

2024

# Politique et rapport d'engagement actionnarial



**TALENCE**  
GESTION



## Table des matières

<b>Préambule</b> .....	<b>2</b>
<b>I. Processus de suivi, d'analyse et d'évaluation extra-financière des entreprises</b> .....	<b>4</b>
1) Méthodologie d'analyse et d'évaluation Social : Méthode « HUMPACT » .....	4
2) Méthodologie d'analyse et d'évaluation ESG : Méthode FED « Financement des Entreprises Durables » .....	5
3) Suivi et traitement des controverses .....	6
4) Politique d'exclusion .....	10
<b>II. Dialogue proactif avec les émetteurs</b> .....	<b>11</b>
1) Dialogue régulier .....	11
2) Dialogues ciblés avec les entreprises .....	12
3) Démarche d'engagement avec les entreprises .....	13
FOCUS EMPREINTE EMPLOI FRANCE .....	14
5) Engagement collaboratif .....	17
Finance for Tomorrow .....	17
Club SMID par le FIR .....	18
<b>III. Engagement lors des Assemblées Générales</b> .....	<b>18</b>
1) Politique de vote .....	18
2) Rapport sur l'exercice des droits de vote .....	18
<b>IV. Moyens dédiés à l'activité d'engagement</b> .....	<b>19</b>
1) Comité de Direction .....	19
2) Collaborateurs engagés dans des démarches ISR .....	19
3) Comité Investisseur Responsable Interne .....	19
4) Comité spécifique au fond EMPREINTE EMPLOI FRANCE .....	20
<b>V. Communication autour de la politique d'engagement</b> .....	<b>20</b>
<b>Avertissement</b> .....	<b>21</b>



## Préambule

Talence Gestion, société de gestion agréée par l'AMF, entrepreneuriale et indépendante, fondée en 2010 sous le numéro GP-10000019, a pour vocation de bâtir une stratégie d'investissement au service des projets de ses clients avec un accompagnement sur-mesure à l'opposé de la tendance à l'industrialisation des métiers de la finance. Cette mission est assurée par une équipe d'experts passionnés par leur métier, constituée de 15 gérants et d'un pôle d'Ingénierie Patrimoniale et Fiscale.

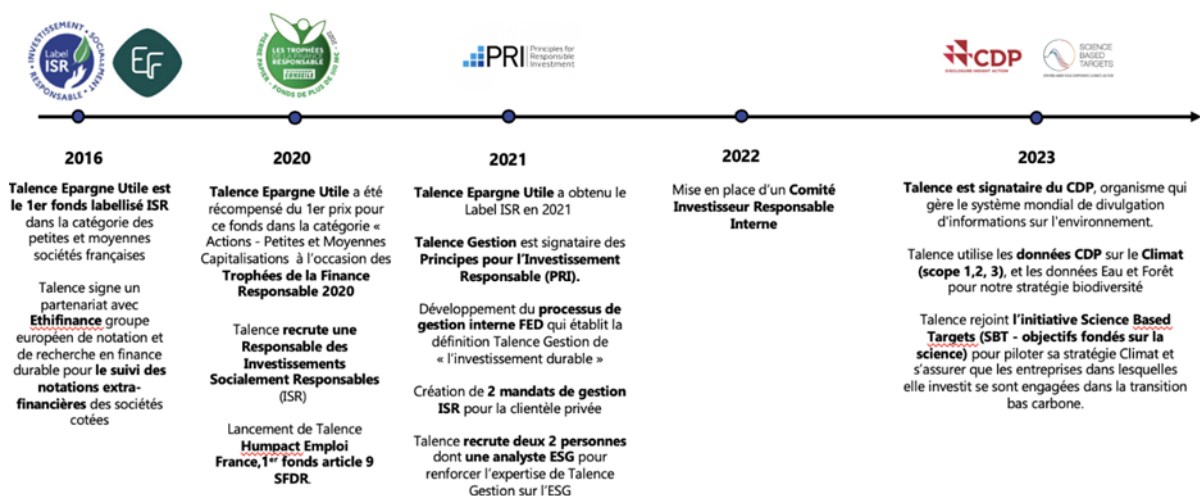
Solide et agile, Talence Gestion bénéficie des atouts d'une entreprise à taille humaine proche de ses clients (réactivité, proximité et flexibilité) tout en leur donnant accès à une large offre de placements et de services digne d'un grand groupe.

La gestion de conviction de l'équipe de Gestion Collective se base sur des rencontres fréquentes avec le management et une analyse fondamentale approfondie des sociétés. En tant qu'experts des valeurs de la zone euro, les gérants mettent en œuvre une gestion active de conviction « Stock-picking » basée sur la connaissance approfondie des marchés financiers, une analyse fondamentale rigoureuse et un dialogue régulier avec le management des entreprises dans lesquelles ils sont investis.

L'engagement vise à inciter les entreprises à améliorer leurs politiques et pratiques en matière de durabilité afin de comprendre les pratiques et enjeux et en formulant des axes d'amélioration. L'engagement est au cœur de notre stratégie ISR.

Signataire des PRI (Principles for Responsible Investment), Talence Gestion agit en tant qu'Investisseur Responsable porté par la conviction que la prise en compte des enjeux de développement durable a un lien avec la pérennité des modèles économiques des entreprises. Ainsi, les gérants sont particulièrement attentifs à la stratégie RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) des sociétés prévenant ou atténuant des risques.

## Historique de la démarche d'investissement responsable de Talence Gestion :



La première étape de cette démarche est issue de l'ADN même de Talence Gestion. A l'image des valeurs humaines qui animent les fondateurs de la société et partagées par ses collaborateurs depuis sa création, Talence Gestion est une structure à taille humaine et proche



de ses clients avec une exigence permanente de satisfaction de leurs besoins. La priorité est donnée à l'approche fondamentale, bâtie autour de l'analyse financière, la rencontre régulière des entreprises et l'étude de leur gouvernance. Dès 2015, les fondateurs ont également souhaité associer chaque collaborateur au capital de l'entreprise, une volonté d'alignement des intérêts et une preuve de confiance et d'attachement. S'appuyant ainsi sur un collectif fort, Talence Gestion fonde son développement sur la recherche de l'excellence au profit de ses clients tout en conservant son authenticité.

Talence Gestion franchit une seconde étape en 2016 avec la création du premier fonds labellisé ISR dans la catégorie des petites et moyennes sociétés françaises dites « responsables » : Talence Epargne Utile. Le processus de sélection de valeurs et de construction du portefeuille combinait l'expertise reconnue de ses gérants sur cette classe d'actifs en matière d'analyse financière, et la notation extra-financière d'EthiFinance réalisée sur plus de 150 critères ESG. L'expertise ISR de Talence Gestion et le processus de gestion du fonds ont été récompensés à l'occasion des Trophées de la Finance Responsable 2020 par le magazine Investissements Conseils avec l'obtention du 1<sup>er</sup> prix pour son fonds Talence Epargne Utile dans la catégorie « Actions - Petites et Moyennes Capitalisations ».

