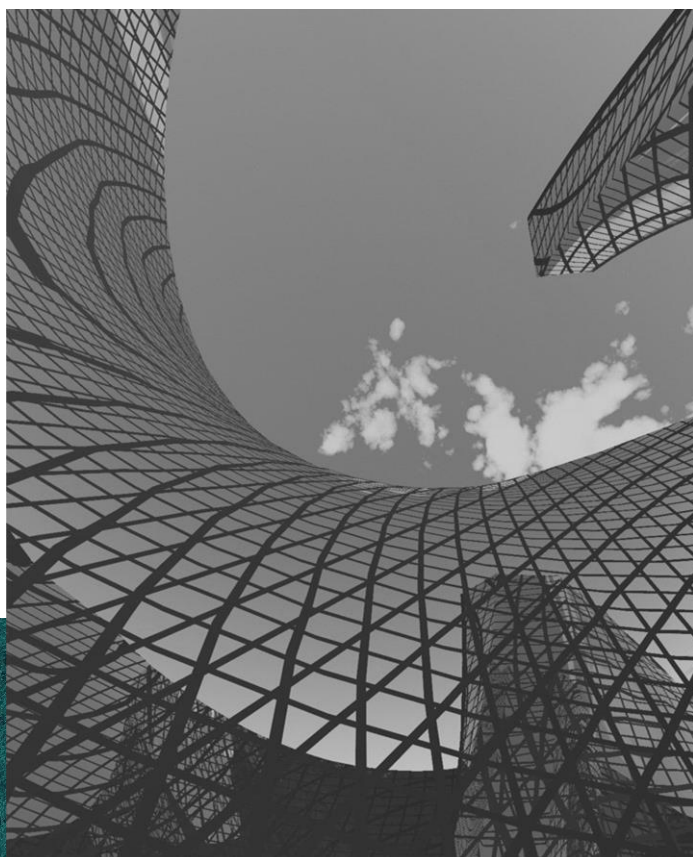


2024



Rapport de gestion ESG

Empreinte Emploi France



TALENCE
GESTION



Table des matières

Préambule	2
I. Présentation du fonds Empreinte Emploi France.....	3
1) Objectifs du fonds.....	3
2) Stratégie d'investissement du fonds.....	3
II. Performance des notations extra-financières du fonds.....	6
1) Analyse de la performance de la notation « EMPLOI ».....	6
2) Analyse de la durabilité.....	7
III. Suivi et analyse des indicateurs de retombées socioéconomiques territoriales.....	8
1) Le soutien aux filières d'avenir et d'excellence en France.....	9
2) Une sélection d'entreprises qui créent de l'emploi en France	10
3) Retombées socio-économiques des entreprises en portefeuille	12
Exemple – Bilan des retombées socio-économiques du groupe Legrand	14
4) Evaluation des entreprises selon les ODDs.....	16
5) Indicateurs environnementaux des entreprises	17
IV. Synthèse des démarches d'engagement.....	20
1) Dialogues réguliers	20
2) Dialogues ciblés	21
3) Démarches d'engagement.....	22
4) Engagement collaboratif	25
Finance for Tomorrow	26
Club SMID par le FIR	26
5) Engagement lors des Assemblées Générales	26
V. Gestion des conflits d'intérêts	27
VI. Communication autour de la politique d'engagement.....	27



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.

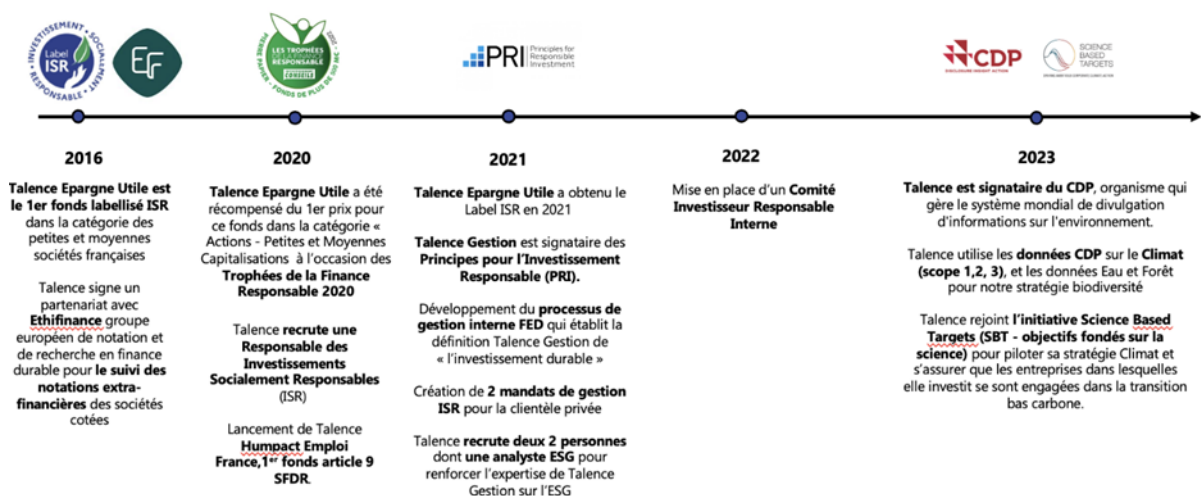
Solide et agile, Talence Gestion bénéficie des atouts d'une entreprise à taille humaine proche de ses clients (réactivité, proximité et flexibilité) tout en leur donnant accès à une large offre de placements et de services digne d'un grand groupe.

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 :





I. Présentation du fonds Empreinte Emploi France

1) Objectifs du fonds

EMPREINTE EMPLOI FRANCE a un objectif de développement durable sur le plan social au sens de l'article 9 du Règlement SFDR. L'objectif de gestion du fonds EMPREINTE EMPLOI France est double :

- la sélection d'entreprises créatrices d'emplois en France, aux politiques sociales vertueuses, ayant des retombées socio-économiques sur le territoire français, selon l'analyse de la société de gestion (filtre ImpactTer par exemple) ;
- la recherche d'une performance annuelle nette de frais de gestion supérieure à la performance de l'indicateur de référence composite 50% CAC 40 ESG Net Return (dividendes réinvestis) + 50% CAC Mid & Small Net return (dividendes réinvestis) sur la durée de placement recommandée (5 ans au minimum).

EMPREINTE EMPLOI FRANCE intègre les risques de durabilité et les critères ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance) dans le processus de sélection de valeurs. Il investit 90% de ses actifs dans des valeurs considérées comme étant des investissements durables. Pour bénéficier de l'appellation « Investissement Durable », l'entreprise dans laquelle le fonds investit doit exercer :

- une activité économique contribuant à un objectif social ;
- sans causer de préjudice significatif à d'autres objectifs environnementaux ou sociaux (prise en compte des principales incidences négatives) ;
- tout en veillant à ce que l'entreprise dans laquelle est effectué l'investissement applique des pratiques de bonne gouvernance.

Indicateur de référence : indicateur de référence composite 50% CAC 40 ESG Net Return (dividendes réinvestis) + 50% CAC Mid & Small Net return (dividendes réinvestis)

- 50% Indice CAC 40 ESG Net Return (dividendes réinvestis) (Code Bloomberg : CACESG NR Index) : indice publié en € par la société NYSE Euronext Paris S.A., composé de 40 actions d'entreprises essentiellement françaises sélectionnées sur la base de critères en matière de développement durable tout en visant à réduire l'empreinte carbone de l'indice (pondérée) par rapport à son univers de départ, l'indice CAC Large 60.
- 50% Indice CAC Mid & Small Net Return (Code Bloomberg : CMSN) : indice créé par NYSE Euronext, représentatif des moyennes et petites capitalisations boursières françaises. Cet indice est valorisé aux cours de clôture et sa performance est calculée dividendes réinvestis.

2) Stratégie d'investissement du fonds

La stratégie d'investissement est basée sur une analyse fondamentale des valeurs en portefeuille et ne vise pas une réplique de l'indicateur de référence.

Le fonds est géré selon une combinaison de la prise en compte de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), et d'un score social qui comprend l'analyse et l'évaluation



des politiques sociales des entreprises et les potentielles retombées socio-économiques de la création d'emplois à l'échelle d'un territoire, selon l'analyse de la société de gestion.

