

**Rapport de la loi énergie climat (LEC)
de l'activité 2021**

1. DISPOSITIONS APPLICABLES A TOUTES LES SGP

1.1. Informations relatives à la démarche générale de la SGP

a) Présentation résumée de la démarche générale de l'entité sur la prise en compte de critères ESG, et notamment dans la politique et stratégie d'investissement

HOMA CAPITAL s'est engagée dans une démarche d'investisseur responsable en lançant en 2018 un fonds d'obligations vertes (Green & Impact Bond France) venant au financement de projets ayant un impact social et environnemental mesurable en France.

Depuis, l'activité de recherche de la société a identifié d'autres solutions à impact visant à satisfaire une performance financière, sociale et environnementale.

Dans le cadre d'une approche prédictive de la RSE, HOMA CAPITAL recherche, à travers ses travaux, les champs et indicateurs permettant d'anticiper la performance sociale de l'entreprise ; le « S » de l'ESG apparaissant comme le produit de la progression des autres facteurs.

Fort de ce constat, HOMA CAPITAL a lancé en 2021 le fonds HOMA IMPACT SOCIAL France dont l'objet est de contribuer, en sa qualité d'actionnaire, à l'amélioration de la note S des sociétés en portefeuille.

Indépendamment de ce qui précède, la société de gestion HOMA CAPITAL a développé une politique environnementale, sociale et de gouvernance (ESG) qui intègre les risques de durabilité dans ses décisions d'investissement au sens de l'article 3 du règlement SFDR.

Pour ce faire, les équipes de gestion s'appuient sur des fournisseurs de données pour estimer la dynamique environnementale, social et de gouvernance des émetteurs ainsi que les risques associés.

L'examen des risques au niveau de l'investissement fait l'objet d'une validation par un Comité ESG composé de membres indépendants de l'équipe de gestion.

À ce jour, le comité compte cinq membres parmi lesquels :

- **Dr. Jean-Martin Cohen-Solal**, ancien délégué Général du Comité français d'éducation pour la santé (Santé Publique France) et ancien conseiller dans plusieurs cabinets ministériels de la santé. Il œuvre à partir des années 1995 au sein de la Mutualité Française, en qualité de directeur de la communication et de l'information directeur général adjoint, directeur Général et enfin délégué général auprès du président de la Mutualité Française en 2013.
- **Jean-Claude Mailly**, ancien secrétaire général de Force Ouvrière. Il est membre permanent de FO dès 1981 comme assistant du secrétaire général à Marc Blondel auquel il succède en 2004. Après avoir quitté ses fonctions syndicales en 2018, il rejoint Alixio, la société de conseil de Raymond Soubie, spécialisée dans la stratégie sociale d'entreprises.
- **Karine Melloul**, manager issue du monde industriel avec une forte expérience en matière de mise en place de politique RSE. Elle a développé pendant 18 ans au sein du groupe L'Oréal de multiples compétences dans l'industrie cosmétique, du développement de produits à la gestion d'entités (BU) et au développement commercial. En 2013, elle a mis en place une organisation d'open-innovation, prémices à sa future casquette de Business Angel.

La politique ESG d'HOMA CAPITAL ne se limite pas à une prise en compte des risques de durabilité. Elle comprend également un filtre d'exclusion normatif, réglementaire et sectoriel qui cible les investissements qui appartiennent aux catégories des exclusions légales (c'est-à-dire les armes controversées) et des exclusions sectorielles (c'est-à-dire le tabac, les jeux d'argent...).

Les engagements en matière d'ESG de la société de gestion concerne l'ensemble des classes d'actifs de la société HOMA CAPITAL.

Est exclue du périmètre d'application la gestion de fonds de fonds.

b) Contenu, fréquence et moyens utilisés par l'entité pour informer les souscripteurs, affiliés, cotisants, allocataires ou clients sur les critères relatifs aux objectifs ESG pris en compte dans la politique et la stratégie d'investissement

Un rapport mensuel du fonds Green & Impact Bond France destiné à ses souscripteurs rapporte l'empreinte carbone du portefeuille et son score ESG. Ce rapport est accessible sur le site internet de la société.