Un nouveau pas important a été franchi au cours du mois de juillet 2020 avec le lancement du fonds Talence Humpact Emploi France. Ce fonds pionnier sur la thématique de l'emploi a obtenu le Label ISR en 2021 par son engagement à promouvoir les entreprises créatrices d'emplois en France et aux politiques sociales vertueuses spécifiquement aux catégories considérées comme prioritaires et à fort enjeu social et sociétal (à savoir : les jeunes, les seniors et les personnes en situations de handicap). Ce fonds combinait la connaissance approfondie des gérants dans les grandes et moyennes valeurs françaises et le savoir-faire unique de l'agence de notation Humpact, spécialisée dans l'identification des sociétés qui créent des emplois en France.

Début 2021, une démarche d'investisseur responsable au sein de Talence Gestion est officialisée avec la signature des Principes pour l'Investissement Responsable (PRI). Les PRI ont été mis au point par un groupe international d'investisseurs institutionnels et parrainés par l'ONU, en écho à l'importance croissante des questions environnementales, sociales et de gouvernance d'entreprise pour les pratiques d'investissement. Plus de dix ans après sa création, Talence Gestion est fière d'affirmer son statut d'investisseur responsable en ratifiant ces principes à dimension internationale.

Parallèlement à cela, Talence Gestion annonce la création d'un « Comité Investisseur Responsable Interne » visant à assurer le déploiement de nos principes et de nos offres responsables, et la correcte application des processus définis.

Dès 2021, l'équipe de gestion a entrepris une démarche d'analyse et d'évaluation de l'ensemble de la conservation des fonds Talence Gestion au regard de critères extra-financiers via une méthode d'analyse et d'évaluation interne. Ce modèle est appelé « Méthode FED », pour Financement des Entreprises Durables. Visant à concilier performance économique et extra-financière, l'intégration des critères extra-financiers dans le processus d'investissement est progressivement adoptée au sein de la Gestion Collective et la Gestion Privée.



En 2023, l'équipe d'analyse ISR et de gestion ont décidé de mettre en commun leurs efforts dans un fonds unique « EMPREINTE EMPLOI FRANCE ». Visant un objectif de développement durable centré sur le S de ESG, EMPREINTE EMPLOI FRANCE entend par ailleurs favoriser les entreprises françaises à fortes retombées socio-économiques territoriales (création de valeur, création d'emplois, retombées fiscales), selon l'outil d'analyse et de mesure « ImpacTer ».

Talence Gestion applique un socle commun sur ses actifs gérés, reposant sur des processus d'identification, d'évaluation, de priorisation et de gestion des risques, permettant de s'assurer que les investissements d'EMPREINTE EMPLOI FRANCE ne nuisent pas de manière significative à un objectif d'investissement durable, environnemental ou social. Les processus suivants permettent de réduire l'exposition du Produit Financier à des préjudices significatifs :

- filtre d'exclusions normatives et sectorielles ;
- filtre d'exclusions liées à des controverses ;
- filtre de sélectivité ESG ;
- pilotage des principales incidences négatives et du DNSH (absence de préjudice important aux 6 objectifs environnementaux de la Taxonomie européenne-Règlement (UE) 2020/852 du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2020).

### Politique d'engagement :

La politique d'engagement de Talence Gestion mise en œuvre, principalement pour les fonds EMPREINTE EMPLOI FRANCE (labélisé ISR et article 9) et Horizon Leaders Europe (article 8), poursuit les objectifs majeurs :

- Le suivi, l'analyse et l'évaluation extra-financiers des entreprises en portefeuille ;
- Le dialogue continu des entreprises en portefeuille sur les principaux enjeux ESG, le suivi de leurs progrès en la matière ;
- Le suivi des controverses des sociétés en portefeuille ;
- L'engagement actionnarial des entreprises lors des Assemblées Générales.

L'ambition des équipes est de faire preuve de proactivité afin d'attirer l'attention des sociétés en portefeuille sur d'éventuelles évolutions jugées préoccupantes et ainsi contribuer à limiter les risques de futures controverses sur les valeurs détenues en portefeuille.

## I. Processus de suivi, d'analyse et d'évaluation extra-financière des entreprises

### 1) Méthodologie d'analyse et d'évaluation Social : Méthode « HUMPACT »

L'univers d'investissement du fonds EMPREINTE EMPLOI FRANCE fait l'objet tous les ans d'une notation extra-financière uniquement sur le « S » de ESG, sur la base de 11 thèmes relatifs aux politiques emplois des sociétés. L'analyse de ces critères permettra d'obtenir pour chacune des sociétés une notation (Score Emploi).



La **méthode « HUMPACT »** intègre l'analyse de plus de 130 critères extra-financiers sociaux qui reposent sur 3 piliers centraux :

- création d'emplois en France (sur 3 ans) ;
- création d'emplois et analyse des politiques sociales spécifiquement sur les catégories considérées comme prioritaires et à fort enjeu social et sociétal (à savoir : les jeunes, les seniors et les personnes en situations de handicap) ;
- analyse de la qualité des emplois et du travail (prévention des risques professionnels, typologie des contrats, bien-être au travail, formation, avantages sociaux et partage de la valeur avec les salariés, gestion de la santé et de la sécurité au travail, parité femmes-hommes, diversité et luttes contre les discriminations).

L'engagement d'investir uniquement dans des entreprises évaluées au moins 3 étoiles sur 5 permet d'assurer de solides standards en termes de politique sociale mise en œuvre par l'entreprise.

## **2) Méthodologie d'analyse et d'évaluation ESG : Méthode FED « Financement des Entreprises Durables »**

Pour son suivi ESG, Talence Gestion a conçu un outil propriétaire de suivi, d'analyse et de notation intitulé la « Méthode FED » pour « Financement des Entreprises Durables » en 2021.

La « Méthode FED » est un outil qui consiste à attribuer une notation extra-financière annuelle à chaque entreprise analysée selon 70 critères extra-financiers. Ces critères sont issus de sources d'informations extra-financières externes (Document d'enregistrement universel des sociétés, rapports RSE, contacts avec les entreprises analysées, fournisseurs de données ESG, etc.).

Durant la « campagne 2023 », l'équipe de Gestion Collective de Talence Gestion a produit une notation ESG sur plus de 1 300 entreprises cotées. Ainsi, les performances extra-financières de l'ensemble des entreprises dans lesquelles les gérants investissent ou souhaitent investir sont analysées et notées à travers la Méthode FED.

Quatre thèmes sont analysés et évalués afin d'obtenir un score sur 100 points : Environnement, Social, Gouvernance et Parties prenantes.

La pondération des thèmes analysés de la Méthode FED est la suivante :

- Social 30% ;
- Gouvernance 30% ;
- Environnement 25% ;
- Parties Prenantes 15%.