La politique d'investissement d'EMPREINTE EMPLOI FRANCE est basée sur une approche de sélectivité sur la thématique sociale, de type « Best-in-universe » et complétée par des approches d'engagement actionnarial, d'exclusions normatives et sectorielles (détails ci-dessous) et d'exclusions liées à des controverses.

Les contraintes définies dans la stratégie d'investissement reposent en premier lieu sur les politiques d'exclusions normatives et sectorielles :

Les exclusions normatives sont l'exclusion des entreprises qui contreviendraient de manière grave et/ou répétée à l'un ou plusieurs des 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies portant sur les droits de l'homme, les normes de travail et la lutte contre la corruption

Les exclusions sectorielles sont les suivantes :

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

L'approche d'engagement actionnarial consiste à dialoguer avec le management des entreprises afin de s'assurer que les sociétés dans lesquelles le fonds investi prennent en compte à long terme les facteurs environnementaux, sociétaux et de gouvernance. Le fonds EMPREINTE EMPLOI FRANCE porte une attention particulière à la dynamique et à la qualité des politiques sociales des entreprises dans lesquelles il investit. L'approche recouvre également le vote systématique en assemblée générale d'actionnaires.

L'investissement est réalisé en actions de sociétés françaises de toutes capitalisations boursières (grandes, moyennes et petites), de tous secteurs d'activité (hors exclusions sectorielles citées ci-dessus), dans un univers de sociétés dépassant les deux seuils suivants :

- 100 M € de capitalisation boursière ;
- 150 salariés.



Le fonds investit 90% de ses actifs dans des actifs considérés comme étant des investissements durables tel que défini dans la présentation du fonds.

EMPREINTE EMPLOI FRANCE met en œuvre une approche de sélectivité « **Best in Universe** » par rapport à l'univers d'investissement via :

- l'exclusion des entreprises les moins bien notées selon la méthodologie d'analyse sur la thématique sociale « HUMPACT » mise à jour chaque année. Cette étape amène l'exclusion des entreprises notées à moins de 3 étoiles sur 5, soit plus de 20% de l'univers d'investissement,
- et l'exclusion des entreprises les moins bien évaluées de l'univers d'investissement selon la méthodologie d'analyse ESG interne « FED » mise à jour chaque année.

L'exclusion totale s'élève à plus de 30% (en nombre d'entreprises, compte-tenu du biais en faveur des grandes capitalisations que générerait l'exclusion par capitalisation boursière) de l'univers d'investissement.

La **méthodologie « 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 santé et de la sécurité au travail, parité femmes-hommes, diversité et luttes contre les discriminations).

L'attention de l'investisseur est attirée sur le fait que EMPREINTE EMPLOI FRANCE ne peut garantir l'aspect durable des emplois créés par les entreprises. Cette dimension n'est, à ce jour, pas intégrée. Il est à noter que, sur la typologie des contrats à savoir le taux de CDI au sein des entreprises, la disponibilité de l'indicateur est proche de 80% au niveau Groupe et 40% en France pour l'ensemble de l'univers d'investissement. Sur les données disponibles, le taux de CDI s'élève en moyenne à 91% (Groupe) et 89% (France).

Toutes les entreprises sont comparées entre elles, et se voient attribuer un score de performance sur 100. Le score obtenu est ensuite traduit en une notation simplifiée allant de 1 (moins bon score) à 5 (meilleur score) étoiles. Les entreprises sélectionnées détiennent au minimum 3 étoiles obtenues grâce à la méthodologie HUMPACT qui évalue la qualité de l'ensemble de la politique sociale de l'entreprise.

Les sociétés du portefeuille sont ensuite analysées et évaluées sous un angle financier via :

- les rencontres régulières des managements par l'équipe de gestion
- et notre outil interne propriétaire, le Scoring Talence Gestion.

La sélection et la pondération des titres au sein du fonds sont effectuées dans une optique d'optimisation du couple rendement/risque.



Enfin, la dernière étape de la stratégie d'investissement repose sur la méthodologie « ImpacTer » qui mesure les retombées socio-économiques induites des entreprises sélectionnées et liées à la création d'emplois, de valeur en termes de production et de consommation locales, ainsi qu'à la contribution des entreprises aux finances publiques. Cette méthodologie est une innovation qui permet de mesurer l'intégralité des contributions socio-économiques des entreprises sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Enfin, ce score ImpacTer peut être majoré d'un bonus de 10%, sur des données prospectives liées à la stratégie de développement de l'entreprise sur le territoire français, selon l'analyse de Talence Gestion.

La performance du portefeuille en matière de score ImpacTer devra être supérieure à celle de son indicateur de référence.

II. Performance des notations extra-financières du fonds

1) Analyse de la performance de la notation « EMPLOI »

Depuis sa création, Empreinte Emploi France surperforme son indice de référence d'un point de vue extra-financier en particulier sur la thématique sociale (le S de ESG).

L'ensemble des entreprises du fonds sont couvertes par l'analyse de l'agence HUMPACT.

A fin mars 2024, le fonds affiche une notation « S » de 4 étoiles sur 5. Son indice de référence ressort avec une note de 2,5 étoiles sur 5.

4★

Notation « EMPLOI » du fonds
Empreinte Emploi France

2,5★

Notation « EMPLOI » de l'indice de référence
50% CAC 40 ESG + 50% CAC MID & SMALL

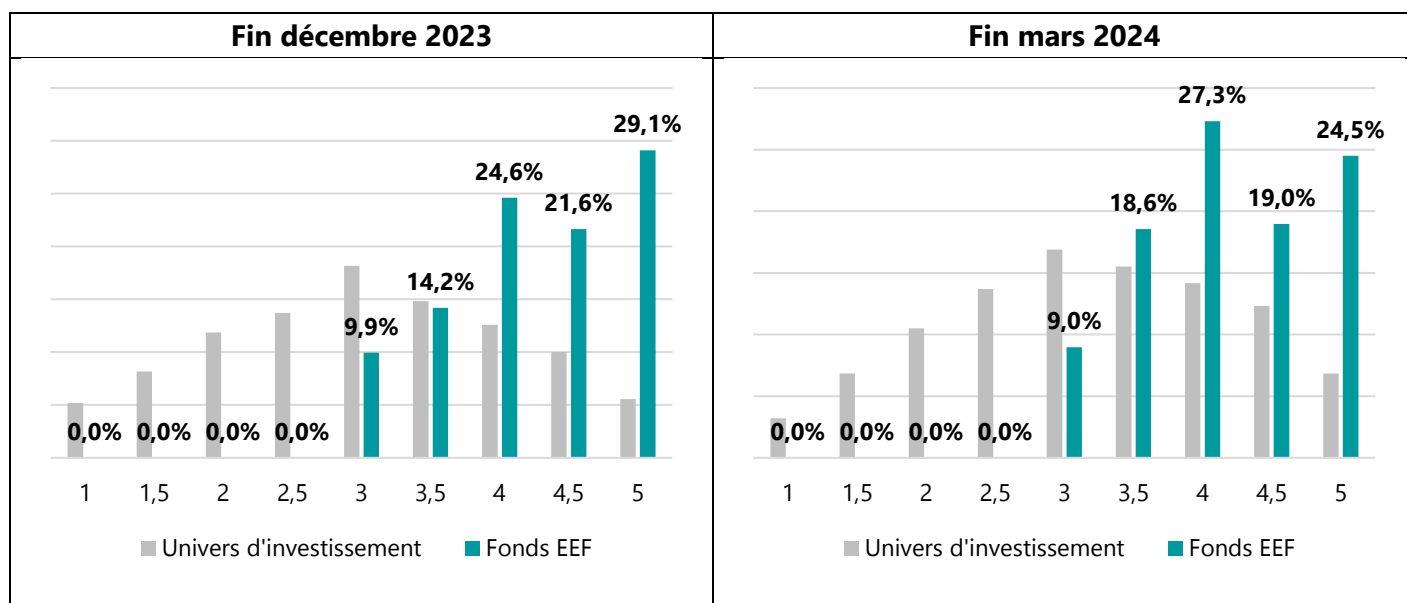
Sources : Talence Gestion et HUMPACT (Campagne 2023) – données au 28/03/2024
Taux de disponibilité de l'information HUMPACT : 91,7% pour l'univers d'investissement
Taux de disponibilité de l'information HUMPACT : 90,3% pour l'indice de référence
Taux de disponibilité de l'information HUMPACT : 100% pour le fonds

Cette note signifie, selon notre analyse, que le fonds a sélectionné des entreprises vertueuses sur la thématique sociale, avec :

- Une création d'emplois significative des sociétés dans lesquelles le fonds est investi ;
- Les emplois créés concernent tous les types de population y compris ceux avec les plus forts besoins en emploi (Jeunes, seniors, personnes en situation de handicap) ;
- Les sociétés créent un emploi de qualité, avec des politiques sociales développées ;
- Les sociétés sont transparentes et démontrent un engagement envers l'emploi en France.