Un rapport mensuel du fonds Vindobona Metternich destiné à ses souscripteurs rapporte l'empreinte carbone du portefeuille et son score ESG. Ce rapport est accessible sur le site internet de la société.

c) Liste des produits financiers mentionnés en vertu de l'article 8 et de l'article 9 du règlement (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019, et la part globale, en pourcentage, des encours sous gestion prenant en compte des critères environnementaux, sociaux et de qualité de gouvernance dans le montant total des encours gérés par l'entité ;

Au 31/12/2021, seul le fonds Green & Impact Bond France relevé de l'article 8 et seul le fonds HOMA Impact Social France de l'article 9.

A la clôture de l'exercice 2021, la somme des fonds Article 8 et 9 est de 84 221 792 Euros, ce qui représente 10,11% de la part totale des encours sous gestion, lesquels comprennent les fonds et les mandats de la SGP.

d) Adhésion de l'entité, ou de certains produits financiers, à une charte, un code, une initiative ou obtention d'un label sur la prise en compte de critères environnementaux, sociaux et de qualité de gouvernance, ainsi qu'une description sommaire de ceux-ci, en cohérence avec le d) du 2 de l'article 4 du règlement mentionné ci-dessus.

HOMA CAPITAL est signataire des Principes pour l'Investissement Responsable (PRI) depuis avril 2021. La société de gestion adhère aussi à la Charte du label Relance, dont le fonds HOMA Impact Social France est labélisé depuis octobre 2021.

2. DISPOSITIONS APPLICABLES A TOUTES LES SGP DE PLUS DE 500 MILLIONS D'€ D'ENCOURS SOUS GESTION (FONDS + MANDATS DE GESTION)

2.1. Moyens internes déployés par l'entité

a) Description des ressources financières, humaines et techniques dédiées à la prise en compte des critères ESG dans la stratégie d'investissement en les rapportant aux encours totaux gérés ou détenus par l'entité.

- *Moyens humains dédiés à l'ESG : 2,8 ETP soit un équivalent de 20% de l'effectif de la société*
- *Montant en € et pourcentage des budgets liés aux données ESG rapporté aux encours totaux gérés*

Données ESG	En euro	En %
Moody's (ex Vigeo Eiris)	15 412,82 €	0,002%
Gaïa Rating (Ethifinance)	5 525,00 €	0,001%
Reprisk	-	-

- *Montant en € et pourcentage des investissements en R&D, prestataires externes et fournisseurs de données, des formations, etc., rapportés aux encours totaux gérés*

Ressources	En euro	En %
Fournisseurs de Données ESG	20 937,82 €	0,003%
Investissement R&D – Messaoud Chibane	7 500,00 €	0,001%
Prestataires externes : ALcorithme	47 499,98 €	0,006%

b) Actions menées en vue d'un renforcement des capacités internes de l'entité. La description inclut tout ou partie des informations relatives aux formations, à la stratégie de communication, au développement de produits financiers et services associés à ces actions

L'exercice 2021 fut une année de mise en place et de formalisation de la stratégie ESG de HOMA CAPITAL SA :

- Rédaction de la politique d'exclusion
- Mise en place du comité ESG
- Contractualisation avec 2 nouveaux fournisseurs de données, en complément de GAIA Rating
- Signature des accords PRI donnant accès à leurs ressources
- Communication : publication de travaux de recherche sur le bien-être au travail
- Développement de fonds ou mandats ou autres services ESG : lancement du fonds HOMA Impact Social France
- Formation du personnel : un plan de formation a été défini pour 2022.

2.2 Démarche de prise en compte des critères ESG au niveau de la gouvernance de l'entité

- a) **Connaissances, compétences et expérience des instances de gouvernance, notamment des organes d'administration, de surveillance et de direction, en matière de prise de décision relatives à l'intégration des critères ESG dans la politique et la stratégie d'investissement de l'entité et des entités que cette dernière contrôle le cas échéant.**

Le Comité ESG de HOMA CAPITAL est présidé par Lionel Tangy Malca, Président Directeur Général. Il est composé de 3 membres indépendants dont la compétence est reconnue, particulièrement, sur la Gouvernance et la notation Sociale des émetteurs. Ils sont, par ailleurs, membres indépendants du Conseil d'Administration de la Société de gestion :

- Dr. Jean-Martin Cohen-Solal
- Jean-Claude Mailly
- Karine Melloul

Est également invité dans le Comité ESG :

- Youssef El Ouariti, Secrétaire Général et RCCI

Assistent aux réunions du Comité deux gérants :

- Roberto PACAULT, CFA, gérant du fonds Green & Impact Bond France
- Lionel Melka, directeur de la Recherche et gérant du fonds HOMA Impact Social France, également auteur d'ouvrages sur l'Investissement à impact et Les Fonds activistes

Le **Comité ESG** se réunit à fréquence quasi mensuelle et, si besoin, à tout moment.