Ce processus d'évaluation permet à l'équipe de gestion d'identifier les points forts et les points faibles des sociétés analysées en matière de Gouvernance, de Social, d'Environnement ainsi que de RSE dans son ensemble. Ces résultats peuvent amener l'équipe de gestion à limiter le poids d'une position au sein du portefeuille, lorsque celle-ci affiche un niveau de risque important.



Par ailleurs, ce processus d'évaluation est la base de la politique d'engagement actionnarial de Talence Gestion car il permet aux gérants d'identifier les bonnes pratiques en matière de stratégie RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et les axes d'amélioration qui seront évoqués lors de prochains échanges avec les entreprises dans lesquelles ils investissent.

Il est à noter que cette méthodologie complète l'analyse extra-financière d'Humpact sur EMPREINTE EMPLOI FRANCE.

Cette méthodologie FED est utilisée pour détecter les points d'amélioration ESG des entreprises détenues au sein du fonds Horizon Leaders Europe (article 8).

Par ailleurs, pour évaluer la réalisation de son objectif d'investissement durable et être conforme aux exigences règlementaires de l'Article 9, EMPREINTE EMPLOI FRANCE utilise les indicateurs qui découlent de la **Méthode « FED »** (analyses ES et G et les principales incidences négatives (« PAI »)) ;

Talence Gestion applique un socle commun sur ses actifs gérés, reposant sur des processus d'identification, d'évaluation, de priorisation et de gestion des risques, permettant de s'assurer que les investissements d'EMPREINTE EMPLOI FRANCE ne nuisent pas de manière significative à un objectif d'investissement durable, environnemental ou social.

Les processus suivants permettent de réduire l'exposition du Produit Financier à des préjudices significatifs :

- filtre d'exclusions normatives et sectorielles ;
- filtre d'exclusions liées à des controverses ;
- filtre de sélectivité ESG ;
- pilotage des principales incidences négatives et du DNSH (absence de préjudice important aux 6 objectifs environnementaux de la Taxonomie européenne-Règlement (UE) 2020/852 du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2020).

### 3) Suivi et traitement des controverses

Notre procédure de suivi des controverses est composée (mise à jour en 2024, concomitamment à la fusion des 2 fonds ISR en EMPREINTE EMPLOI France) de plusieurs étapes :

#### 1 - Identifier

Avec l'appui de ses partenaires spécialisés dans l'analyse extra-financière, Talence Gestion a mis en place un processus rigoureux de détection, d'évaluation et de suivi des controverses ESG. Est qualifié de « Controverse ESG » tout événement et/ou élément de la vie de l'entreprise, qui selon Talence Gestion, est non-conforme aux bonnes pratiques sur un ou plusieurs aspects extra-financiers.

Le processus mis en place permet d'adapter la gestion et le suivi de la controverse en fonction de la gravité de cette dernière. Dès lors qu'une controverse est jugée suffisamment sérieuse, nous engageons un dialogue ciblé avec l'entreprise concernée. L'objectif de cette démarche est, dans le meilleur des cas, d'obtenir de l'entreprise des réponses satisfaisantes et/ou une



modification de ses comportements jugés contraires aux bonnes pratiques RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises).

Le respect de cette nouvelle procédure de suivi des controverses (mise en place à la fusion des fonds ISR) sera effectué par le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne de Talence Gestion.

Deux partenaires spécialisés dans l'analyse extra-financière des entreprises cotées travaillent en collaboration avec l'équipe ISR et de gestion pour identifier, suivre et évaluer les potentielles controverses des sociétés dans lesquelles les fonds, en particulier EMPREINTE EMPLOI FRANCE, sont investis : **EthiFinance** et **Humpact**.

Enfin, une veille automatisée est effectuée en interne sur Bloomberg.

## 2 - Evaluer

Les controverses sont classées en fonction de leur gravité estimée par les analystes ESG et les gérants de fonds.

Le niveau de controverse tient compte de plusieurs facteurs, comme :

- Le degré d'importance et de matérialité de l'évènement (impacts réputationnels, financiers potentiels par exemple) ;
- La responsabilité établie de l'entreprise vis-à-vis de l'évènement ;
- Les mesures correctives mises en œuvre par l'entreprise ;
- L'importance de la thématique vis-à-vis du secteur d'activité de l'entreprise.

### *Les thématiques*

Les controverses sont classées et conservées selon une thématique relevant du domaine social, environnemental ou de la gouvernance. Chaque thématique est ensuite détaillée en sous-thèmes.

Environnement	Social	Gouvernance
Pollution de l'air	Licenciement	Pratiques anti-concurrentielles
Pollution de l'eau	Harcèlement	Blanchiment d'argent
Pollution du sol	Restructuration / plan social	Audit et gestion des risques
Pollution auditive, visuelle ou olfactive	Problèmes sociaux dans la chaîne d'approvisionnement	Fraude fiscale/évasion fiscale
Obstacle à l'atténuation du changement climatique	Conditions de travail précaires	Conflits d'intérêt
Impact environnemental négatif des produits	Non-respect des contrats avec les fournisseurs/sous-traitants (dont délais de paiement)	Violation de la propriété intellectuelle / litiges relatifs aux brevets
Bien-être animal	Fuite de données / cyberattaque	Corruption et pots-de-vin
Incidents ou accidents environnementaux	Pratiques commerciales, de marketing ou de publicité trompeuses	Rémunération des dirigeants controversée
	Grèves	Délit d'initié
		Autres problèmes de justice





	Discrimination au travail  Litiges avec les fournisseurs / sous-traitants (divers) Conflits avec les communautés locales (divers) Accident du travail / maladie professionnelle Atteinte aux droits humains Problèmes de sécurité des produits	Manque de transparence de la communication financière et non financière
--	--	---

### 3 - Décider

Les niveaux de controverses sont les suivants : « **Non significative** », « **Mineure** », « **Majeure** » et « **Critique** ».

A chaque niveau correspond une attitude et une démarche (réponse graduelle pouvant aller jusqu'à l'exclusion de la société en portefeuille) à mettre en œuvre.

En cas de controverse d'un niveau « **Non significative** », la controverse est répertoriée dans la base de données dédiée au suivi des controverses.

Pour une controverse de niveau « **Mineure** », la société concernée est mise sous-surveillance. Le titre est conservé dans le portefeuille. La controverse est suivie activement, afin de s'assurer qu'il n'y a pas d'éléments nouveaux qui justifieraient de revoir à la hausse le niveau de gravité de cette controverse.

En revanche lorsqu'une controverse est classée « **Majeure** », une procédure d'engagement est lancée. Son objectif est de dialoguer avec l'entreprise afin d'estimer au mieux l'étendue et la pertinence des mesures correctives qu'elle met en œuvre. Les principales étapes de cette procédure sont les suivantes :

- Envoi d'une lettre d'engagement à la société en portefeuille concernée. En fonction de son appréciation de la situation, le gérant est susceptible de réduire sa position.
- En cas d'absence de réponse, les analystes ESG décident ou non de l'envoi d'une seconde lettre, indiquant notamment à l'entreprise qu'elle risque l'exclusion ;
- En cas d'absence de réponse à la deuxième lettre et/ou dialogue, la société sera exclue, l'émetteur reçoit une lettre d'information lui explicitant sa sortie du fonds.