Graphique : Répartition des notations « S » :



Sources : Talence Gestion et HUMPACT (Campagne 2023) – données au 28/03/2024 et au 29/12/2023
Taux de disponibilité de l'information HUMPACT : 93,7% pour l'univers d'investissement
Taux de disponibilité de l'information HUMPACT : 100% pour le fonds

Il est important de noter que 100% du fonds est investi dans des entreprises évaluées par le référentiel HUMPACT, affichant au moins 3 étoiles. Cette sélection exigeante est effectuée selon l'approche dite « Best-in-universe », qui consiste à privilégier les entreprises les mieux notées d'un point de vue extra-financier au sein de l'univers d'investissement. Près de 25% du fonds est investi dans des entreprises qui affichent 5 étoiles sur 5. Et 46,3% du portefeuille ressort avec une notation de 4 ou 4,5 étoiles. Puis, 27,5% du fonds est noté entre 3 et 3,5 étoiles (des notations au-dessus de la moyenne).

2) Analyse de la durabilité

Pour évaluer la réalisation de son objectif d'investissement durable et être conforme aux exigences réglementaires de l'Article 9, EMPREINTE EMPLOI FRANCE utilise les indicateurs qui découlent de la **méthodologie d'analyse ESG interne « FED »**, à savoir :

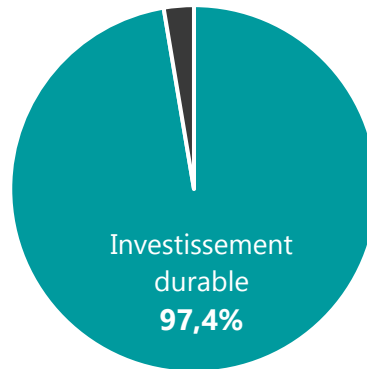
- Sur les critères environnementaux, l'entreprise doit valider au moins 2 critères parmi les 5 critères principaux analysés (du type émissions GES, politiques environnementales, gestion des déchets, gestion des ressources et énergies renouvelables) ;
- Sur les critères sociaux, l'entreprise doit valider au moins 2 critères parmi les 6 critères principaux analysés (formation, droits de l'homme, emploi, égalité, sécurité, absentéisme) ;
- Les principales incidences négatives (« PAI ») ;
- Sur les critères de gouvernance, l'entreprise doit valider au moins 2 critères parmi les 6 critères principaux analysés (du type diversité et structure du conseil d'administration, comité de rémunération, rémunération variable sur la RSE, politique RSE).

L'ensemble des lignes du portefeuille est analysé et couvert par la méthodologie FED.



L'ensemble des entreprises valident les critères environnementaux ou sociaux et de gouvernance. 97,4% du fonds EMPREINTE EMPLOI FRANCE est « durable » selon notre méthodologie d'analyse FED décrite ci-dessus.

Graphique : Répartition des évaluations FED « durable »



Source Talence Gestion – données sur le portefeuille au 28/03/2024
(100% des valeurs sont analysées selon la méthodologie FED)

Les éléments ESG qui ne permettent pas à 3 entreprises détenues dans le fonds (représentant 2,6% du fonds) de valider leur qualificatif « durable » sont les principales incidences négatives. Ces 3 entreprises qui ne valident pas les PAI (en particulier les PAI suivants : Emissions dans l'eau et absence de politiques de lutte contre la corruption et les pots-de-vin) sont des petites entreprises dites « Jeunes Pousses ».

Le fonds se garde la possibilité d'investir une partie de son actif en actions cotées de petites capitalisations, parmi lesquelles des valeurs dites « jeunes pousses ».

Les sociétés « jeunes pousses » sont des petites capitalisations (notamment cotées sur le marché Euronext Growth) qui affichent à l'investissement une capitalisation supérieure à 100 M€ et qui présentent un plan de développement en France à 3 ans leur permettant, en cohérence, de dépasser l'effectif de 150 salariés à cet horizon (si ce seuil n'est pas déjà franchi au moment de l'investissement).

Ces entreprises de petites tailles n'ont généralement pas encore la maturité suffisante pour produire un reporting extra-financier complet et fiable.

Ces entreprises récemment introduites en bourse ont en effet des ressources limitées (budgets et équipes) ce qui peut limiter leur capacité à développer un reporting extra-financier robuste. Par ailleurs, l'environnement réglementaire étant complexe et évolutif, les investissements effectués dans ces entreprises amènent l'équipe ISR à mettre en œuvre des démarches d'engagement sur ce sujet, afin de les aider à surmonter ce défi et à améliorer leur performance ESG à terme.

III. Suivi et analyse des indicateurs de retombées socioéconomiques territoriales

La surperformance du fonds par rapport à l'indice se matérialise par de retombées socioéconomiques.



1) Le soutien aux filières d'avenir et d'excellence en France

L'économie française a subi de multiples chocs ces dernières années, dont la crise sanitaire de la Covid-19, les perturbations des chaînes d'approvisionnement mondiales et la guerre en Ukraine. Ces événements ont eu un impact majeur sur l'emploi, avec la destruction de 800 000 postes et une remise en question de la souveraineté nationale dans certains secteurs clés.

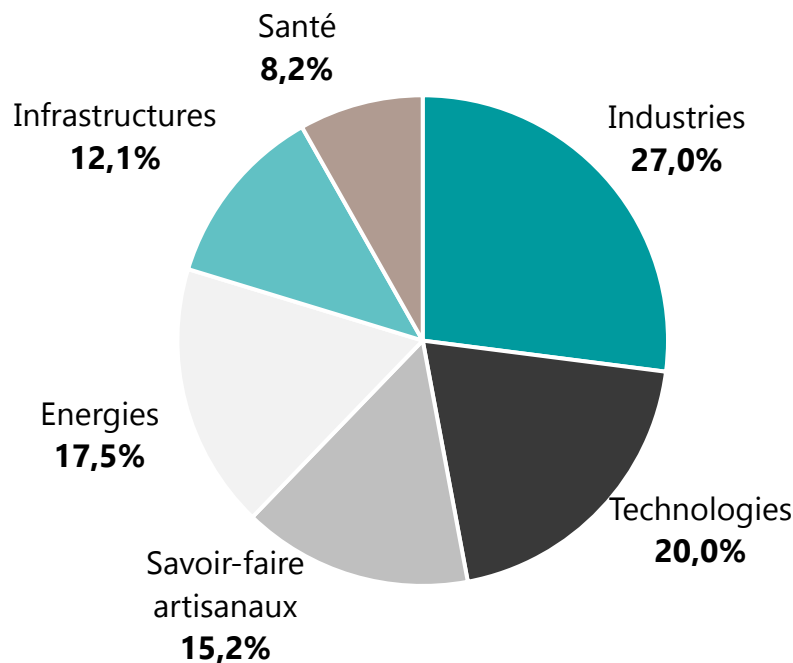
Dans ce contexte, en juillet 2020, le fonds Empreinte Emploi France a été créé pour investir dans des entreprises qui soutiennent les filières d'avenir et pour contribuer à la relance économique du pays.