Ses attributions, non exhaustives, sont :

- **Contrôle** : Il s'assure du respect des exclusions normatives et sectorielles ;
- **Système de notation** : Il définit et révisé les méthodes de scoring ESG de la Société ;
- **Controverse** : Il gère les controverses pour l'ensemble des émetteurs ;
- **Engagements** : Il veille à l'évolution réglementaire des supports d'investissement (SFDR) ainsi que de ses sous-jacents dans l'objectif de satisfaire les engagements visés dans le PRI.

b) Inclusion, conformément à l'article 5 du règlement (UE) 2019/2088 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019, dans les politiques de rémunération des informations sur la manière dont ces politiques sont adaptées à l'intégration des risques en matière de durabilité, comprenant des précisions sur les critères d'adossement de la politique de rémunération à des indicateurs de performance ;

En préalable, l'exercice 2021 fut une année de transition pour HOMA CAPITAL.

Au 31.12.2021, la politique de rémunération intégrait des critères qualitatifs lesquels pour les gérants sont liés au respect des dispositions des prospectus des fonds qui comprennent les risques de durabilité. La mise à jour est prévue pour 2022.

Ci-après le détail de la politique de rémunération au 31.12.2021

La présente politique de rémunération est constituée de principes généraux et spécifiques applicables aux collaborateurs ciblés conformément aux dispositions prévues dans les directives AIFM et UCITS V.

L'objectif de la politique de rémunération est de promouvoir une gestion n'encourageant pas une prise de risque incompatible avec les profils des fonds gérés. Cette politique est conforme à la stratégie économique, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts des fonds gérés ou à ceux des investisseurs, et comprend des mesures visant à éviter les conflits d'intérêts.

La politique de rémunération a été mise en place afin de :

- Supporter activement la stratégie et les objectifs de la Société de Gestion,
- Supporter la compétitivité de la Société de Gestion sur le marché dans lequel elle opère,
- Assurer l'attractivité, le développement et la conservation d'employés motivés et qualifiés.

En vertu du principe de proportionnalité, HOMA CAPITAL choisit de s'exonérer de la mise en œuvre des principes suivants :

- Composante variable de la rémunération payée en parts ou actions de FIA gérés (au moins 50%) avec mise en place d'une politique de rétention appropriée ;
- Report de la rémunération variable pendant une période de 3 à 5 ans (a minima 40%) ;
- Ajustement de la rémunération variable (système de malus et de restitution) ;
- Etablissement d'un comité des rémunérations (à partir d'un encours de 1,25 milliards d'€ et de 50 employés).

Identification des collaborateurs

Sont concernés par la présente politique les Dirigeants, les gérants financiers et assistants de gestion, le contrôleur des risques, les collaborateurs en charge du développement, le responsable de la conformité et du contrôle interne (RCCI) ainsi que les fonctions commerciales.

Principes fondateurs de la politique de rémunération

La politique de rémunération de la Société de Gestion est basée sur des principes permettant de prévenir les risques pour la Société de Gestion et ses souscripteurs :

Principe n°1 : La partie fixe de la rémunération représente la proportion majoritaire de la rémunération globale versée décorrélée de la performance des fonds gérés.

Principe n°2 : HOMA CAPITAL cherche principalement à attribuer à son personnel un traitement compétitif par rapport au marché. Elle induit un salaire fixe, une couverture sociale et une prime exceptionnelle.

Principe n°3 : La rémunération des salariés n'est pas liée à la variation des performances des fonds sous gestion.

Principe n°4 : L'enveloppe consacrée à l'ensemble des rémunérations variables des collaborateurs est définie en fonction du résultat global de la Société de Gestion.

Principe n°5 : La pratique de bonus garanti est interdite de façon à rendre possible des ajustements négatifs éventuels en cas de mauvaise performance collective.

Principe n°6 : Les contrats de travail des catégories de salariés concernés ne prévoient pas d'indemnités liées à la résiliation anticipée d'un contrat.

Principe n°7 : Chaque année, la Direction Générale de HOMA CAPITAL définit avec chacun des membres du personnel relevant des fonctions de contrôle, des objectifs ou spécificités liés à leurs fonctions, indépendamment des performances des fonds gérés.

Principe n°8 : En vertu du principe de proportionnalité, l'organe qui supervise la rémunération des hautes fonctions de gestion des risques et de conformité est la Direction Générale.

