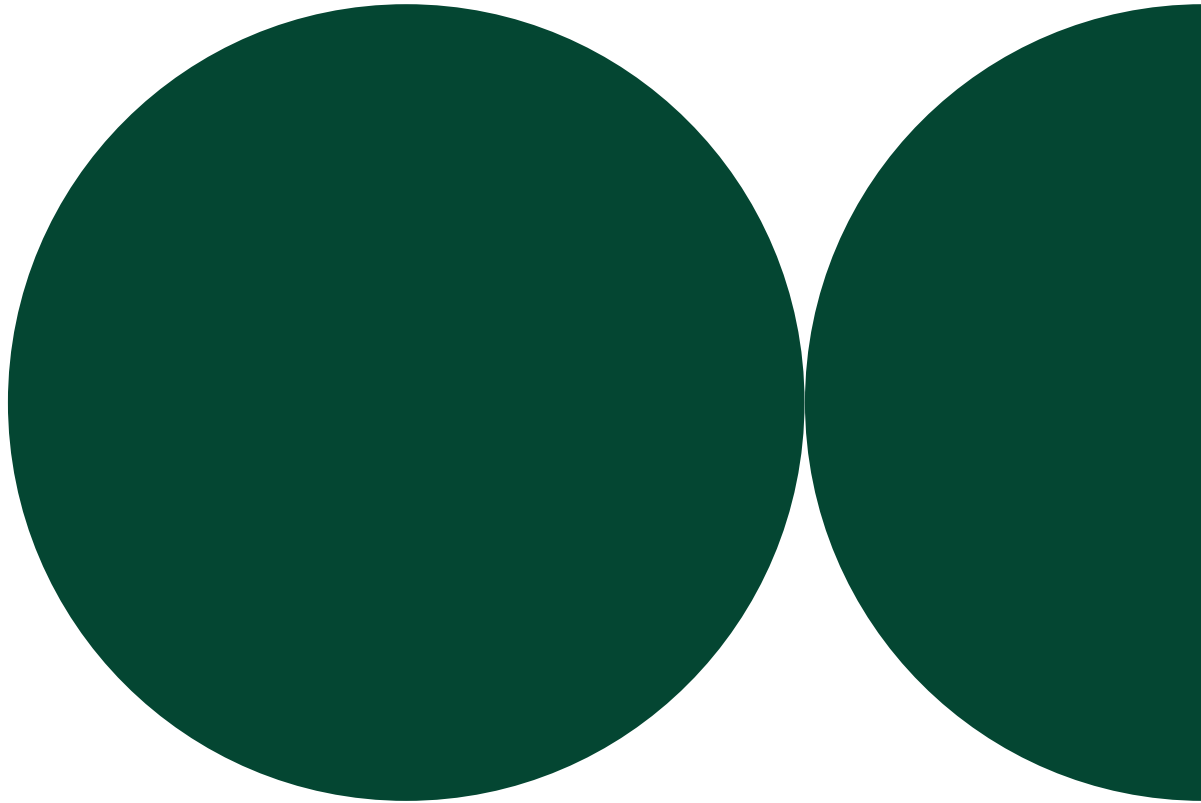


fair.

Financer
Accompagner
Impacter
Rassembler



Impact Weighted Accounts

Table des matières

1. Origines et objectifs des Impact Weighted Accounts	3
Les parties prenantes.....	3
Le contexte théorique des Impact Weighted Accounts	3
Les acteurs de cette initiative ont dressé un constat initial sur le capitalisme et la mondialisation.....	3
... ils apportent une réflexion générale sur l'impact des entreprises dans ces systèmes.....	3
Les objectifs des Impact Weighted Accounts	3
2. Méthodologie et application des Impact Weighted Accounts	4
Quels outils sont actuellement utilisés ?	4
Que proposent donc les Impact Weighted Accounts ?	4
Repartir du format des normes comptables.....	4
... pour monétiser les impacts des entreprises.....	4
Concrètement, quelle méthodologie utiliser ?	5
Prenons l'exemple de la mesure d'impact sur l'emploi.....	5
Quelles autres mises en application de ces Impact Weighted Accounts ?.....	7
3. Enjeux des Impact Weighted Accounts	7
Les limites méthodologiques de l'initiative sont connues et présentées	7
Les effets attendus : harmonisation et applicabilité des pratiques	7
Comment articuler cette initiative avec les autres de la mesure d'impact ?	7
Conclusion	8
Annexes.....	9
Annexe 1 - Les différentes dimensions de création de valeur d'une entreprise.....	9
Annexe 2 - Le modèle de mesure en trois étapes.....	10
Annexe 3 - Les principes préliminaires de conception des Impact Weighted Accounts	10
Annexe 4 - Description des dimensions de l'impact sur l'emploi.....	11
Annexe 5 - Exercice de cartographie du cadre d'emploi des Impact Weighted Accounts	12
Annexe 6 - Méthode de calcul pour monétiser l'indicateur « Qualité des salaires »	13
Annexe 7 - Exemples d'initiatives sur la comptabilité intégrant l'impact	14

Les initiatives de mesure et d'évaluation d'impact foisonnent dans un écosystème de l'investissement à impact en ébullition. Parmi ces nombreuses initiatives, les [Impact Weighted Accounts](#), que l'on pourrait traduire en français par « Normes comptables pondérées de l'impact » se présentent comme un moyen standard pour intégrer « l'impact » dans le reporting et l'analyse des entreprises.