Ce fonds d'actions investit dans une quarantaine d'entreprises, représentant 400 000 emplois en France, réparties dans les secteurs suivants :

- Infrastructures (120 900 emplois)
- Industries (60 650 emplois)
- Technologies (49 600 emplois)
- Energies (83 300 emplois)
- Savoir-faire artisanaux (49 800 emplois)
- Santé (35 700 emplois)

Le fonds Empreinte Emploi France s'inscrit dans une démarche d'investissement durable et responsable. Il vise à soutenir les entreprises qui contribuent à la création d'emplois en France et les filières d'avenir.

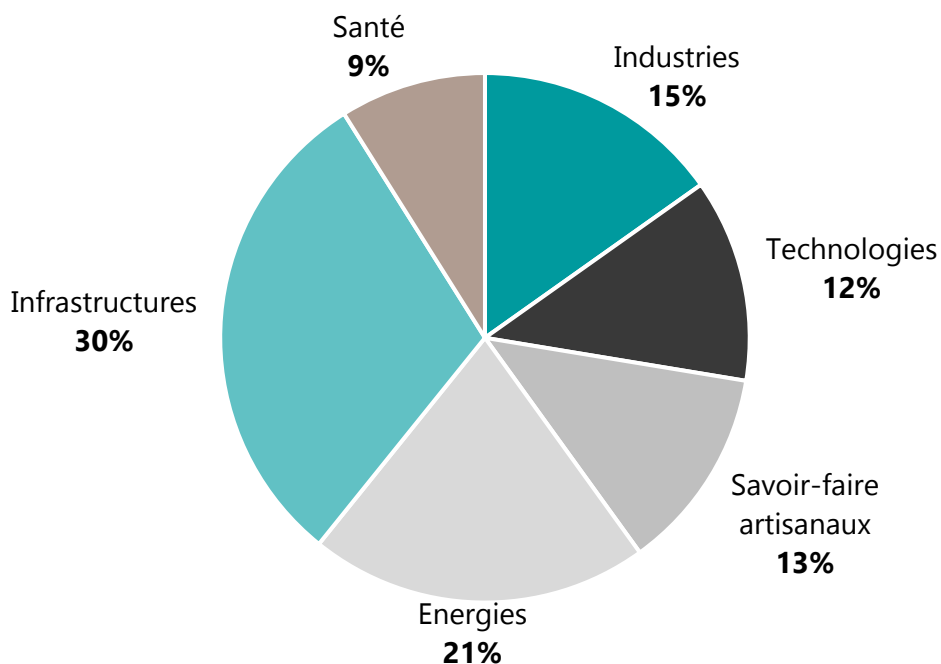
Répartition sectorielle du fonds (en pondération au 28/03/2024)



Source : Talence Gestion



Répartition des emplois directs par filières

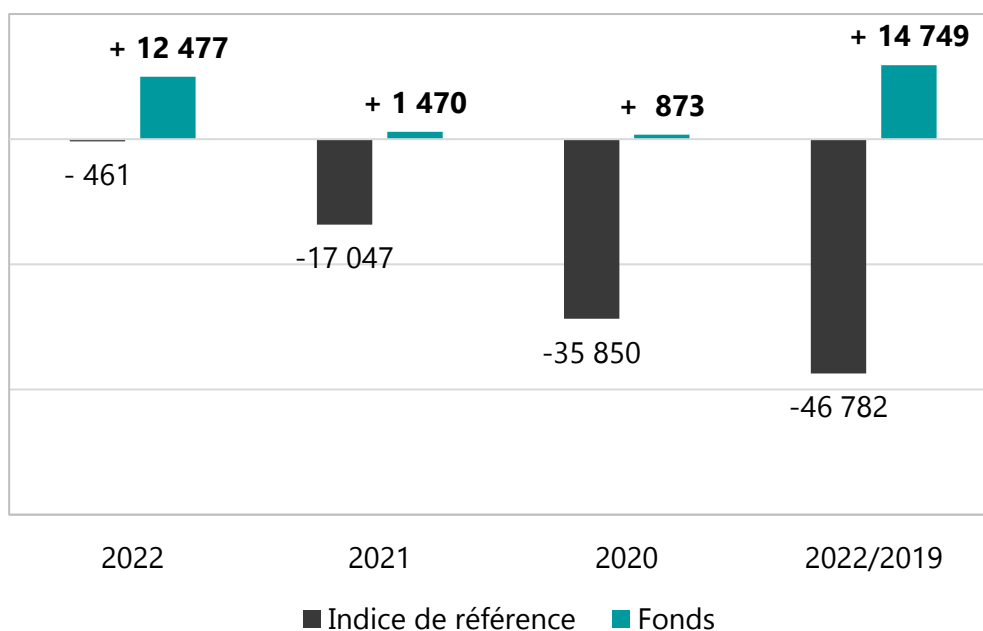


Taux de disponibilité de l'information HUMPACT (Campagne 2023) : 99,5% du portefeuille au 28/03/2024

2) Une sélection d'entreprises qui créent de l'emploi en France

Le fonds affiche un objectif de développement durable, celui de créer des emplois en France sur 3 ans.

Graphique : Création ou destruction d'emplois en France du fonds et de l'indice



Taux de disponibilité de l'information HUMPACT (Campagne 2023) : 98,8% du portefeuille au 28/03/2024
2 valeurs récemment introduites en bourse (il y a moins de 3 ans) représentent 1,2% du fonds.

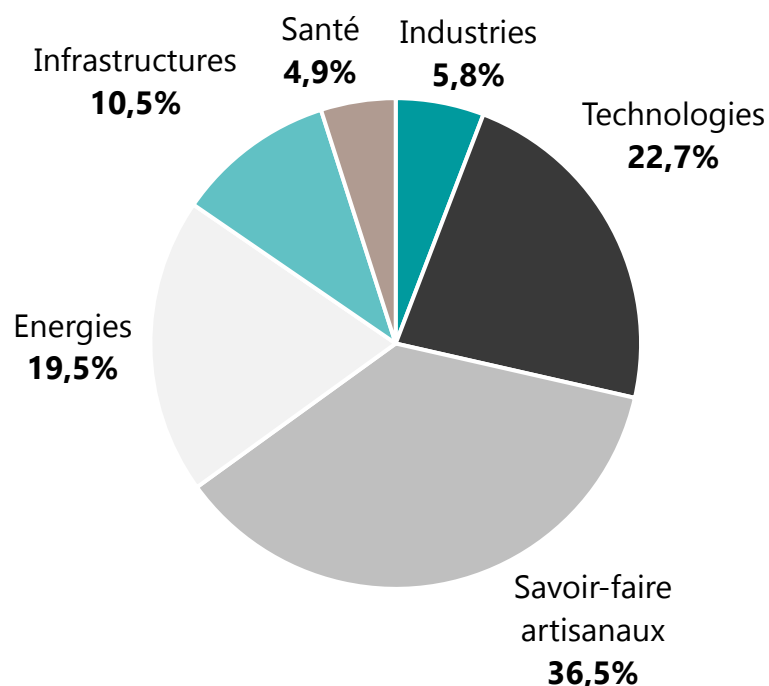


Au-delà des notations « S » qui traduisent en étoiles les politiques sociales des entreprises, la surperformance du fonds par rapport à son indice de référence se matérialise également par la création d'emplois en France des entreprises en portefeuille :

- Sur 3 ans, les sociétés sélectionnées dans le fonds ont créé près de 15 000 emplois sur le territoire français contre une destruction de 46 800 emplois pour son indice de référence.
- La création d'emplois en France a été particulièrement dynamique au cours de l'année 2022, durant laquelle les entreprises du fonds ont créé environ 12 500 emplois, tandis que son indice affiche une destruction de près de 500 emplois.
- Par ailleurs, au cours de la crise du COVID-19, entre fin 2019 et fin 2020, les entreprises présentes dans le fonds ont démontré une solide résilience avec une création de 873 emplois, à comparer à une destruction de l'indice de 35 850 emplois en France.
- Sur l'année 2020/2021, toujours marquée par la crise du COVID-19, les entreprises du fonds surperforment à nouveau son indice de référence avec la création de 1 470 emplois (contre -17 047 emplois pour son indice). Cette surperformance a été essentiellement portée par les entreprises de moyenne capitalisation présentes dans le fonds.