En cas d'identification d'une controverse jugée « **Critique** », l'équipe ISR convoque le comité Controverses afin de prendre les mesures appropriées. En effet, l'avènement d'une controverse « Critique » est un facteur d'exclusion des fonds ISR.

Le Comité Controverses est composé des membres suivants :

- L'équipe ESG ;
- L'équipe de gestion du fonds concerné ;
- Un membre de la Direction de la société de gestion ;
- Le RCCI.



La collégialité de la décision du Comité associée à sa composition permet d'assurer une prévention efficace de tout conflit d'intérêts potentiel.

#### **4 - Suivi et dénouement de la controverse :**

L'équipe ISR assure le suivi des controverses et réévalue le niveau de la controverse en cas d'évènements nouveaux liés aux démarches d'engagement initiées.

La réintégration des entreprises dans notre univers d'investissement à la suite d'une controverse peut être envisagée dans les circonstances suivantes :

- L'équipe ISR démontre que la controverse est désormais obsolète ou atténuée à la suite d'un dialogue constructif avec la société concernée ;
- Le Comité Controverses approuve la réintégration de l'émetteur.

#### **Suivi et traitements spécifiques au fonds EMPREINTE EMPLOI FRANCE**

Depuis la création du fonds EMPREINTE EMPLOI FRANCE en juillet 2020, les plans sociaux sont relevés par l'agence Humpact.

La méthode d'appréciation et d'intégration dans le score est la suivante pour chaque cas :

#### **Plans sociaux et restructuration d'effectif**

Les plans sociaux ont été nombreux avec la crise sanitaire. Humpact a créé un référentiel permettant d'apprécier un plan social et d'ajuster les notations des sociétés.

Voici les différentes étapes à l'intégration du plan social dans le score :

- Relève de l'annonce du plan social et des effectifs concernés et classification des effectifs concernés selon 3 types : licenciements, départs volontaires, autres (réorganisation, accord de performance collective) ;
- Evaluation qualitative du plan social selon les critères suivants : niveau d'annonce du plan (en cours, terminé), contexte justifiant ou non un plan social et temporalité du plan (court terme, moyen terme, long terme), mise en place d'un dialogue constructif avec les syndicats, discours tenu par l'entreprise mettant en avant l'importance du capital humain, suppression ou réduction des dividendes durant l'année du plan social, niveau d'efforts consentis par l'entreprise (nul, intermédiaire, exemplaire), estimation future (non disponible, amélioration, dépréciation) ;
- Calcul automatique du score de dépréciation selon l'évaluation qualitative et les effectifs concernés ;
- Application de la dépréciation sur le score final de la société (sur 5 étoiles) ;
- Surveillance continue du plan social et réajustements selon les différents signaux et articles publiés ;
- Clôture du plan social effective au moment du signalement.



## Controverses sociales

Les controverses sociales « Majeures » ont un impact négatif sur le Score Emploi de l'entreprise concernée. Étant donné la diversité des controverses possibles, l'analyste doit construire une analyse spécifique à chaque controverse et déterminer l'impact final selon des critères clés pour l'évaluer.

Par la suite, une controverse « Majeure » peut aboutir à :

- la mise en place d'un dialogue avec l'entreprise pour comprendre la controverse, et ;
- l'exclusion de la société du fonds dont elle fait partie (aucune société concernée à ce jour).

## 4) Politique d'exclusion

La politique d'exclusion de Talence Gestion repose sur 3 niveaux :



### Socle Talence Gestion :

Talence Gestion a publié une politique d'exclusion pour l'ensemble de ses investissements, incluant Gestion Privée et Gestion Collective et que nous appelons le socle Talence Gestion. Ainsi, nous avons des niveaux d'exclusions qui diffèrent selon qu'il s'agisse d'un fonds article 8 ou 9, ou des investissements réalisés par la Gestion Privée.

Deux types d'exclusions sont à distinguer :

- Premièrement, nous qualifions de normatives les exclusions qui découlent du non-respect de normes internationales telles que les principes du Pacte Mondial des Nations Unies et des Principes directeurs de l'OCDE destinés aux entreprises multinationales.
- Deuxièmement, les exclusions dites sectorielles de notre univers d'investissement concernent :
  - Les sociétés **productrices de tabac**,
  - Les sociétés exposées au **secteur de l'armement militaire controversé** (mines anti-personnelles – Convention d'Ottawa (1997) - armes à sous-munitions –



Convention d'Oslo (2008), armes chimiques, uranium appauvri et le phosphore blanc) ;

- Les sociétés dont l'activité est **exposée au charbon thermique à plus de 5% de son chiffre d'affaires** ;
- La pornographie

### Fonds Article 8 : Horizon Leaders Europe

Les exclusions concernant les Fonds article 8 sont les suivantes :

- Les sociétés qui investissent dans de nouveaux projets liés au charbon.
- Les sociétés dont le chiffre d'affaires provenant du pétrole et du gaz non conventionnel est supérieur à 5%.

### Fonds Article 9 : EMPREINTE EMPLOI FRANCE

Les exclusions concernant EMPREINTE EMPLOI FRANCE sont les suivantes :

- Les sociétés dont l'activité est directement liée au pétrole conventionnel.
- Les sociétés dont l'activité est directement liée au charbon.
- Les sociétés dont la capacité de production d'électricité à partir du charbon dépasse 5 GW.
- Les sociétés dont l'activité est la production et l'utilisation de pesticides, d'huile de palme ou OGM.
- Les sociétés ayant pour activités les jeux d'argent.

## II. Dialogue proactif avec les émetteurs

### 1) Dialogue régulier

Reconnus pour la qualité de leur gestion de type « Stock-picking », les gérants de l'équipe de Gestion Collective rencontrent au moins une fois par an le management de toutes les entreprises dans lesquelles ils sont investis ou envisagent d'investir.

Ces réunions sont l'opportunité pour les gérants d'interroger la Direction de l'entreprise cotée sur sa stratégie RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) et les actions mises en œuvre afin de créer de la valeur durablement et de la partager. Convaincus que les enjeux de développement durable permettent de prévenir ou d'atténuer des risques et ont donc ainsi un lien avec la pérennité des modèles économiques de ces entreprises, les gérants sont particulièrement attentifs aux informations relatives aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) pour l'ensemble des parties prenantes (actionnaires, management et collaborateurs, fournisseurs, clients, collectivités territoriales, etc.)

Ces échanges directs avec les équipes de Direction et en charge de la politique RSE de l'entreprise donnent aux gérants une vision précise de la prise en compte et des moyens mis en œuvre par l'entreprise vis-à-vis des enjeux ESG.