Cette initiative a pour ambition de créer des états comptables qui reflètent de manière transparente les impacts externes (positifs ou négatifs) des entreprises, afin de faciliter la prise de décision des gestionnaires et des investisseurs.

FAIR propose un retour sur les origines et objectifs des Impact Weighted Accounts, un décryptage de leur fonctionnement ainsi qu'un éclairage sur les enjeux qu'ils supposent !

1. Origines et objectifs des Impact Weighted Accounts

Les parties prenantes

Le projet des Impact-Weighted Accounts (IWA) est mené par la [Harvard Business School](#), sous la direction du Professeur George Serafeim. Il s'inscrit dans le cadre d'une initiative plus large, l'Impact-Weighted Accounts Initiative ([IWA](#)), initiative conjointe avec le Global Steering Group on Impact Investment ([GSG](#)) et l'Impact Management Project ([IMP](#)).



Le contexte théorique des Impact Weighted Accounts

Les acteurs de cette initiative ont dressé un [constat initial](#) sur le capitalisme et la mondialisation...

Deux systèmes qui selon eux ont permis une croissance économique et une certaine forme de progrès (réduction de l'extrême pauvreté, hausse de l'alphabétisation, de l'accès à la santé, à l'éducation, etc.), mais qui cependant sont également à l'origine des enjeux et des problématiques actuels (environnementaux, sociaux).

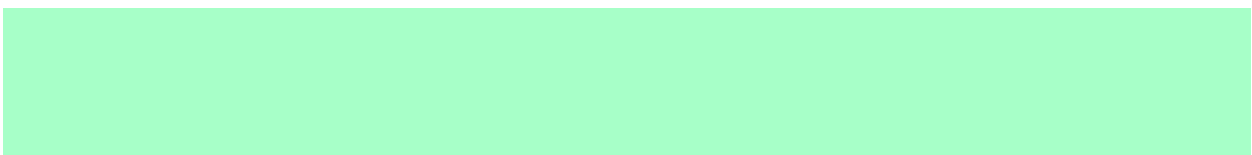
... ils apportent une réflexion générale sur l'impact des entreprises dans ces systèmes.

Dans ce cadre-là, les acteurs remettent en cause l'implication et le rôle des entreprises. Ils questionnent :

- Le concept de « création de valeur » des entreprises, actuellement basé sur leur seule performance financière, en proposant une prise en compte plus large [des impacts de l'entreprise](#) ;
- Les parties prenantes d'une entreprise, actuellement réduites aux actionnaires/propriétaires, alors que les actions des entreprises impliquent des effets sur d'autres acteurs tels que les employés, les fournisseurs ou encore les clients.

Le paradigme de cette initiative repose sur le fait qu'un « capitalisme durable » est possible, mais que pour cela il faut effectuer un changement d'évaluation des entreprises, jusqu'à présent fondée sur la valeur financière produite à destination des propriétaires.

Les objectifs des Impact Weighted Accounts



Les Impact Weighted Accounts se positionnent comme un outil nécessaire à ce changement de paradigme afin de concevoir de nouvelles manières de mesurer l'impact des entreprises. Leur mission est d'évaluer la performance d'une entreprise en prenant en compte ses résultats financiers mais également son impact social et environnemental.

Le projet vise à développer un système comptable permettant à toutes les entreprises de mieux rendre compte non seulement de la valeur qu'elles produisent sur le plan financier, mais également des bénéfices et des éventuels dégâts qu'elles causent pour l'ensemble de la société. L'objectif est de développer des normes communément acceptées et utilisées afin de pouvoir comparer les entreprises et leurs impacts.

Cette initiative repose sur 4 principes complémentaires :

1. L'impact peut être mesuré et comparé.
2. L'impact doit être mesuré dans un cadre comptable.
3. La mesure d'impact doit pouvoir être applicable à grande échelle afin d'orienter notre économie.
4. Pour être applicable à grande échelle, la mesure d'impact doit être facilement exploitable.

2. Méthodologie et application des Impact Weighted Accounts

Quels outils sont actuellement utilisés ?

Aujourd'hui les méthodes d'évaluation conventionnelles reposent sur des normes comptables réglementées :

- Au niveau national : par exemple, les règles comptables en vigueur aux États-Unis sont les [US GAAP](#), en France c'est le Plan Comptable Général ([PCG](#)) pour les entreprises non cotées ;
- Au niveau international : ce sont les normes internationales d'information financière ([IFRS](#)) qui prévalent.

Ces normes comptables permettent d'évaluer les recettes et les dépenses d'une entreprise, d'établir les états financiers (bilan, compte de résultat, flux de trésorerie) et calculer ce qui représente la valeur financière accumulée par les propriétaires de l'entreprise au cours d'une période donnée (en unité monétaire).

Les cadres d'évaluation de ces normes comptables ne rendent pas compte de l'ensemble des impacts des entreprises sur la société.

Que proposent donc les Impact Weighted Accounts ?

Repartir du format des normes comptables...

Les Impact Weighted Accounts sont des postes/lignes d'un état financier classique, qui sont ajoutés pour compléter l'état de la santé et des performances financières en reflétant les impacts positifs et négatifs d'une entreprise sur les employés, les clients, l'environnement et la société en général.