En résumé, le fonds affiche une large contribution positive à la création d'emplois en France par rapport à son indice de référence sur 3 ans et une résilience démontrée en période de contraction de l'activité.

Graphique : La contribution des filières stratégiques à la création d'emplois sur 3 ans en France



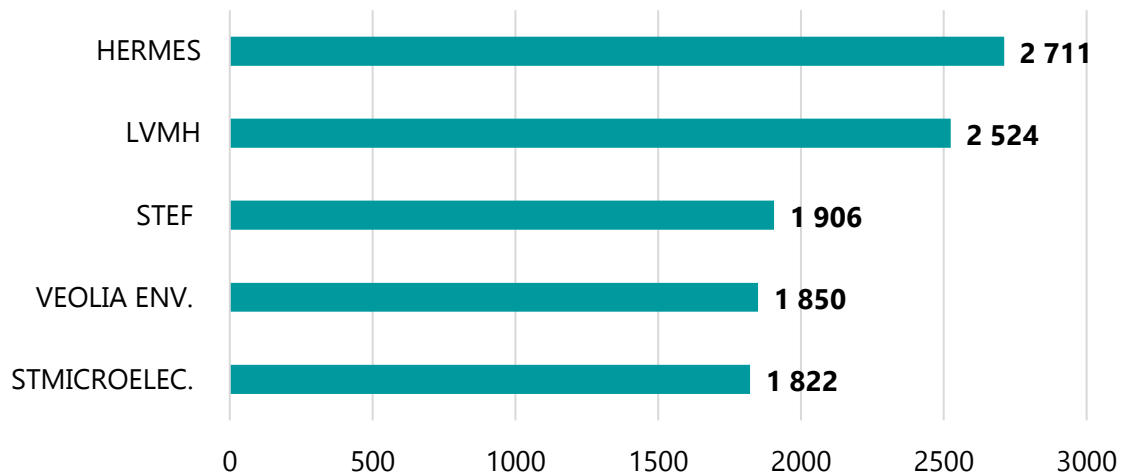
Taux de disponibilité de l'information HUMPACT : 98,8% du portefeuille au 28/03/2024

L'ensemble des filières présentes dans le fonds crée de l'emploi sur le territoire.



Le secteur des savoir-faire artisanaux se distingue comme le principal moteur de la création d'emplois en France entre 2019 et 2022, représentant 36,5% des emplois créés sur la période. En deuxième position, la filière technologique se positionne comme un contributeur majeur avec 22,7% des nouveaux emplois. Enfin, les secteurs stratégiques des infrastructures, des industries et de la santé contribuent à la création d'emplois dans une moindre mesure, avec respectivement 10,5%, 5,8% et 4,9% des emplois créés.

Graphique : Les entreprises du portefeuille les plus contributrices en création d'emplois sur 3 ans (2019/2022)



Taux de disponibilité de l'information HUMPACT (Campagne 2023) : 98,8% du portefeuille au 28/03/2024

3) Retombées socio-économiques des entreprises en portefeuille

La dernière étape de la stratégie d'investissement du fonds EMPREINTE EMPLOI France repose sur la méthodologie « ImpacTer » qui mesure les retombées socio-économiques induites des entreprises sélectionnées et liées à la création d'emplois, de valeur en termes de production et de consommation locales, ainsi qu'à la contribution des entreprises aux finances publiques.

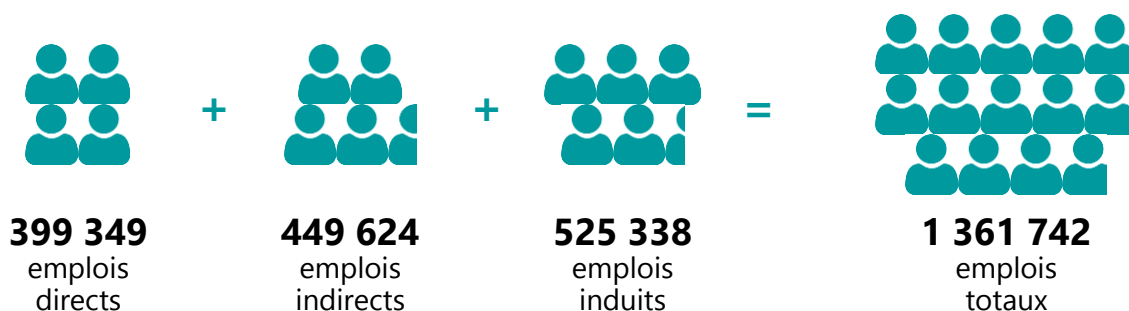
Cette méthodologie est une innovation qui permet de mesurer l'intégralité des contributions socio-économiques des entreprises sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Le fonds EMPREINTE EMPLOI FRANCE s'engage à ce que sa performance en matière de score ImpacTer soit supérieure à celle de son indicateur de référence.



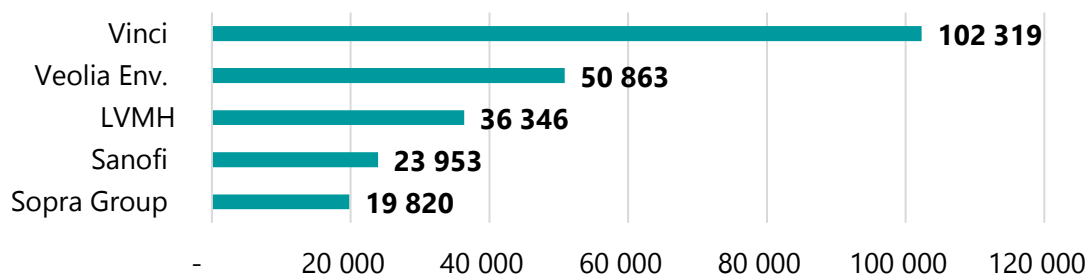
Contribution des entreprises en portefeuille sur l'emploi en France

Le soutien à l'emploi en France des sociétés en portefeuille



Taux de disponibilité de l'information ImpactTer : 99,0% du portefeuille au 28/03/2024

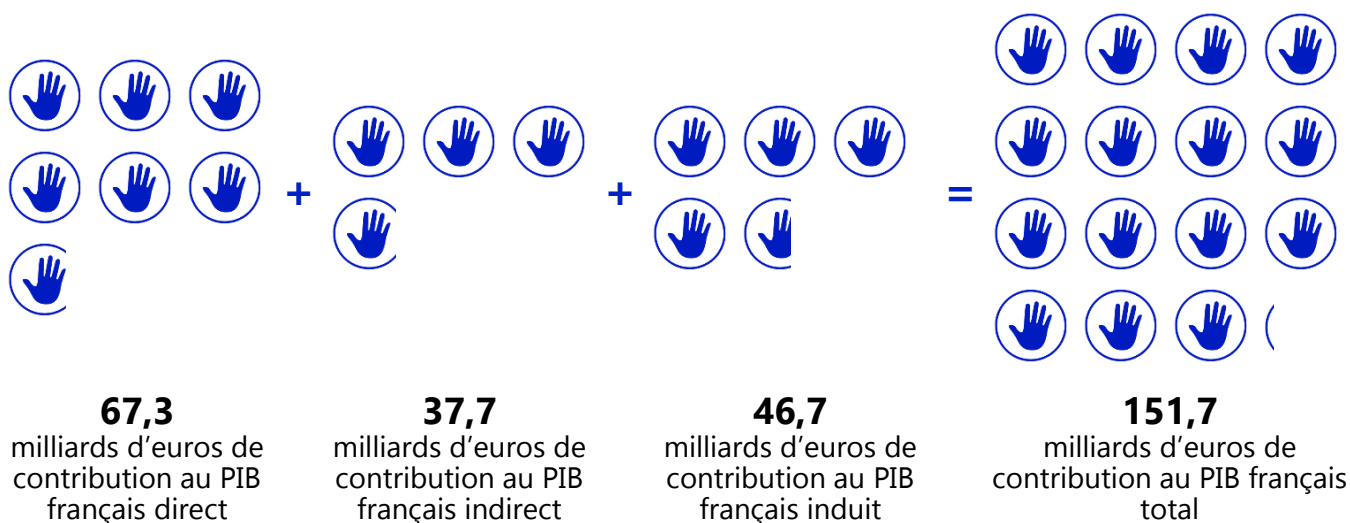
Graphique : Les entreprises du portefeuille qui emploient le plus de collaborateurs sur le territoire



