

## Trophées Midcaps ESG

### Guide méthodologique

#### Objectifs

---

Le processus de sélection mis en place vise à :

- identifier les bonnes pratiques sur les trois domaines ESG (Environnement, Social et Gouvernance)
- récompenser et rendre visible les entreprises qui ont mis en place une démarche ambitieuse et innovante en matière de développement durable

Quatre trophées seront décernés : un trophée par domaine (Environnement, Social et Gouvernance) et un trophée général récompensant la démarche ESG la plus aboutie.

#### Entreprises concernées

---

Toutes les sociétés cotées en France ont la possibilité de participer au trophée ESG excepté :

- celles du SBF120
- les sociétés financières

#### Processus de sélection

---

Le processus d'attribution des prix s'opère en trois grandes étapes.

##### **Etape 1 - 1<sup>ère</sup> sélection des sociétés sur la base d'un questionnaire**

Les sociétés participantes sont invitées à renseigner un questionnaire dédié aux enjeux ESG disponible en ligne sur le site de NyseEuronext d'ici le 15 septembre 2010. Elaboré par le comité de pilotage des trophées, chaque questionnaire permet d'évaluer la prise en compte des enjeux ESG par la société dans ses activités.

Les sociétés obtenant le meilleur score sont retenues pour l'étape suivante.

A noter qu'afin d'appréhender au mieux les enjeux ESG distincts entre secteur, 3 questionnaires spécifiques ont été élaborés pour 3 grands types de secteur : l'industrie, les services et les sociétés TMT (Technologie-Média-Télécom).

##### **Etape 2 - 2<sup>ième</sup> sélection sur la base d'entretiens complémentaires**

Pour les sociétés sélectionnées suite à la première étape, des entretiens seront organisés avec des membres du comité de pilotage des trophées afin d'approfondir dans le cadre d'un échange direct les engagements et réalisations de la société en matière ESG. Sur la base de ces entretiens, une liste d'entreprises nominées sera arrêtée et soumise pour examen au jury des trophées.

##### **Etape 3 – Examen des dossiers et attribution des trophées**

Enfin, le jury examinera les dossiers des entreprises nominées afin d'attribuer les trophées. Les dossiers seront composés du questionnaire renseigné, du compte-rendu d'entretien ainsi que de toute éventuelle documentation que la société souhaitera communiquer.

## Précisions pour renseigner le questionnaire, définitions & glossaire

Dans le cadre de vos réponses au questionnaire, il convient de préciser :

- Qu'aucune question n'est obligatoire et aucune réponse n'est disqualifiante
- Seuls les meilleurs scores seront retenus.
- Toute société, si elle le souhaite, peut communiquer des éléments complémentaires par mail ou par courrier à Oddo Securities (jpdsmartin@oddo.fr / Oddo Securities - JP Desmartin - 12, boulevard de la Madeleine - 75009 Paris) si la pertinence ou la crédibilité de ses réponses aux questionnaires s'en trouvent renforcées.

Les définitions ci-après clarifient certaines notions présentes dans le questionnaire :

**Système de management environnemental** : Le système de management environnemental (SME) est un outil de gestion de l'entreprise et de la collectivité qui lui permet de s'organiser de manière à réduire et maîtriser ses impacts sur l'environnement. Il inscrit l'engagement d'amélioration environnementale de l'entreprise ou de la collectivité dans la durée en lui permettant de se perfectionner continuellement. (Source : dictionnaire de l'environnement)

**Taux d'accès à la formation** : Le taux d'accès à la formation correspond au nombre de salariés ayant assisté à au moins une formation pendant l'année sur l'ensemble des salariés de l'entreprise (NB : un salarié qui a participé à 2 formations ne devra être comptabilisé qu'une fois).

$$\text{Taux d'accès à la formation} = \frac{\text{Nombre de salariés ayant assisté à au moins une formation}}{\text{Nombre de salariés}} \times 100$$

**Effort de formation** : l'effort de formation correspond ici au montant des dépenses de formation (rémunération des stagiaires et dépenses liées à l'organisation des formations) ramené à la masse salariale.

$$\text{Effort de formation} = \frac{\text{Montant des dépenses de formation}}{\text{Masse salariale}} \times 100$$

**Taux de fréquence des accidents du travail** : Le taux de fréquence est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail.

$$\text{Taux de fréquence} = \frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt} \times 1\,000\,000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$

**Taux d'absentéisme** : Le taux d'absentéisme correspond au ratio entre le nombre d'heures d'absence sur l'année (maladie, accident du travail) et le nombre d'heures théoriques de travail.

$$\text{Taux d'absentéisme} = \frac{\text{Nombre d'heures d'absence sur l'année}}{\text{Nombre d'heures théoriques de travail pendant l'année}} \times 100$$

**Taux de rotation du personnel (turnover)** : le taux de rotation du personnel (turnover) correspond au nombre de salariés partis au cours de l'année divisé par le nombre initial de salariés en début d'année. Le taux de turnover prend en compte les démissions mais aussi les autres formes de fins de contrat (licenciements, fin de CDD et ruptures amiables)

$$\text{Taux de rotation du personnel} = \frac{\text{nombre de départs sur l'année}}{\text{Effectif en début d'année}} \times 100$$