... pour monétiser les impacts des entreprises

L'intérêt de repartir de ce cadre comptable initial, est de pouvoir intégrer les autres impacts des entreprises sous un cadre déjà utilisé et qui est harmonisé sous une même unité. L'idée de convertir l'impact en unités monétaires comme indicateur de valeur plutôt que d'utiliser d'autres unités et/ou une multitude de métriques repose sur les arguments suivants :

- La monnaie est l'unité déjà utilisée pour la gestion des entreprises et le choix des investissements.
- Les systèmes comptables et les outils/indicateurs analytiques se basent sur un fonctionnement monétaire.

- La conversion des mesures d'impact en équivalents monétaires aidera les gestionnaires et les investisseurs à développer la mesure d'impact dans un contexte international.

La clé pour comprendre la valeur totale d'une entreprise serait de pouvoir mesurer son impact sur plusieurs dimensions en utilisant la même unité. La monétisation des impacts sociaux et environnementaux représente une évolution majeure selon les acteurs de l'IWAI : elle permettra le développement d'outils efficaces et un changement de paradigme de l'analyse traditionnelle « risque-rendement », vers l'analyse « [risque-rendement-impact](#) ».

Concrètement, quelle méthodologie utiliser ?

Afin de prendre en compte les différentes dimensions de la création de valeur d'une entreprise sous une même unité monétaire, les acteurs de l'IWAI proposent d'adopter d'un [modèle de mesure en trois étapes](#) :

1. Motivation : la première étape du modèle consiste à définir les motivations de l'entreprise, telles qu'elles sont exprimées dans son objectif, sa mission, sa vision et ses valeurs.
2. Mesure : la deuxième étape consiste à identifier les mesures de l'activité qui sont nécessaires à la réalisation des motivations. Cela concerne les quatre domaines suivants :
 - o Intrants : les ressources humaines, sociales, naturelles, physiques et financières qu'une entreprise utilise dans ses activités.
 - o Extrants ou sorties : une mesure de ce qu'une entreprise produit.
 - o Résultats : changements provoqués par les activités d'une entreprise.
 - o Impacts : effets consécutifs sur le bien-être des autres, par exemple les clients, les employés, les fournisseurs, les sociétés et l'environnement.
3. Monétisation : la troisième étape est la monétisation complète des paramètres définis à l'étape 2.

Pour cette dernière étape, les acteurs de l'IWAI ont publié des modèles de calcul de l'impact, établis sur la base [de principes directeurs](#) à suivre pour convertir différentes sources d'impact en unités monétaires. Ils proposent des cadres et des exemples propres aux trois dimensions envisagées de l'impact par les entreprises : impact sur l'emploi, impact des produits commercialisés, impact environnemental.

Prenons l'exemple de la mesure d'impact sur l'emploi

Un [exemple de monétisation de l'impact sur l'emploi](#) a été publié en 2021 par la Harvard Business School. Il analyse l'impact sur l'emploi en 2018 de huit entreprises basées aux États-Unis (Bank of America, BNY Mellon, Accenture, Starbucks, Salesforce, PepsiCo, Facebook, Cisco) dont le chiffre d'affaires annuel combiné dépasse 218 milliards de dollars, l'EBITDA 76 milliards de dollars et dont les dépenses salariales annuelles sont estimées à 45 milliards de dollars pour plus de 600 000 employés.

Pour évaluer l'impact sur l'emploi, les auteurs ont utilisé [la méthodologie décrite par Freiberg, Panella, Serafeim et Zochowski en 2020](#) qui définit les différentes dimensions des impacts sur l'emploi d'une entreprise : non seulement sur les employés directs (« employee »), mais également sur la communauté des travailleurs dans un sens plus large (« labor community »), comme le présente l'illustration ci-dessous.

Parties prenantes/acteurs	Dimension de l'impact	Description
Employés directs	Qualité des salaires	Qualité des salaires donnés, incluant les notions de revenu de base/de subsistance, d'utilité marginale et d'équité.
	Evolution de carrière	Mobilité interne entraînant une hausse des salaires.
	Opportunité	Données démographiques des employés par rapport aux différentes catégories d'emploi.
	Santé et bien-être	Impact de l'organisation sur la santé et le bien-être des employés, incluant les blessures et les accidents, la culture d'entreprise, les programmes de bien-être au

		travail, l'accès aux soins de santé, les congés maladie payés, les avantages professionnels favorables à la famille, etc.
Communauté des travailleurs	Diversité	Données démographiques des employés par rapport à la population locale.
	Emplacement/localisation	Impact relatif de l'emploi sur la base des niveaux d'emploi locaux.

Illustration 1 : Description des dimensions de l'impact sur l'emploi

Les Impact Weighted Accounts quantifient les impacts positifs et négatifs des pratiques des entreprises sur l'emploi en déterminant des indicateurs à valoriser pour une diversité de parties prenantes.

Ces différents indicateurs (qualité des salaires, progression dans la carrière, santé et bien-être, diversité, etc.) sont valorisés/monétisés sur la base de principes développés par [l'Impact Management Project](#) (membre de l'IWAI), mais également d'autres acteurs de la mesure d'impact ([SASB Standards - Sustainability Accounting Standards Board](#), [GRI Standards - Global Reporting Initiative : Global standards for sustainability reporting](#), [PRI - Principles for Responsible Investment](#), etc.). Un mapping de ces différents acteurs et de leurs pratiques par indicateurs est effectué afin de définir une méthodologie de calcul des impacts.