Taux de disponibilité de l'information HUMPACT (Campagne 2023) : 99,5% du portefeuille au 28/03/2024

Contribution des entreprises en portefeuille sur le PIB français

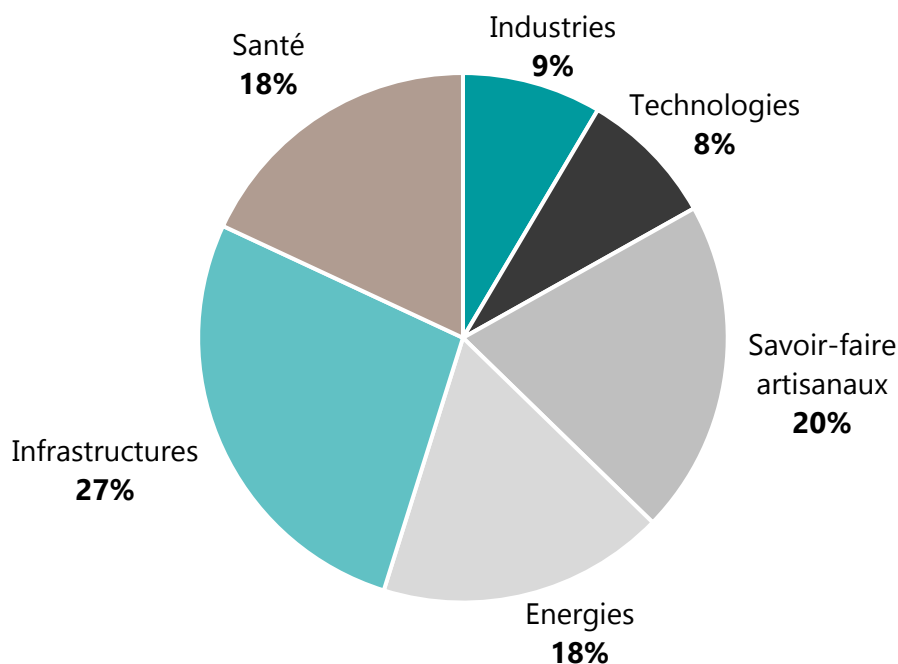
La contribution au PIB français des sociétés en portefeuille



Taux de disponibilité de l'information ImpactTer : 99,0% du portefeuille au 28/03/2024



Graphique : Répartition des contributions au PIB français par filières



Taux de disponibilité de l'information ImpactTer : 99,0% du portefeuille au 28/03/2024

Contribution des entreprises en portefeuille aux finances publiques

La contribution au finances publiques françaises des sociétés en portefeuille



Taux de disponibilité de l'information ImpactTer : 99,0% du portefeuille au 28/03/2024

Exemple – Bilan des retombées socio-économiques du groupe Legrand

L'implantation territoriale du Groupe est marquée par l'histoire de l'entreprise créée par ses fondateurs originaires de la Haute-Vienne, à Limoges. L'entreprise emploie à ce jour 1 200 collaborateurs dans la région Nouvelle-Aquitaine.

En termes d'impact territorial, il est à noter que le spécialiste des infrastructures électriques et numériques du bâtiment représente un des plus grands employeurs de la région. Celui-ci avait interpellé les élus locaux et la SNCF après des modifications horaires de trains vers Paris et des retards répétés. Le Directeur Général du Groupe a menacé de quitter la région si elle n'était pas mieux desservie en termes de transport. Cette menace a entraîné une répercussion



jusqu'au ministère de l'Economie et la SNCF a fini par rétablir une liaison Paris / Limoges précédemment abandonnée.

Legrand est la seule entreprise du CAC 40 implantée en Haute-Vienne. Demeurant près de Limoges, le groupe sécurise ainsi l'accessibilité ferroviaire au département, qui reste par ailleurs particulièrement enclavé.

Principales implantations sur le territoire :

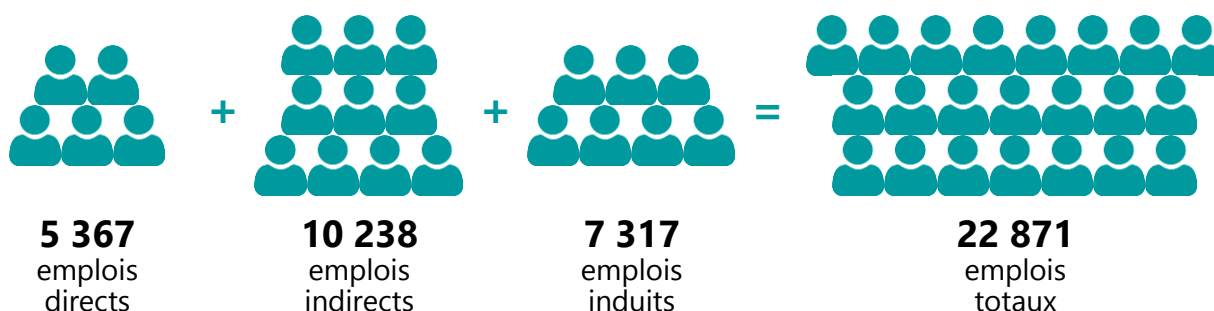
	Entité	Adresse	Région
1	Le Grand France	128, av. du Maréchal de Lattre de Tassigny 87045 Limoges	Nouvelle-Aquitaine
2	Alpes Technologies	P.A.E Les Glaisins - 7 rue des Bouvières 74943 Annecy-le-Vieux	Auvergne-Rhône-Alpes
3	Arnould, Bticino, Intervox	5 rue Jean Nicot - BP 155 93691 Pantin cedex	Île-de-France
4	Minkels	Bâtiment D2 - 19Bd. Georges Bidault 77183 Croissy Beaubourg	Île-de-France
5	ICM Group Cablofil	1 route de Semur 21500 Montbard	Bourgogne-Franche-Comté
6	Sarlam	54 rue du Général de Gaulle 28240 Belhomert	Centre-Val de Loire
7	S2S Onduleurs	ZAC de la Bouverie - 33 rue des Entrepreneurs 83520 Roquebrune Sur Argens	Provence-Alpes-Côte d'Azur
8	Ura	41 rue Delizy 93692 Pantin	Île-de-France

Emplois générés par les activités de Legrand :

Par ailleurs, résistant à la délocalisation, certains sites industriels du groupe ont participé au maintien et à la création d'emplois durables en France.

A ce jour, une vingtaine d'usines toujours implantées en France sont parvenues à encaisser en partie la concurrence étrangère par un travail d'automatisation important des chaînes de fabrication. Au total c'est plus de 5 300 salariés employés en France dans 30 sites.

Le soutien à l'emploi français du groupe Legrand



Taux de disponibilité de l'information ImpacTer : 100%



Legrand est le premier employeur privé du Limousin, avec ses 1 000 collaborateurs au sein de son siège social de Limoges et ses 2 200 collaborateurs travaillant dans l'un de ses cinq sites industriels et logistiques situés en Nouvelle-Aquitaine.

L'activité du groupe a également des impacts territoriaux que Talence Gestion est en capacité de mesurer, via la méthodologie ImpacTer. Les achats du groupe auprès de ses fournisseurs français permettent, selon nos analyses, de générer plus de 10 000 emplois en France sur la chaîne de valeur de Legrand. Les consommations des salariés du groupe et de ses fournisseurs participent, selon nos analyses, à la création de plus de 7 300 emplois en France. Au total, près de 23 000 emplois sont créés par l'activité du groupe en France.

Retombées économiques générées par les activités de Legrand :

La contribution au PIB français du groupe et l'ensemble de sa chaîne de valeurs s'élève à 1,8 M€ et se décompose comme suit (selon la méthodologie ImpacTer) :

- Retombées Directes : 286 M€
- Retombées Indirectes : 899 M€
- Retombées Induites : 649 M€

Concernant les contributions aux finances publiques, le groupe et l'ensemble de sa chaîne de valeurs génèrent le paiement de près de 75 M€ d'impôts.