**BILAN** : Au cours des 12 derniers mois, l'équipe de Gestion Collective a pu échanger et faire le point avec la Direction de 259 entreprises à l'occasion de plus de 300 réunions investisseurs, visites de site ou one-to-one.

En synthèse au-delà des données financières et des stratégies de développement mises en œuvre, les réunions avec les entreprises rencontrées au cours de l'année ont permis à l'équipe de la gestion collective d'évoquer leurs enjeux de développement durable sur les thématiques E, S et G, devenues désormais des composantes essentielles de la gestion d'actifs.

Sur l'ensemble de l'année 2023, près de 90 dialogues ont été menés auprès d'entreprises en portefeuille (dont 100% des entreprises du fonds EMPREINTE EMPLOI FRANCE) sur des sujets et enjeux extra-financiers.

Le volet environnemental est évoqué notamment lorsque l'entreprise s'est engagée auprès de l'initiative SBTi (Science-Based Targets). Les enjeux d'optimisation de ressources et de diminution de leur empreinte carbone sont développés avec les managements.

Enfin, dans un contexte de mise en œuvre effective de la réglementation en faveur de la finance durable, le suivi des indicateurs ESG dans le cadre de la nouvelle directive européenne sur le reporting extra-financier (CSRD) et la Taxonomie sont discutés avec les entreprises.

## 2) Dialogues ciblés avec les entreprises

Les dialogues ciblés ont lieu soit lors de réunions « investisseurs » en présentiel comme en distanciel, soit par un contact mail ou téléphonique. L'équipe ESG peut aborder des thématiques précises identifiées en amont grâce à une analyse extra-financière interne à partir de la méthodologie « FED ».

Notations (moins de 1Mds de CapB)	Notations (plus de 1Mds de CapB)	Catégorie « FED »	Caractéristiques de ces sociétés
60 et plus	65 et plus	<b>Leader</b>	Entreprises durables et matures très avancées dans la prise en compte des enjeux ESG et Parties Prenantes (PP)
Entre 59 et 25	Entre 64 et 36	<b>Avancé</b>	Entreprises ayant entrepris une démarche de développement durable volontaire, avec une prise en compte des enjeux ESG et PP encore partielle
Moins de 25	Moins de 36	<b>Limité</b>	Entreprises en retard dans la prise en compte des enjeux ESG et PP



Les dialogues ciblés sont organisés par l'équipe ISR et Gestion collective afin d'améliorer la performance ESG est identifié sur un ou plusieurs critères extra-financiers.

Ces catégorisations permettent aux gérants de favoriser les entreprises durables et de réduire les externalités négatives (pollution excessive, érosion de la biodiversité, discriminations d'une population...) de leurs investissements. En effet, la première règle de pondération qui découle de ces catégories est l'encadrement du poids de l'ensemble des entreprises dites « Limitées » à 20% pour l'ensemble du portefeuille.

Par ailleurs, lorsque le poids d'une entreprise « Limitée » excède 2% (dans les fonds article 8 et 9), l'équipe de gestion déclenche une analyse plus approfondie des facteurs qui expliquent cette faible notation afin d'ouvrir une démarche d'engagement avec l'émetteur.

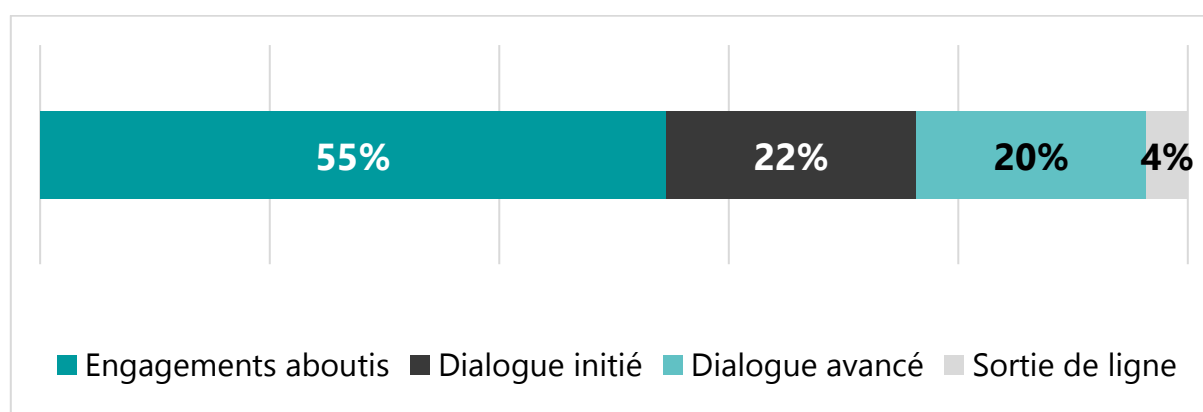
De plus, le suivi extra-financier continu des entreprises en portefeuille consiste à dialoguer avec le management des entreprises afin de s'assurer que les sociétés dans lesquelles le fonds investi prend en compte à long terme les facteurs environnementaux, sociétaux et de gouvernance.

Talence Gestion porte une attention particulière à la prise en compte des principales incidences négatives (PAI) des entreprises dans lesquelles elle investit. Ces PAI sont liées aux sujets environnementaux, sociaux et de personnel, au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et les actes de corruption.

### 3) Démarche d'engagement avec les entreprises

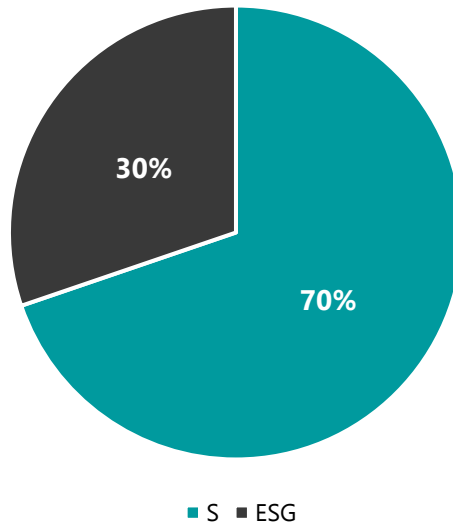
Depuis janvier 2023, 55 sociétés présentes dans les fonds Talence Epargne Utile, Talence Humpact Emploi France et Horizon Leaders Europe ont fait l'objet de dialogues réguliers et ciblés.

**Graphique : Répartition des démarches d'engagement**



L'ensemble des engagements ont pour vocation d'augmenter la connaissance des pratiques de l'entreprise sur les piliers environnementaux, sociaux et de gouvernance. L'engagement actionnarial a permis également de promouvoir une meilleure transparence des entreprises sur les données extra-financières.

**Graphique : Répartition des thèmes abordés**



Une grande partie des engagements concerne EMPREINTE EMPLOI FRANCE (anciennement nommé Talence Humpact Emploi France). Ces engagements se sont principalement concentrés sur la thématique sociale.