Une fois l'ensemble des méthodes identifiées et cartographiées, l'IWAI établit une « ultime » méthode de calcul pour chaque indicateur, détaillée étape par étape. Pour plus de détails, se référer [aux annexes 5 et 6](#) de cet article qui reprendre la méthode de calcul de l'indicateur « Qualité des salaires ».

Ainsi dans l'exemple présent, l'impact total estimé sur l'emploi de ces 8 entreprises en 2018 s'élèverait à 31 milliards de dollars (somme des encadrés ci-dessous). Ces montants estimés de l'impact sont intégrés aux données financières habituelles, afin de permettre une comparaison entre les entreprises.

	Accenture	Bank of America	BNY Mellon	Cisco
GICS Sector	Information Technology	Financials	Financials	Information Technology
Number of Employees	51,856	161,675	27,561	37,209
US Revenue	\$ 17,016,390,000	\$ 81,004,000,000	\$ 10,326,960,000	\$ 25,500,000,000
US EBITDA	\$ 2,895,993,670	\$ 33,392,092,753	\$ 2,687,580,000	\$ 12,082,000,000
US Total Salaries Paid	\$ 4,772,264,391	\$ 12,545,504,557	\$ 1,911,133,981	\$ 4,017,280,562
<i>Employee Impact</i>				
Wage Quality	\$ 4,768,927,093	\$ 12,513,400,955	\$ 1,910,863,197	\$ 4,004,397,021
Opportunity	\$ (212,122,543)	\$ (1,702,139,984)	\$ (139,118,835)	\$ (200,557,158)
Health and Wellbeing	\$ (64,690,957)	\$ 109,079,684	\$ (70,389,710)	\$ (9,499,298)
Subtotal	\$ 4,492,113,592	\$ 10,920,340,655	\$ 1,701,354,653	\$ 3,794,340,565
<i>Labor Community Impact</i>				
Diversity	\$ (1,232,503,437)	\$ (1,366,223,197)	\$ (341,671,924)	\$ (1,566,723,375)
Location	\$ 191,988,999	\$ 457,436,563	\$ 64,877,866	\$ 139,543,986
Subtotal	\$ (1,040,514,438)	\$ (908,786,634)	\$ (276,794,058)	\$ (1,427,179,389)
Total Impact	\$ 3,451,599,155	\$ 10,011,554,021	\$ 1,424,560,595	\$ 2,367,161,176
Impact % Revenue	20%	12%	14%	9%
Impact % EBITDA	119%	30%	53%	20%
Impact % Salaries	72%	80%	75%	59%

	Facebook	Salesforce	Starbucks	PepsiCo
GICS Sector	Communication Services	Information Technology	Consumer Discretionary	Consumer Staples
Number of Employees	19,679	21,148	191,287	114,260
US Revenue	\$ 24,100,000,000	\$ 7,275,951,360	\$ 16,809,260,000	\$ 36,856,770,000
US EBITDA	\$ 12,615,000,000	\$ 1,457,000,000	\$ 4,286,100,000	\$ 7,133,550,000
US Total Salaries Paid	\$ 2,480,099,212	\$ 2,432,029,913	\$ 8,505,904,138	\$ 8,186,016,445
<i>Employee Impact</i>				
Wage Quality	\$ 2,464,102,038	\$ 2,418,533,192	\$ 8,488,921,179	\$ 8,183,585,366
Opportunity	\$ (105,149,756)	\$ (148,239,872)	\$ (1,738,544,298)	\$ (881,355,971)
Health and Wellbeing	\$ (24,817,807)	\$ (3,048,977)	\$ (135,481,752)	\$ (113,565,652)
Subtotal	\$ 2,334,134,475	\$ 2,267,244,343	\$ 6,614,895,129	\$ 7,188,663,743
<i>Labor Community Impact</i>				
Diversity	\$ (928,445,067)	\$ (770,076,824)	\$ (1,267,683,813)	\$ (2,432,281,323)
Location	\$ 94,215,698	\$ 86,677,007	\$ 256,716,923	\$ 291,492,914
Subtotal	\$ (834,229,369)	\$ (683,399,817)	\$ (1,010,966,890)	\$ (2,140,788,409)
Total Impact	\$ 1,499,905,106	\$ 1,583,844,525	\$ 5,603,928,239	\$ 5,047,875,334
Impact % Revenue	6%	22%	33%	14%
Impact % EBITDA	12%	109%	131%	71%
Impact % Salaries	60%	65%	66%	62%

Illustration 2 : Application de la méthode des Impact Weighted Accounts à l'impact sur l'emploi

Les auteurs font remarquer que cet exercice de mesure d'impact a été effectué sur des entreprises des secteurs des technologies de l'information, de la finance, de la consommation, des services de communication, etc. Ce qui indique une large applicabilité intersectorielle de la méthodologie.

Quelles autres mises en application de ces Impact Weighted Accounts ?

[En 2019](#), 56 entreprises ont expérimenté l'évaluation de l'impact monétaire, en produisant des comptes de résultat prenant en compte entre une et trois des sources d'impact évoquées précédemment (impact sur l'emploi, impact des produits commercialisés, impact environnemental). La réalisation de ces mesures d'impact a été effectuée par des sociétés pilotes volontaires avec l'aide des équipes de l'IWAI.

