut que vous ne recouvriez pas l'intégralité du capital que vous avez investi. Toute indication relative au rendement s'entend en valeur brute et n'est pas garantie. Les rendements sont soumis à des commissions, impôts et charges (les rendements sont bruts des frais et taxes applicables à un client de détail moyen ayant la qualité de personne physique résident belge) et au sein du Fonds et l'investisseur percevra un montant inférieur au rendement brut. Aucune garantie ne peut être donnée quant à la réalisation des objectifs d'investissement ou de performance du Fonds. Les opinions exprimées dans le présent document sont sujettes à modification.

Pour toute information sur les souscriptions ou rachats, veuillez contacter votre conseiller financier ou le représentant de Lazard dont vous trouverez les coordonnées ci-dessous. Les souscriptions devraient se baser sur le prospectus en vigueur.

Les rendements de votre investissement peuvent être affectés par les variations des taux de change entre la devise de référence du Fonds, la devise des investissements du Fonds, votre catégorie de parts et votre devise d'origine.

Les informations fournies dans ce document ne doivent pas être considérées comme une recommandation ou une sollicitation d'achat, de conservation ou de vente d'un titre. Il ne faut pas non plus présumer qu'un investissement dans ces titres ait été ou sera rentable.

Le traitement fiscal de chaque client peut varier et il vous est conseillé de consulter un fiscaliste professionnel.

Pour toute réclamation, veuillez contacter le représentant du bureau LFM, LAM ou LFG de votre pays. Vous trouverez les coordonnées ci-dessous.

Le contenu du présent document est confidentiel et ne doit être divulgué qu'aux personnes auxquelles il est destiné.

## À L'USAGE EXCLUSIF DES PROFESSIONNELS DE LA FINANCE.

**Veuillez noter que toutes les classes d'action ne sont pas autorisées à la distribution dans toutes les juridictions. Aucun investissement dans le portefeuille ne sera accepté avant qu'il n'ait fait l'objet d'un enregistrement approprié dans la juridiction concernée.**

MSCI n'offre aucune garantie ou représentation expresse ou implicite et n'assume aucune responsabilité, quelle qu'elle soit, à l'égard des données MSCI contenues dans ce document. Les données MSCI ne peuvent être redistribuées ou utilisées comme base pour d'autres indices ou tout autre titre ou produit financier. Ce rapport n'a pas été approuvé, révisé ou produit par MSCI.

**France** : Toute personne souhaitant obtenir des informations sur le Fonds mentionné dans ce document est invitée à consulter le DICI qui est disponible sur demande auprès de Lazard Frères Gestion SAS. Les informations contenues dans ce document n'ont pas fait l'objet d'une vérification indépendante ou d'un audit par les commissaires aux comptes des OPCVM concernés.

**Belgique et Luxembourg** : Ces informations sont fournies par la succursale belge de Lazard Fund Managers Ireland Limited, à Blue Tower Louise, Avenue Louise 326, Bruxelles, 1050 Belgique. L'Agent Payeur et le représentant en Belgique pour l'enregistrement et la réception des demandes d'émission ou de rachat de parts ou de conversion de compartiments est RBC Investor Services Bank S.A : 14, porte de France, L-4360 Esch-sur-Alzette - Grand Duché de Luxembourg.