Au total, l'entreprise affiche un très bon score ImpacTer de 4 empreintes.

4) Evaluation des entreprises selon les ODDs

Le respect des droits humains est évalué grâce aux Objectifs de développement durable (ODDs) de l'ONU. L'équipe ISR épaulée par les analystes de l'agence HUMPACT procèdent l'évaluation des ODDs en lien direct ou indirect avec le domaine social.

Sur les ODD 1, 3, 4, 5, 8 et 10, le portefeuille affiche des niveaux de publication et d'engagement meilleurs que ceux de l'indice de référence, avec notamment pour chaque ODD une part plus importante des entreprises qui s'engagent sur des objectifs chiffrés et des outils de suivi.

Pour rappel, les 17 objectifs de développement durable :

- **ODD n°1 - Pas de pauvreté**
- ODD n°2 - Faim « Zéro »
- **ODD n°3 - Bonne santé et bien-être**
- **ODD n°4 - Éducation de qualité**
- **ODD n°5 - Égalité entre les sexes**
- ODD n°6 - Eau propre et assainissement
- ODD n°7 - Énergie propre et d'un coût abordable
- **ODD n°8 - Travail décent et croissance économique**
- ODD n°9 - Industrie, innovation et infrastructure
- **ODD n°10 - Inégalités réduites**
- ODD n°11 - Villes et communautés durables
- ODD n°12 - Consommation et production responsables
- ODD n°13 - Lutte contre les changements climatiques



- ODD n°14 - Vie aquatique
- ODD n°15 - Vie terrestre
- ODD n°16 - Paix, justice et institutions efficaces
- ODD n°17 - Partenariats pour la réalisation des objectifs

Tableau : Publication des ODDs des sociétés du fonds

ODDs	1 PAS DE PAUVRETÉ	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	4 ÉDUCATION DE QUALITÉ	5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	10 INÉGALITÉS RÉDUITES
Aucune mention	68%	20%	34%	22%	17%	34%
Simple Mention	10%	5%	10%	7%	7%	7%
Détail en 2-3 phrases	5%	20%	12%	17%	20%	17%
Objectifs chiffrés et Suivi	17%	56%	44%	54%	56%	41%

Tableau : Publication des ODDs des sociétés de l'indice de référence

ODDs	1 PAS DE PAUVRETÉ	3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE	4 ÉDUCATION DE QUALITÉ	5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES	8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE	10 INÉGALITÉS RÉDUITES
Aucune mention	65%	26%	36%	24%	23%	41%
Simple Mention	11%	7%	10%	6%	7%	7%
Détail en 2-3 phrases	9%	19%	15%	20%	20%	14%
Objectifs chiffrés et Suivi	16%	48%	39%	50%	49%	38%

5) Indicateurs environnementaux des entreprises

Pour le suivi de la performance environnementale des sociétés sélectionnées au sein des fonds (en particulier EMPREINTE EMPLOI FRANCE), Talence Gestion est signataire du CDP, organisme qui gère le système mondial de divulgation d'informations sur l'environnement. Talence Gestion utilise les données CDP sur le Climat (scope 1,2, 3), et les données Eau et Forêt dans le cadre du suivi des enjeux liés à la dégradation de la biodiversité.

Talence Gestion a rejoint en 2023, l'initiative Science Based Targets (SBT - objectifs fondés sur la science) pour piloter sa stratégie Climat et s'assurer que les entreprises dans lesquelles elle investit se sont engagées dans la décarbonation de leurs activités via la mise en place de plans de transition.

L'équipe ISR mesure l'impact du fonds sur le réchauffement climatique via le cumul des émissions carbone (scope 1, 2 et 3) du portefeuille EMPREINTE EMPLOI FRANCE et du 50% CAC 40 ESG Net Return (dividendes réinvestis) + 50% CAC Mid & Small Net return (dividendes réinvestis), par rapport aux poids de ces sociétés dans le fonds et dans l'indice.

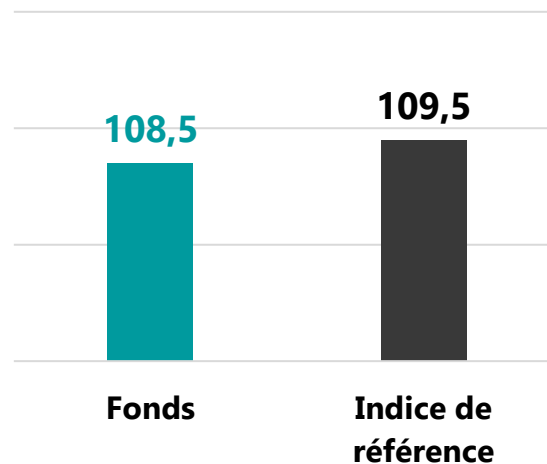
Pour rappel, ces émissions comportent trois catégories (Source : ADEME) :



- Émissions directes de GES (ou SCOPE 1) : Émissions directes provenant des installations fixes ou mobiles situées à l'intérieur du périmètre organisationnel, c'est-à-dire émissions provenant des sources détenues ou contrôlées par l'organisme comme par exemple : combustion des sources fixes et mobiles, procédés industriels hors combustion, émissions des ruminants, biogaz des centres d'enfouissements techniques, fuites de fluides frigorigènes, fertilisation azotée, biomasses...
- Émissions à énergie indirectes (ou SCOPE 2) : Émissions indirectes associées à la production d'électricité, de chaleur ou de vapeur importée pour les activités de l'organisation.
- Autres émissions indirectes (ou SCOPE 3) : Les autres émissions indirectement produites par les activités de l'organisation qui ne sont pas comptabilisées au 2 mais qui sont liées à la chaîne de valeur complète comme par exemple : l'achat de matières premières, de services ou autres produits, déplacements des salariés, transport amont et aval des marchandises, gestions des déchets générés par les activités de l'organisme, utilisation et fin de vie des produits et services vendus, immobilisation des biens et équipements de productions...

Le fonds s'engage à obtenir une meilleure performance sur le volet Environnement via une plus faible intensité Carbone Scope 1 et 2 des entreprises sélectionnées (en moyenne pondérée) par rapport à son indice de référence.

Graphique : Intensité carbone, scope 1 et 2 (Mt CO2 eq. /M€ de CA)



Source des données : Talence Gestion – Sociétés – CDP – au 28/03/2024

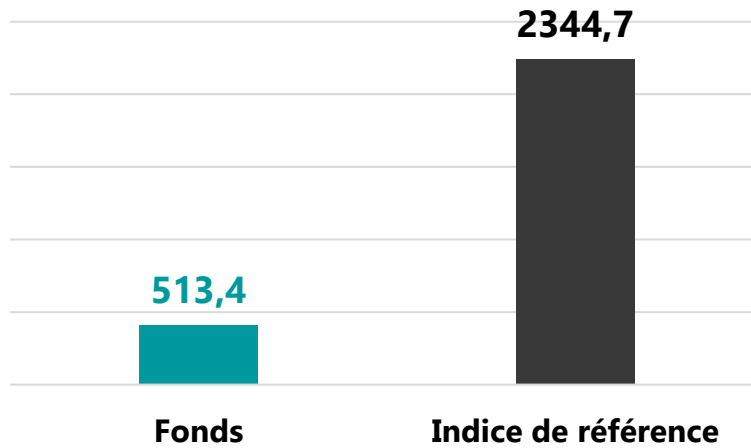
Les émissions, exprimées en tonnes équivalent CO2 et pondérées par rapport aux poids des actifs dans le fonds et l'indice de référence, sont des données qui proviennent des entreprises.

Données disponibles à 94% de l'encours pour l'indice de référence et 95% pour le fonds



Au niveau de l'intensité carbone sur le scope 3, l'empreinte des entreprises en portefeuille est quatre fois inférieure à celle de son indice de référence.

Graphique : Intensité carbone, scope 3 (Mt CO2 eq. /M€ de CA)



Source des données : Talence Gestion – Sociétés – CDP – au 28/03/2024

Les émissions, exprimées en tonnes équivalent CO2 et pondérées par rapport aux poids des actifs dans le fonds et l'indice de référence, sont des données qui proviennent des entreprises.