[En avril 2021](#), l'IWAI a publié les chiffres sur l'impact environnemental de 1 800 sociétés. En examinant les données remontant à 2018, [il a été révélé que plusieurs entreprises créent des coûts environnementaux qui dépassent leur profit total](#). En effet, en tenant compte des dommages environnementaux, 252 entreprises n'auraient pas affiché de profits. C'est le cas de Lufthansa ou d'American Airlines, par exemple, dont la comptabilisation de leurs coûts environnementaux de 2,3 et 4,8 milliards de dollars respectivement rendrait les deux compagnies non rentables.

L'IWAI prévoit de publier l'année prochaine le coût des impacts sur les 2 autres dimensions (sur les employés et les produits).

3. Enjeux des Impact Weighted Accounts

Les limites méthodologiques de l'initiative sont connues et présentées

De manière transparente, les acteurs de l'IWAI exposent les biais possibles de leur initiative. En effet, la mise en place de cette méthodologie de comptabilité « pondérée de l'impact » doit se faire à travers une série de choix sur la manière de définir la création de valeur d'une entreprise :

- Le choix d'inclure ou d'exclure différentes parties prenantes ;
- Le choix d'inclure ou d'exclure différentes sources d'impact ;
- Le choix entre la précision ou la généralisation des mesures d'impact.

L'ensemble de ces choix ou compromis participent à construire une nouvelle méthodologie d'évaluation d'impact des entreprises, mais traduisent également une certaine subjectivité, ils ne permettent pas d'atteindre l'exhaustivité souhaitée de cette mesure d'impact.

En ce sens, les acteurs de l'IWAI insistent sur le fait que les Impact Weighted Accounts sont bien une initiative, en cours de construction, qui tend à s'améliorer et s'enrichir.

Les effets attendus : harmonisation et applicabilité des pratiques

Au niveau mondial, l'adoption des normes internationales d'information financière (IFRS) a fait évoluer le domaine de la mesure comptable vers une comparabilité et une unification accrues. Cela a permis la simplification des analyses pour les investisseurs.

Les Impact Weighted Accounts ont l'ambition de permettre un effet similaire en unifiant la myriade de méthodologies et de formats de mesure d'impacts environnementaux et sociaux dans un cadre uniforme qui serait facilement assimilable et comparable par les investisseurs.

Comment articuler cette initiative avec les autres de la mesure d'impact ?

Comme évoqué en introduction, de nombreux outils se développent pour évaluer l'impact. Ces différentes initiatives sont complémentaires et l'IWAI n'a pas vocation à les remplacer. Les Impact Weighted Accounts répondent à un besoin de standardisation des normes permettant d'effectuer des comparaisons sûres entre sociétés, pas à une exigence de précision. Ils ont vocation à mesurer l'impact d'une société comme on mesure ses profits, afin de comparer chaque société.

Conclusion

Ainsi, cette initiative est prometteuse dans la mesure où :

- Elle remet en cause des méthodes d'analyses traditionnelles des entreprises ;
- Elle revendique un aspect institutionnel en innovant sur la base de principes comptables déjà existants et utilisés ;
- Elle ambitionne d'être universelle car transparente et unifiée sous une même unité, donc potentiellement utilisable par une diversité d'entreprises, de secteurs, de géographies.

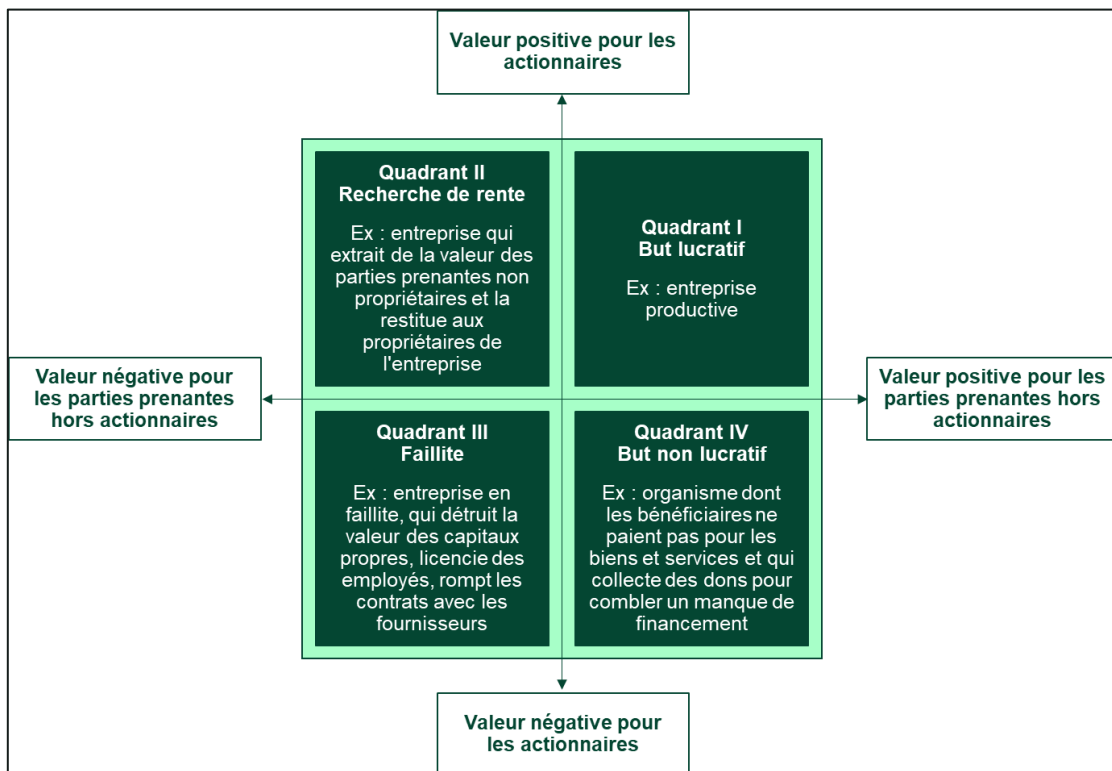
Cette initiative est d'autant plus intéressante dans un contexte où les mouvements en faveur de la gestion d'impact prennent de l'ampleur : avant de pouvoir gérer l'impact, il faut trouver des manières efficaces de le mesurer, et c'est ce que proposent les Impact Weighted Accounts.