## FOCUS EMPREINTE EMPLOI FRANCE

La vocation du fonds est principalement caractérisée par l'engagement actif des entreprises en portefeuille. En effet, les gérants du fonds rencontrent le management de toutes les entreprises dans lesquelles ils ont investi ou envisagent d'investir au moins une fois par an.

Tout au long de l'investissement, des échanges directs avec les équipes de Direction et responsable en charge de la politique sociale de l'entreprise apportent aux gérants une vision précise de la prise en compte et des moyens mis en œuvre par l'entreprise vis-à-vis des enjeux sociaux. Ainsi, les démarches d'engagements entreprises ont pour objectif de renforcer la connaissance des politiques sociales analysées par l'agence Humpact. Cette étape est menée pour chaque investissement réalisé par les gérants.

Pour les entreprises dont la politique de recrutement n'est pas suffisamment dynamique, l'équipe de Talence Gestion engage la société et cherche à valider avec le management l'existence ou la bonne mise en œuvre de plans d'actions concrets en faveur de la création d'emplois de qualité ou des politiques vertueuses sur l'ensemble des domaines analysés sur le volet social.

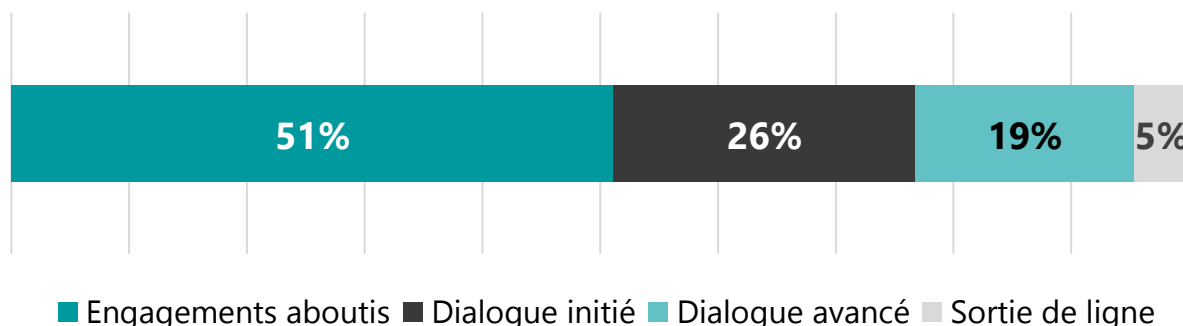
Certaines démarches d'engagement sont également réalisées pour favoriser la transparence de l'entreprise sur certaines données non encore publiées dans les rapports. Cet effort de transparence demandé aux entreprises pour se conformer à nos exigences permet sans aucun doute de générer une saine concurrence entre les acteurs côtés d'un même secteur et de promouvoir des pratiques vertueuses dans le domaine social. Cela permet également de lutter contre le greenwashing.

Enfin, certaines démarches d'engagement ont pour vocation de suivre dans le temps les retombées générées des entreprises sélectionnées par le fonds. En effet, à travers une relation

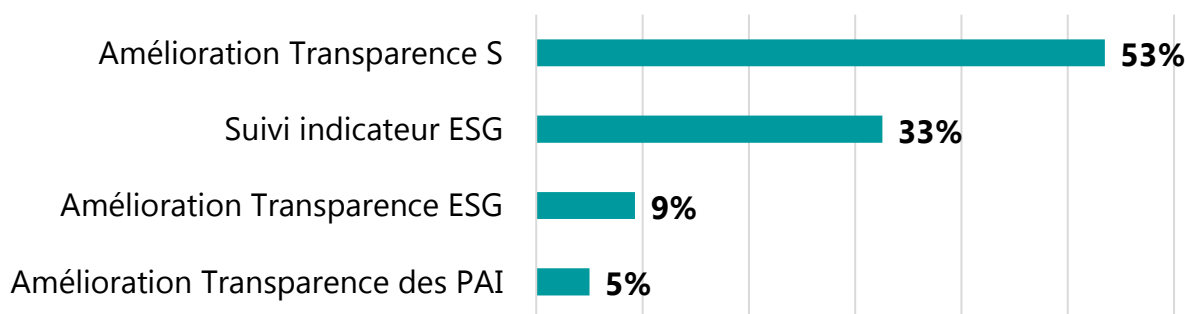


étroite avec les managements des entreprises, les gérants et l'équipe ISR sont en mesure de suivre les engagements chiffrés des acteurs détenus au sein du portefeuille.

**Graphique : Répartition des démarches d'engagement (2023)**



**Graphique : Répartition des thèmes abordés (2023)**



## EXEMPLES DES DEMARCHES D'ENGAGEMENT

à fin décembre 2023

### FOCUS SUR L'ENGAGEMENT DU GROUPE DASSAULT SYSTÈMES

Fort de plus de 40 ans d'expertise, Dassault Systèmes compte parmi les leaders mondiaux des logiciels de conception et de fabrication numérique. Sa stratégie est orientée vers la transformation des industries, avec au cœur de ses préoccupations le développement durable et le progrès humain. En 2022, le groupe employait 22 523 collaborateurs dans le monde. La démarche d'engagement mise en œuvre avait pour but d'obtenir le nombre d'employés en France et de confirmer sa démarche en termes de création d'emplois.

Notre démarche a été concluante, puisque, l'entreprise a accru sa transparence en matière de politiques sociales, avec l'obtention de données complémentaires. Par ailleurs, le management a confirmé sa démarche volontariste d'embauche dans le pays avec des perspectives favorables pour les années à venir.

Sur l'hexagone, le groupe compte environ 4 500 collaborateurs, en croissance de près de 12,5% entre 2019 et 2022 (près de 500 personnes).





Ainsi, cette démarche d'engagement a conforté notre décision d'investissement au sein de le fonds EMPREINTE EMPLOI FRANCE.

Enfin, l'entreprise a mis en avant de nombreuses initiatives vertueuses dans le domaine social et notamment envers les verticales « clés » :

- Afin de promouvoir la représentation des femmes chez Dassault Systèmes, l'entreprise a mis en place un programme 3DS WIN « Women Initiative »
- Sur les jeunes, avec la mise en place d'un programme phare, porté depuis 2006 par le biais de son dispositif pédagogique « Course en Cours ».

### **FOCUS SUR L'ENGAGEMENT DU GROUPE FORSEE POWER**

Forsee Power est un expert français des systèmes de batteries intelligents pour l'électromobilité durable. Créé il y a près de 15 ans et parmi les leaders mondiaux de son secteur, le groupe compte plus de 638 collaborateurs, dont une majorité en France.

La démarche d'engagement mise en œuvre avait pour but de favoriser la transparence globale du groupe et de consolider ses démarches en termes de politiques sociales et de création d'emplois dans le pays.

Après plusieurs dialogues avec l'entreprise et une visite de site en 2023 menés par l'équipe ISR et celle de la gestion collective, l'entreprise a accru sa transparence avec l'obtention de données manquantes. Le management a confirmé sa démarche de fidélisation de ses collaborateurs, au sein d'une activité en développement avec des enjeux de formation. Par ailleurs, le groupe affiche une démarche volontariste d'embauche dans le pays avec des perspectives de fortes croissances.