Principe n°9 : Il est interdit aux collaborateurs concernés de recourir à des stratégies individuelles de couverture ou d'assurance en matière de rémunération ou de responsabilité qui limiteraient la portée des dispositions d'alignement sur les risques contenus dans leur dispositif de rémunération.

Rémunération concernée

La politique s'applique donc aux rémunérations numéraires suivantes :

- La part fixe des rémunérations des collaborateurs concernés,
- La partie variable de la rémunération des collaborateurs concernés, limitée à 200 000 euros en vertu du principe de proportionnalité.

Critères d'attribution de la rémunération variable

Les critères quantitatifs sont définis réglementairement comme les données chiffrées ou financières utilisées pour déterminer la rémunération d'une personne concernée.

En cas de risque majeur en matière de durabilité au sens du Règlement (UE) 2019/2088, les rémunérations variables individuelles pourront être réduites ou retirées.

L'identité des personnes responsables de l'attribution des rémunérations est basée sur l'organisation interne de HOMA CAPITAL.

A l'issue d'entretiens individuels annuels organisés en interne avec les collaborateurs, le conseil d'administration se prononce dans le cadre d'un Comité sur le montant de la part variable des éventuels bonus versés aux collaborateurs.

Le conseil d'administration supervise également la rémunération de la Direction Générale.

Pour toute information complémentaire, la procédure de rémunération est disponible sur simple demande auprès de la société de gestion.

c) Intégration des critères ESG dans le règlement interne du conseil d'administration ou de surveillance de l'entité.

HOMA CAPITAL est une société anonyme avec un conseil d'administration qui comprend 60% de membres indépendants et 20% de femmes.

Les administrateurs sont nommés pour une durée de 6 ans.

Le taux d'assiduité dépasse 90%.

Les trois membres indépendants du Conseil d'Administration sont également membres du Comité ESG.

2.3. Stratégie d'engagement auprès des émetteurs et des sociétés de gestion

a) Périmètre des entreprises concernées par la stratégie d'engagement

HOMA CAPITAL s'engage à respecter une politique d'engagement actionnarial destinée à la gestion du fonds Homa Impact Social France (HOMA IMPACT SOCIAL FRANCE). Celle consiste à assurer le suivi de la stratégie, des performances financières et non financières, des risques, de la structure du capital, de l'impact social et environnemental et du gouvernement d'entreprise ; le dialogue avec les sociétés détenues ; l'exercice des droits de vote et des autres droits attachés aux actions ; la coopération avec les autres actionnaires ; la communication avec les parties prenantes pertinentes ; la prévention et la gestion des conflits d'intérêts réels ou potentiels par rapport à leur engagement.

b) Présentation de la politique de vote

La société de gestion exerce ses droits de vote dans le respect des principes suivants :

1. D'agir dans l'intérêt exclusif des porteurs de parts, dans le respect du règlement des Fonds et des règles de gestion des conflits d'intérêts applicables ;
2. De veiller à ce qu'une transparence existe quant aux informations données aux actionnaires ;
3. De veiller au maintien des pouvoirs de l'assemblée générale.

Dans le respect de ces principes, HOMA CAPITAL examine au cas par cas les résolutions soumises au vote et notamment :

1. Les décisions entraînant une modification des statuts (assemblées générales extraordinaires),
2. Les programmes d'émission et de rachat de titres de capital,
3. L'approbation des comptes et l'affectation du résultat,
4. La nomination et la révocation d'organes sociaux,
5. Les conventions réglementées,
6. La désignation des contrôleurs légaux des comptes. La société de gestion applique sa politique de vote de manière pragmatique, en tenant compte dans certains cas des caractéristiques spécifiques de chaque entreprise.

Le périmètre des investissements concernés est celui des valeurs détenues dans le portefeuille du fonds HOMA Impact Social France.

Au titre de l'année 2021, HOMA CAPITAL SA n'a procédé à aucun vote.

c) Bilan de la stratégie d'engagement mise en œuvre, qui peut notamment inclure la part des entreprises avec laquelle l'entité a initié un dialogue, les thématiques couvertes et les actions de suivi de cette stratégie ;

La stratégie d'engagement visée par le fonds HOMA Impact Social France, lancé en octobre 2021 et non investi au 31.12.21, entend influencer le comportement des entreprises au travers d'initiatives individuelles et collectives. La société de gestion a pour objectif d'être vecteur d'amélioration sociale et de qualité de vie au travail pour les valeurs détenues dans le fonds.