Cependant elle reste très complexe à mettre en place et on peut questionner les limites méthodologiques qu'elle implique (telle que la monétisation des impacts qui peut sembler périlleuse et approximative, subjective).

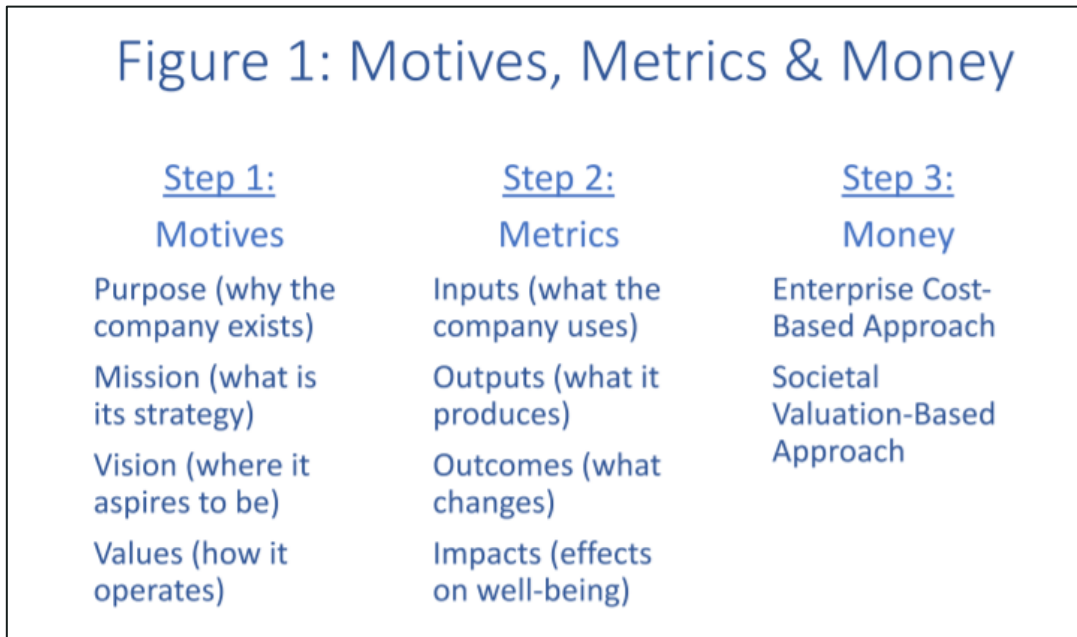
Annexes

Annexe 1 - Les différentes dimensions de création de valeur d'une entreprise

Le schéma ci-dessous illustre les différentes positions que peuvent occuper les entreprises sur une carte bidimensionnelle de la création de valeur. Selon les acteurs de l'IWAI, les normes comptables actuelles ne prennent en compte que le Quadrant I et ne permettent pas de refléter les impacts des entreprises des Quadrants II, III, IV.



Annexe 2 – Le modèle de mesure en trois étapes



Source : https://www.hbs.edu/impact-weighted-accounts/Documents/Measuring_Purpose-An_Integrated_Framework.pdf

Annexe 3 – Les principes préliminaires de conception des Impact Weighted Accounts