Données disponibles à 93% de l'encours pour l'indice de référence et 90% pour le fonds

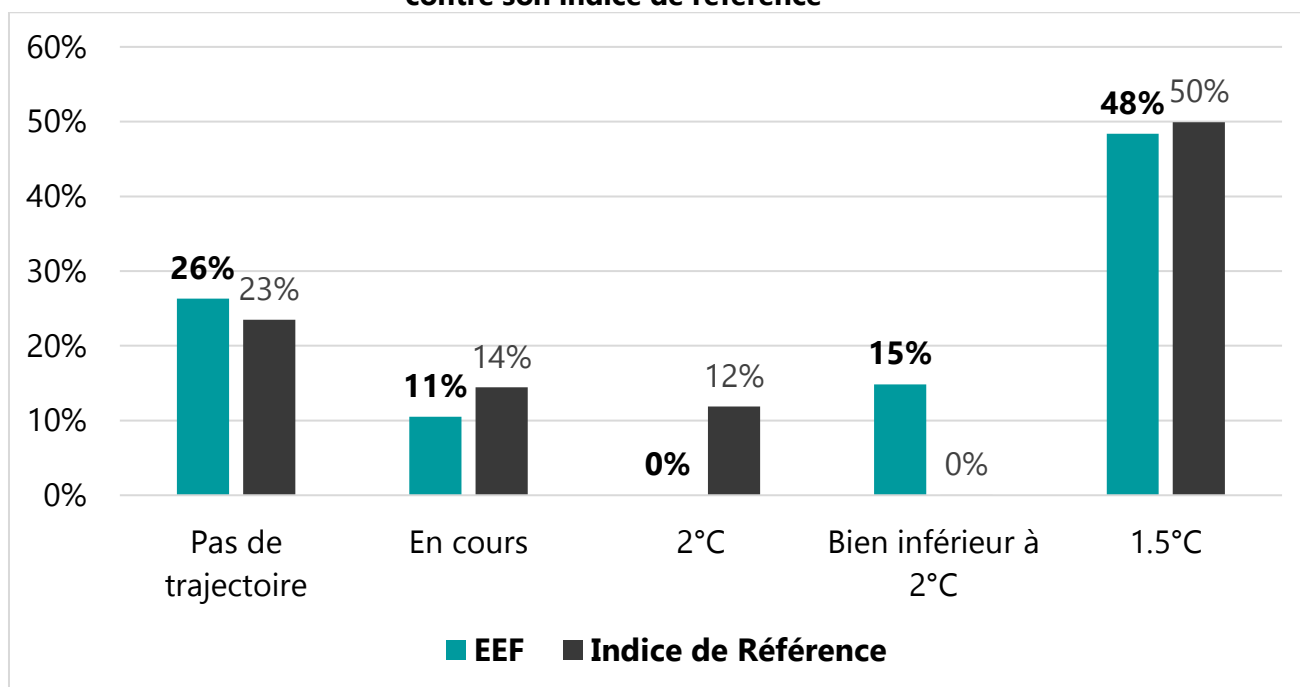
Enfin dans l'objectif d'affiner l'évaluation de la trajectoire climat du portefeuille, nous avons analysé les données qui proviennent du SBTi (initiative Science Based Targets). Le SBT évalue et vérifie les objectifs de réduction de gaz à effet de serre des entreprises, de manière scientifique, et s'assure que les engagements pris par les entreprises sont compatibles avec l'Accord de Paris.

Dans le graphique ci-après, les entreprises du portefeuille ont en majorité (74%) mis en place un plan de transition certifié SBTi, avec :

- près de 11% en cours d'audit ;
- 15% affichant une trajectoire inférieure à 2°C et ;
- 48% engagé dans un plan de décarbonation inférieur à 1,5°C, conforme aux Accords de Paris.



Graphique : Trajectoires SBTi du fonds (moyenne pondérée) contre son indice de référence



Source des données : SBTi – au 28/03/2024

Il est à noter qu'en moyenne les grandes entreprises ont davantage réalisés les audits de certifications pour évaluer leur trajectoire par rapport aux petites et moyennes capitalisations.

IV. Synthèse des démarches d'engagement

1) Dialogues réguliers

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

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	Leader	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	Avancé	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	Limité	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) 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.

La vocation du fonds EMPREINTE EMPLOI FRANCE 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.

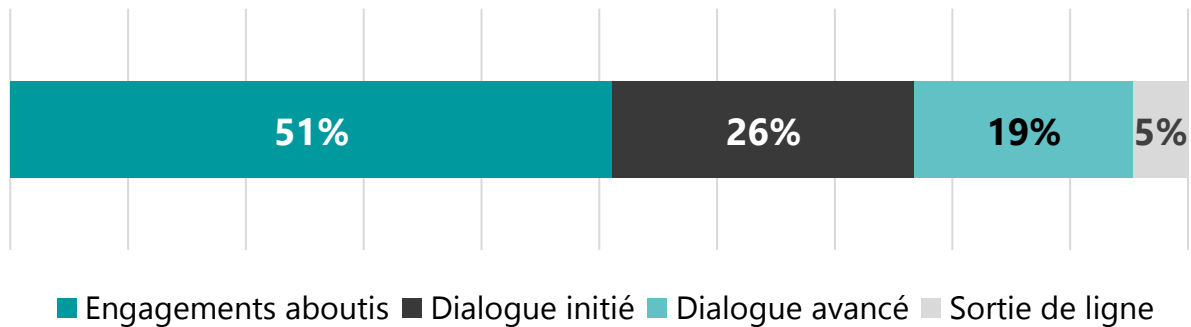
Certaines démarches d'engagement sont également réalisées pour favoriser la transparence de l'entreprise sur certaines données non encore publiées dans les rapports. Cet effort de



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.

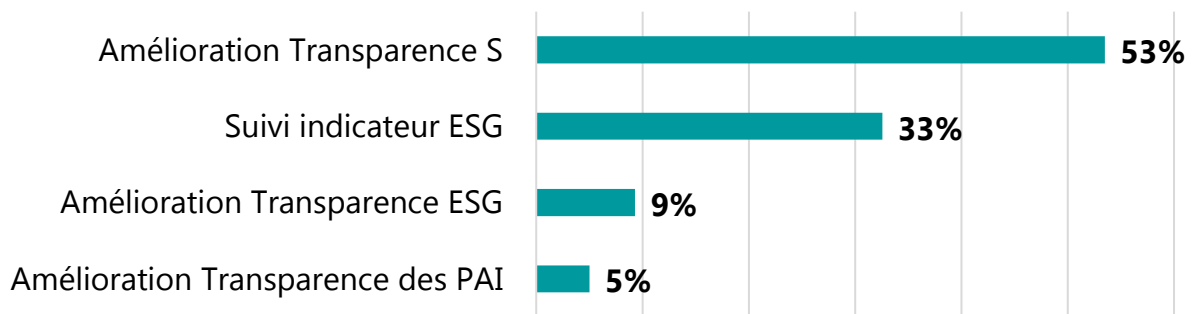
Enfin, certaines démarches d'engagement ont pour vocation de suivre dans le temps les retombées générées des entreprises sélectionnées par le fonds. En effet, à travers une relation étroite avec les managements des entreprises, les gérants et l'équipe ISR sont en mesure de suivre les engagements chiffrés des acteurs détenus au sein du portefeuille.

Graphique : Répartition des démarches d'engagement (2023)



Source des données : Talence Gestion – Fin décembre 2023

Graphique : Répartition des thèmes abordés (2023)



Source des données : Talence Gestion – Fin décembre 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.

4) 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.

5) Engagement lors des Assemblées Générales

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](#).

Pour 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.

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](#).

V. Gestion des conflits d'intérêts

Talence Gestion n'a pas détecté de conflit d'intérêts dans le cadre des votes réalisés. Talence Gestion est une société de gestion totalement indépendante, détenue par ses dirigeants et ses salariés, disposant de sa propre recherche ou faisant appel à de la recherche externe.

Elle n'est liée à aucun établissement financier en charge d'une activité d'intermédiation, d'une activité de recherche ou d'une autre activité financière.

VI. Communication autour de la politique d'engagement

Ce document 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.