Ainsi, cette démarche d'engagement a conforté notre décision d'investissement au sein de notre fonds EMPREINTE EMPLOI FRANCE (ex Talence Humpact Emploi France). A ce titre, l'équipe de gestion a participé à l'augmentation de capital de 49,3M€ réalisée par le groupe en 2023.

Enfin, l'entreprise a mis en avant de nombreuses initiatives vertueuses dans le domaine social et notamment envers les catégories considérées comme prioritaires et à fort enjeu social et sociétal :

- Afin d'assurer la montée en compétence des métiers de la batterie, l'entreprise a mis en place des formations et certifications pour le personnel de maintenance et de bureaux d'études via son centre Forsee Power Academy ;
- Sur les jeunes, Forsee Power participe à la professionnalisation et à l'employabilité de jeunes talents avec des programmes de stage et d'alternance. L'entreprise participe également à des initiatives en faveur de l'insertion des jeunes et de l'égalité des chances telles que « Viens voir mon taf ».

### **FOCUS SUR L'ENGAGEMENT DU GROUPE ESSILORLUXOTTICA**



EssilorLuxottica est un leader mondial dans la conception, la fabrication et la distribution de verres ophtalmiques, de montures et de lunettes de soleil. En 2022, le groupe employait 200 121 collaborateurs dans plus de 150 pays.

Le Groupe EssilorLuxottica était détenu dans le fonds EMPREINTE EMPLOI FRANCE depuis la création du fonds. Il est un important contributeur d'emplois en France avec 4 usines de production situées dans les régions du Grand-Est, la Bourgogne et l'Auvergne Rhône Alpes.

Le principal objectif visé dans cette initiative était d'obtenir le nombre d'employés en France et des garanties sur une démarche de création d'emplois durables en France de la part du management. Nous avons également initié une démarche d'engagement afin de détenir des données à l'échelle de la France notamment sur les catégories prioritaires (à savoir : les jeunes, les seniors et les personnes en situation de handicap).

Cette démarche d'engagement n'a pas été concluante. Après plusieurs échanges avec la société, l'équipe ISR n'a pas obtenu les informations extra-financières demandées (et requises pour évaluer le nombre d'emplois créés en France) ni de garanties suffisamment favorables pour les prochains exercices.

Ainsi, il a été décidé de céder la position en fin d'année 2023 pour concentrer le fonds sur des entreprises qui affichent un degré de transparence élevé en matière de politiques sociales et affichant des perspectives solides de création d'emplois.

## 5) Engagement collaboratif

L'engagement actionnarial collaboratif consiste à dialoguer, via des campagnes d'engagement sur des thématiques variées, avec des entreprises afin de faire progresser leurs pratiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG). Les thématiques sont définies en fonction des priorités d'engagement définies par un groupement d'investisseurs.

Talence Gestion participe à des actions collaboratives d'engagement. En cohérence avec son engagement envers les Principes pour l'Investissement Responsable (PRI), Talence Gestion étend ses démarches d'engagement auprès des organisations professionnelles financières, afin de porter sa vision de l'investissement responsable au sein du marché, dans les réglementations et des normes spécifiques propices à la finance durable. (Finance For Tomorrow et le FIR)

### Finance for Tomorrow

Sur 2022, Talence Gestion était engagée dans la coalition « InvestorForAJustTransition » portée par Finance for Tomorrow », une branche de Paris EUROPLACE. Cette coalition d'engagement autour de la transition juste a pour objectif de promouvoir une transition socialement acceptable vers des économies bas carbone.

L'équipe de Talence Gestion a participé à des campagnes d'engagement menées auprès des entreprises cotées visant à les encourager à intégrer toutes les dimensions de la Transition Juste à leurs stratégies et promouvoir les bonnes pratiques.



La Transition Juste vise à minimiser les retombées sociales négatives de la transition vers des modèles économiques durables, tout en maximisant les aspects positifs d'une telle transition. En effet, afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre et de limiter le réchauffement climatique, tous les secteurs économiques sont amenés à traverser d'importantes restructurations. Celles-ci auront des implications sociales majeures pour tous types de parties prenantes : les travailleurs, les consommateurs, les communautés locales et la société civile dans son ensemble. Cette coalition entend ainsi rendre socialement acceptable la transition vers des économies bas-carbone.

Les engagements ont été réalisés de manière sectorielle en ciblant en priorité les secteurs les plus impactés par la transition.

Talence Gestion a fait partie du groupe de travail Transport. En août 2022, des lettres d'engagement ont été adressées au management de plusieurs entreprises ciblées (Michelin, Alstom, Renault, Forvia, Air France KLM) par cette coalition dont Talence Gestion était l'une des sociétés de gestion signataires.

### **Club SMID par le FIR**

Talence Gestion a rejoint en 2024 l'initiative collective impulsée par le FIR qui vise à créer une communauté d'investisseurs responsables dédiée au dialogue et à l'engagement des entreprises de petites et moyennes capitalisations (SMID) sur des sujets ESG.

L'équipe de gestion et d'analyse ESG dédiée au fonds EMPREINTE EMPLOI FRANCE a rejoint le groupe de travail « Capital humain ». Au sein de ce groupe de travail, un dialogue sera mené avec une liste d'entreprises françaises sur des sujets tels que l'actionnariat salarié, la formation qualifiante, la représentation des salariés dans les instances de décision, la gestion responsable des restructurations ou encore la création d'emploi en France, etc.

Talence Gestion s'est porté volontaire pour être « Lead » sur une des démarches collaboratives d'engagement qui concerne une des positions du fonds EMPREINTE EMPLOI FRANCE.

## **III. Engagement lors des Assemblées Générales**

### **1) Politique de vote**

En tant qu'investisseur Actions « responsable », la participation aux Assemblées Générales est l'un des piliers de l'engagement actionnarial chez Talence Gestion. La politique de vote et le dialogue avec les organes de direction sont étroitement liés.

Retrouvez la « Politique de vote » sur le site internet de l'entreprise via le lien suivant : [Politique de vote - 2023](#).

### **2) Rapport sur l'exercice des droits de vote**

Le rapport de vote pour l'année 2023 est disponible sur notre site internet via le lien suivant : [Rapport sur l'exercice du droit de vote 2023](#).



En ce qui concerne le fonds ISR EMPREINTE EMPLOI FRANCE, Talence Gestion a participé à l'ensemble des Assemblées Générales des entreprises présentes dans le fonds, soit un taux de participation de **100%**.

Au cours de l'exercice 2023, l'équipe ISR et les gérants du fonds EMPREINTE EMPLOI FRANCE ont ainsi participé à 43 Assemblées Générales. Sur un total de 1020 résolutions votées, 114 votes d'opposition ont été émis. Ce résultat représente un taux d'opposition de **11,2%**.