DIMENSION	BENEFITS OF LOW	BENEFITS OF HIGH	OUR THINKING
Scope of source of impact	<ul style="list-style-type: none"> Reduces cost of monitoring and measuring firm behavior and products Simplifies and accelerates design and implementation Lowers barriers to adoption 	<ul style="list-style-type: none"> Maximizes potential to change firms' impact creation – e.g., by incorporating not only the impact of business activities, but also the impact of the goods and services a business produces 	<ul style="list-style-type: none"> Start Low; Aim High. Begin with a small set of simple, important, non-controversial metrics to test implementation. Grow the scope over time to be comprehensive.
Scope of stakeholders included in impact accrual	<ul style="list-style-type: none"> Reduces 'noise' associated with measuring indirect effects on remote stakeholders Reduces inaccuracy that results from assuming outcomes, given demonstrated inputs Simplifies and accelerates design and implementation 	<ul style="list-style-type: none"> Increases relevance of IWA to a broader range of stakeholders Maximizes potential to change firms' impact creation by taking into account a greater number of, and more diverse, stakeholders 	<ul style="list-style-type: none"> Start Low; Aim High. Begin with a small set of directly impacted stakeholders to test implementation. Grow the scope over time to be comprehensive.
Specificity of impact metrics	<ul style="list-style-type: none"> Can be customized at a company by company level Reduces resistance to adoption from opponents of one-size-fits-all standards 	<ul style="list-style-type: none"> Increases comparability across companies Leaves less room for discretion in definition/measurement Increases confidence of a user and credibility of metrics 	<ul style="list-style-type: none"> High. While material impacts may vary across industries, common impacts, as determined by various impact measurement setting bodies, should be measured and reported with standardized metrics and methodology.
Monetization of impact metrics	<ul style="list-style-type: none"> Preserves objective meaning (e.g., # metric tons of water used, # product recalls issued) Avoids putting a price tag on hard-to-value goods 	<ul style="list-style-type: none"> Maximizes contextual meaning by translating the objective measure into dollars and cents, which are universally understood and simple to compare Allows 'conversion rate/impact coefficient' updates as needed 	<ul style="list-style-type: none"> High. All impact metrics should be expressed in dollar terms (or other currency).
Scope of value	<ul style="list-style-type: none"> Only to the firm: measure value that is financially material to the firm. Capture long-term financial value to owners that is currently hard to quantify because it is indirect or too far in the future 	<ul style="list-style-type: none"> To society: measure what value is created for society and the environment. Capture value to non-owner stakeholders independent of whether it might increase profits in the future. 	<ul style="list-style-type: none"> High. Accurately capturing the material impacts that a firm is having on the world requires a broad definition of value.

Source : <https://www.hbs.edu/impact-weighted-accounts/design-methodology/Pages/default.aspx>

Annexe 4 - Description des dimensions de l'impact sur l'emploi

Stakeholder	Impact Dimension	Description
<i>Employee</i>	Wage Quality	<i>Quality of wages provided, including living wage, marginal utility, and equity</i>
	Career Advancement	<i>Internal mobility resulting in increased earnings</i>
	Opportunity	<i>Employee demographics across job categories</i>
	Health and Wellbeing	<i>Impact of organization on employee health and wellbeing (including injuries and incidents, workplace culture, workplace wellbeing programs, and access to healthcare, paid sick leave, and family friendly workplace benefits). An analysis of employee subjective wellbeing is recommended in parallel.</i>
<i>Labor Community</i>	Diversity	<i>Employee demographics as compared to local population</i>
	Location	<i>Relative impact of employment based on local employment levels</i>

Source : <https://www.hbs.edu/impact-weighted-accounts/Documents/Accounting-For-Organizational-Impact-Rev080521.pdf>



Financer
Accompagner
Impacter
Rassembler

Annexe 5 – Exercice de cartographie du cadre d'emploi des Impact Weighted Accounts

Stakeholder	Impact Dimension	Sustainable Development Goals	WEF Common Metrics	Good Jobs Institute	Global Reporting Initiative	GIIN IRIS+	SASB Example from Manufacturing Industry
Employee	Wage Quality	SDG 1: No poverty SDG 2: Zero hunger	Expanded: living wage Core: gender pay equality	Basic Needs: Pay, Schedules	GRI 102.35 Remuneration policies GRI 102.8: total number of employees by type, gender GRI 405-2: Ratio of salary and remuneration to women & men	Average Non-Salaried Wage (O18791), Employees: Minimum Wage (O15858), Temporary Employee Wages (O14202) Gender Wage Equity (O11855), Wage Equity (O11582), Wage Premium (O19767)	TC-ES-320a.2 Labor Conditions 3.1 Labor provisions, including criteria focused on freely chosen employment, child labor avoidance, working hours, wage & benefits, humane treatment, non-discrimination, and freedom of association.
	Career Advancement	SDG 5: Gender Equality SDG 10: Reduced Inequalities	Core: training hours, training expenditure	Basic Needs: Career Path	GRI 401-1: New employee hires and employee turnover	Gender Ratio of Promotions (P19467), Women's Career Advancement Initiative (O14232), Employees Promoted: Total (O16995), Employees Promoted: Female (O18546), Employee Involuntary Turnover Rate (O13989), Employee Voluntary Turnover Rate (O11638)	
	Opportunity	SDG 10: Reduced Inequalities	Core: gender pay equality	Higher needs: personal growth	GRI 406: Non-discrimination	Full-time Employees: Female Managers (O11571), Full-time Employees: Managers with Disabilities (O18292), Full-time Employees: Minorities/Previously Excluded Managers (O13140), Investment Committee Members: Female (O18709)	
	Health and Wellbeing	SDG 3: Good health and wellbeing SDG 10: Reduced Inequalities	Core: incident rate Expanded: % of employees in best practice health programs	Basic Needs: Security and safety Basic Needs: Benefits	GRI 403: Occupational Health and Safety GRI 406-1: Incidents of discrimination	Occupational Fatalities (O16525), Occupational Injuries (O13757) Healthcare Benefits Participants (O14061), Healthcare Benefits Premium Covered (O11503) Employment Benefits (O12742) Flexible Work Arrangements (O17983)	TC-ES-320a.1 Labor Conditions 1.1 The entity shall disclose its total recordable incident rate (TRIR) for work-related injuries and illnesses. 3.2 Health and safety provisions, including criteria focused on occupational safety, emergency preparedness, occupational injury and illness, industrial hygiene, physically demanding work, and dormitory and canteen operations.
	Subjective Wellbeing (Parallel Analysis)	SDG 8: Decent work and economic growth	Expanded: freedom of association Expanded: discrimination and human rights grievances	Higher needs: meaningfulness, achievement	GRI 407: Freedom of Association	Employee Feedback System (O13601), Worker Freedom of Association Policy (O14364)	
Labor Community	Diversity	SDG 5: Gender Equality SDG 10: Reduced Inequalities	Core: gender pay equality	Higher needs: belonging	GRI 405-1: Diversity of (governance bodies and) employees	Full-time Employees: Female (O16213), Full-time Employees: Minorities/Previously Excluded (O18147)	
	Location	SDG 10: Reduced Inequalities SDG 8: Decent work and economic growth			GRI 102-7.1.2.3.3: total number of employees by country or region	Permanent Employees: Low Income Areas (O18266)	