Aucune action n'a été engagée sur cet exercice.

d) Bilan de la politique de vote, en particulier relatif aux dépôts et votes en assemblée générale de résolutions sur les enjeux ESG ;

Le fonds HOMA Impact Social France étant en début de cours de lancement au 31/12/2021, HOMA CAPITAL n'a procédé à aucun vote au titre de l'année 2021.

e) Décisions prises en matière de stratégie d'investissement, notamment en matière de désengagement sectoriel.

La société de gestion applique une politique d'exclusion à l'ensemble de ses fonds. Cette politique d'exclusion est réglementaire, normative et sectorielle : elle comprend notamment une liste d'exclusion basée sur des critères normatifs et spécifiques à des industries et segments de marché.

En 2021, en application de cette politique, HOMA CAPITAL a exclu de ses portefeuilles les valeurs suivantes (comité du 9/11/21) :

- REPSOL
- TOTAL
- MORGAN STANLEY

3. DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SGP ET AUX FONDS / MANDATS DE PLUS DE 500 MILLIONS D'€ D'ENCOURS SOUS GESTION

3.1. Référence aux standards internationaux

A titre préliminaire, aucun fonds de la SGP ne dépasse 500M€.

En 2021, HOMA CAPITAL a poursuivi ses travaux de recherche ESG en se concentrant plus particulièrement sur le facteur social.

HOMA CAPITAL considère le capital humain comme un actif intangible essentiel à la création de valeur à long terme et place le bien-être des salariés comme un objectif prioritaire de développement durable.

A ce titre, dans une optique d'alignement des valeurs, la société de gestion privilégie des investissements dans des valeurs dont l'ambition est d'œuvrer au développement du capital humain.

Néanmoins, en application de la politique d'exclusion, aucun investissement n'a été réalisé dans :

- Des entreprises minières ou productrices d'électricité tirant une partie significative de leur chiffre d'affaires de l'extraction de charbon thermique ou de la production d'électricité à partir de charbon ;
- Des entreprises de gaz non conventionnel (gaz de schiste, pétrole de schiste et sables bitumineux) et du secteur pétrolier, en commençant par les techniques les plus controversées compte tenu de leur impact négatif sur l'environnement.

a) Un objectif quantitatif à horizon 2030, revu tous les cinq ans jusqu'à horizon 2050.

La révision de cet objectif doit s'effectuer au plus tard cinq ans avant son échéance. L'objectif comprend les émissions de gaz à effet de serre directes et indirectes en valeur absolue ou valeur d'intensité par rapport à un scénario de référence et une année de référence. Il peut être exprimé par la mesure de l'augmentation de température implicite ou par le volume d'émissions de gaz à effet de serre ;

N/A en 2021

Cf. la réponse en 3.1

b) Lorsque l'entité utilise une méthodologie interne, des éléments sur celle-ci pour évaluer l'alignement de la stratégie d'investissement avec l'Accord de Paris ou la stratégie nationale bas-carbone :

N/A en 2021

Cf. la réponse en 3.1

c) Une quantification des résultats à l'aide d'au moins un indicateur ;

N/A en 2021

Cf. la réponse en 3.1

- d) Pour les entités gérant des fonds indiciels, l'information sur l'utilisation des indices de référence "transition climatique" et "Accord de Paris" de l'Union définis par le règlement (UE) 2019/2089 du Parlement européen et du Conseil du 27 novembre 2019 ;**

N/A : HOMA CAPITAL ne gère pas de fonds indiciels

- e) Les changements intervenus au sein de la stratégie d'investissement en lien avec la stratégie d'alignement avec l'Accord de Paris, et notamment les politiques mises en place en vue d'une sortie progressive du charbon et des hydrocarbures non conventionnels en précisant le calendrier de sortie retenu ainsi que la part des encours totaux gérés ou détenus par l'entité couverte par ces politiques**

N/A en 2021

Cf. la réponse en 3.1

Dans le cadre de notre politique d'exclusion, trois valeurs ont été désinvesties en 2021 :

TOTAL

REPSOL

Morgan Stanley

- f) Les éventuelles actions de suivi des résultats et des changements intervenus ;**

N/A en 2021

Cf. la réponse en 3.1

3.2. Informations sur la stratégie d'alignement avec les objectifs de long terme lié à la biodiversité

N/A en 2021

Cf. la réponse en 3.1