Sur les 43 Assemblées Générales, les équipes ISR et de gestion ont voté « contre » à au moins une résolution dans 58% des cas.

## **IV. Moyens dédiés à l'activité d'engagement**

Talence Gestion a mis en place une organisation interne dédiée aux investissements responsables.

### **1) Comité de Direction**

Le Comité de Direction, présidé par le Président de Talence Gestion, suit l'avancement du déploiement de l'ISR et valide également, le cas échéant, les évolutions dans la démarche ISR et la méthodologie d'évaluation des enjeux de responsabilité sociétale des entreprises. Ce comité est composé de 6 collaborateurs se réunissant tous les quinze jours.

### **2) Collaborateurs engagés dans des démarches ISR**

En 2022, 6 personnes au sein de la Gestion Collective ont travaillé sur les enjeux ESG (déploiement, mise en place d'outils, formalisation des processus et des démarches, gestion d'actifs intégrant une contrainte ESG).

Début 2023, une « Analyste ESG – Chargé des données et des reportings » se dédie essentiellement à ces sujets au sein de Talence Gestion.

En 2024, un nouvel Analyste ESG a rejoint l'équipe.

### **3) Comité Investisseur Responsable Interne**

La mise en œuvre de la démarche ISR au sein de Talence Gestion est animée par un Comité Investisseur Responsable Interne composé de membres issus des équipes de la Gestion Collective et de la Gestion Privée dont les référents sont Hervé Picard et Victoire Demeestère.

Réuni biannuellement, ce Comité a pour mission d'aborder :

- la formalisation et le déploiement de notre approche d'investisseur responsable ;
- l'évolution du référentiel de critères dans le cadre de notre notation extra-financière interne : « la Méthode FED » ;
- Le respect des procédures en place.



#### 4) Comité spécifique au fond EMPREINTE EMPLOI FRANCE

Un Comité collégial se réunit tous les trimestres. Il réunit les partenaires extra-financiers mobilisés sur le projet et suit la mise en œuvre de la politique d'investissement responsable du fonds EMPREINTE EMPLOI FRANCE. Il se prononce notamment sur les mesures d'indicateurs, les émetteurs susceptibles d'être mis sous surveillance ou exclus, la gestion des controverses, les actualités marquantes des sociétés et autres sujets en lien avec le fonds.

### V. Communication autour de la politique d'engagement

Le rapport annuel de gestion ESG du fonds EMPREINTE EMPLOI FRANCE détaille :

- La performance des notations extra-financières du fonds
  - Analyse de la performance de la notation « EMPLOI »
  - Analyse de la durabilité
- Le suivi et l'analyse des indicateurs de retombées socioéconomiques territoriales
  - Le soutien aux filières d'avenir et d'excellence en France
  - Une sélection d'entreprises qui créent de l'emploi en France
  - Retombées socio-économiques des entreprises en portefeuille
  - Evaluation des entreprises selon les ODDs
  - Indicateurs environnementaux des entreprises

On y retrouve notamment des informations sur l'exercice des droits de vote des entreprises en portefeuille ainsi que la liste et le résultat des « dialogues ciblés » qui ont eu lieu avec certaines entreprises.

Par souci de transparence, les investisseurs du fonds peuvent obtenir à tout moment sur simple demande, des informations sur les démarches d'engagement initiées par l'équipe de gestion depuis le lancement du fonds. Les résultats et les détails de toutes ces démarches sont connus et ont donc été rendus publics et disponibles en permanence.

Le reporting mensuel du fonds est également l'occasion de mettre en avant une valeur détenue en portefeuille et de signaler ses initiatives et retombées en matière d'emploi. Le texte ci-dessous est un extrait du rapport mensuel du fonds EMPREINTE EMPLOI FRANCE pour le mois de mars 2023 :

#### LA VALEUR DU MOIS : EMPLOI ET TERRITOIRE

---



**Stef** (position de 4,2% au 28/03/2024) est le spécialiste français et leader européen de la logistique et des services de la chaîne du froid qui comptait plus de 22 000 personnes à l'échelle du groupe en 2022, dont près de 15 500 personnes en France, soit près de 69% de son effectif total. **Stef** contribue à la création d'emplois en France, avec une augmentation de 14,9% de ses effectifs en 2022 (+2 026 employés). Grâce à cette forte création d'emplois, la société obtient l'excellent score de 5 étoiles sur 5.



L'entreprise se distingue aussi pour ses bonnes performances en matière d'intégration des personnes en situation de handicap, ce qui lui a valu le Prix Humpact 2023 dans cette catégorie. En effet, **Stef** démontre son engagement en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap avec un taux de 7,7% en France et de 6,8% au sein de son effectif mondial. En plus d'être au-dessus du seuil légal, ces taux sont en hausse depuis 2019. **Stef** met aussi en place plusieurs initiatives vertueuses comme la signature, en 2022, de son 6ème accord Handicap agréé par la DREETS dont l'un des objectifs est la sensibilisation des collaborateurs. Ainsi, en 2022, ce sont plus de 500 employés qui ont été sensibilisés, et le groupe a diffusé auprès des managers et des services RH son guide Maladie Chroniques Invalidantes. Une autre initiative notable est l'acquisition, en 2019, de l'entreprise adaptée Dyad.

Grâce à son maillage qui couvre tout le territoire français, **Stef**, à travers plus de 176 plateformes de transport et de logistique contribue de manière importante sur le plan socio-économique en France. Selon l'analyse des données ImpacTer, le groupe affiche, par million d'euros de chiffres d'affaires en France, 16,6 emplois générés sur le territoire (surperformant ainsi le secteur privé d'environ 50%). Par ailleurs, le groupe contribue au soutien du PIB national à hauteur de plus d'1,2 millions d'euros par million d'euros de chiffres d'affaires, sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. Enfin, citons que le groupe investit massivement au sein du territoire en poursuivant le maillage territorial de son activité en France, avec la reprise d'une partie des activités de Jammet localisée en Nouvelle Aquitaine. Dans la lignée de son plan stratégique "Engagés pour un avenir durable", **Stef** met en œuvre une stratégie en faveur notamment de la transition énergétique (installations photovoltaïques, éoliennes, véhicules biocarburant, ...), avec plus de 320 M€ d'investissements au global en 2023 et un budget prévisionnel 2024 qui reste dans cette même dynamique.

## Avertissement

Ce document est conçu exclusivement à des fins d'information.

Talence Gestion décline toute responsabilité en cas d'altération, déformation ou falsification dont ce document pourrait faire l'objet. Toute modification, utilisation ou diffusion non autorisée, en tout ou partie de quelque manière que ce soit est interdite. Les informations contenues dans cette publication sont basées sur des sources que nous considérons fiables, mais nous ne garantissons pas qu'elles soient exactes, complètes, valides ou à propos.

Edité par Talence Gestion - Siège social : 38 avenue Hoche, 75008 Paris.