Source : <https://www.hbs.edu/impact-weighted-accounts/Documents/Accounting-For-Organizational-Impact-Rev080521.pdf>

Annexe 6 – Méthode de calcul pour monétiser l'indicateur « Qualité des salaires »

The following steps describe the *wage quality* monetization process:

A1) Determine the total unadjusted salaries paid by the firm:¹⁶

$$\text{Total unadjusted salaries paid} = \text{Sum of (Number of employees in each salary band * Average salary in band)}$$

A2) Determine the appropriate annualized living wage for employee location j . We use a conservative estimate from the MIT Living Wage Calculator assuming 2 working adults and 2 children in each household.

$$\text{Annualized Living Wage} = \text{Hourly Living Wage} * 2080 \text{ working hours}$$

A3) Determine the total wages paid below living wage:

$$\text{Wages paid below living wage} = \text{Number of employees earning less than local living wage} * \text{Actual salaries paid}$$

A4) Calculate the living wage adjusted salaries paid by subtracting the total amount of wages paid by the firm that are below the annualized living wage (3) and subtract from total wages paid (1).

$$\text{Livable wage adjusted salaries paid} = \text{Total wages paid (A1)} - \text{Wages paid below living wage (A3)}$$

A5) Determine the appropriate annualized minimum wage for employee location j

$$\text{Annualized Minimum Wage} = \text{Hourly Minimum Wage} * 2080 \text{ working hours}$$

A6) Determine the total wages paid above minimum wage and below living wage:

$$\text{Minimum wage adjustment} = (\text{Wages paid below living wage (A3)} - \text{Wages paid above minimum wage}) * \text{Number of employees earning below living wage and above minimum wage}$$

A7) Determine a continuous function that describes the decreasing marginal impact of income (see Appendix 2)

A8) Pass all wages through the marginal impact of income function

A9) Sum all resulting values to produce the utility adjusted net wages

A10) Identify the number of employees in each race and ethnic group disaggregated by gender (hereafter referred to simply as “group”) in occupation category i

A11) Determine the average salary for employees for each group in occupation category i

$$\text{Average salary for group} = \text{Total salaries paid to group } j / \text{Number of employees in group } j$$

A12) For each occupation category i , calculate the difference between the average salary paid to White male employees and minority group j employees, and multiply the resulting value by (8) to determine the per-group wage gap:

$$\text{Per-group wage gap} = (\text{Average salary paid to White males in occupation category } i - \text{Average salary paid to group } j \text{ in occupation category } i) * \text{Number of employees in group } j \text{ in occupation category } i$$

A13) Determine the total **wage equity impact**:

$$\text{Total wage equity adjustment} = \text{Sum of per-group wage gaps (A10)}$$

A14) Determine the **equity adjusted salaries**:

$$\text{Equity adjusted salaries} = \text{Utility-adjusted wages paid (A7)} - \text{Wage equity impact (A11)}$$

A13) Determine total **wage quality impact**:

$$\text{Wage quality impact} = \text{Unadjusted salaries (A1)} - \text{Living Wage Adjustment (A3)} + \text{Minimum Wage Adjustment (A6)} - \text{Marginal Utility Adjustment (A9)} - \text{Wage Equity Adjustment (A13)}$$



Financer
Accompagner
Impacter
Rassembler

Annexe 7 – Exemples d’initiatives sur la comptabilité intégrant l’impact

Exemple 1 :

Le Crédit Mutuel Arkéa est par exemple une illustration concrète et récente en France de la logique prônée par les Impact Weight Accounts. [Cette banque a développé une méthodologie](#) en 2021 pour mesurer en euros ses impacts extra-financiers, afin de calculer sa performance globale.

Sont ainsi évaluées et monétarisées 2 externalités (les emplois créés et les émissions de CO2) générées par les activités de financement et d’investissement auprès des sociétaires et clients. La mesure d’impact passe notamment par les achats réalisés auprès des fournisseurs et par la politique RH auprès des salariés.

Exemple 2 :

L’initiative Européenne du EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) pour développer des Normes européennes d’informations non financières ([Sustainability Reporting Standards](#)).

fair.

‰ **Financer**

∏ **Accompagner**

○ **Impacter**

⋮ **Rassembler**

Suivez-nous sur www.finance-fair.org



facebook.com/FAIR.label.finansol



twitter.com/Label_Finansol



linkedin.com/company/fair-label-finansol