



Code de transparence

Fonds grand public

Applicable au fonds Talence Epargne Utile et Talence Humpact Emploi France

Octobre 2021



Déclaration d'engagement

L'Investissement Socialement Responsable est une part essentielle du positionnement stratégique et de la gestion du fonds TALENCE EPARGNE UTILE et TALENCE HUMPACT EMPLOI France.

Nous sommes impliqués dans cette démarche responsable depuis la création du fonds respectivement en 2016 et 2020.

Ainsi nous adhérons au Code de Transparence de l'AFG FIR.

Notre réponse complète au Code de Transparence ISR peut être consultée ci-après et est accessible dans le rapport annuel de notre fonds ISR ouvert au public et sur notre site internet.

Conformité avec le Code de Transparence

La société de gestion TALENCE GESTION s'engage à être aussi transparente que possible compte tenu de l'environnement réglementaire et concurrentiel en vigueur dans l'État où elle opère.

Le fonds TALENCE EPARGNE UTILE et TALENCE HUMPACT EMPLOI FRANCE respectent l'ensemble des recommandations du Code.

Les réponses aux questions du présent document engagent la seule responsabilité de TALENCE GESTION.

Paris, octobre 2021

Préambule.....	3
0. Liste des fonds concernés par ce Code de transparence	3
1. Données générales sur la société de gestion.....	3
1.2. Quels sont l'historique et les principes de la démarche d'investisseur responsable de la société de gestion ?	3
1.3. Comment la société de gestion a-t-elle formalisé sa démarche d'investisseur responsable ?	4
1.4. Comment est appréhendée la question des risques/opportunités ESG dont ceux liés au changement climatique par la société de gestion ? (Article 173-VI & TCFD)	5
1.5. Quelles sont les équipes impliquées dans l'activité d'investissement responsable de la société de gestion ?	5
1.6. Quel est le nombre d'analystes ISR et le nombre de gérants ISR employés par la société de gestion ?	6
1.7. Dans quelles initiatives concernant l'ISR la société de gestion est-elle partie prenante ?	7
1.8. Quel est l'encours total des actifs ISR de la société de gestion ?	7
1.9. Quel est le pourcentage des actifs ISR de la société de gestion rapporté aux encours totaux sous gestion ? (Article 173-VI).....	7
1.10. Quels sont les fonds ISR ouverts au public gérés par la société de gestion ?	7
2. Données générales sur le(s) fonds ISR présentés dans ce Code de transparence.....	7
2.1. Quel(s) est (sont) le(s) objectif(s) recherché(s) par la prise en compte des critères ESG au sein du/des fonds ?	7
2.2. Quels sont les moyens internes et externes utilisés pour l'évaluation ESG des émetteurs formant l'univers d'investissement du/des fonds ?	8
2.3. Quels critères ESG sont pris en compte par le(s) fonds ?	8
2.4. Quels principes et critères liés aux changements climatiques sont pris en compte par le(s) fonds ? (Article 173-VI)	11
2.5. Quelle est la méthodologie d'analyse et d'évaluation ESG (construction, échelle d'évaluation...)?	11
2.6. A quelle fréquence est révisée l'évaluation ESG des émetteurs? Comment sont gérées les controverses?	16
3. Processus de gestion.....	18
3.1. Comment les résultats de la recherche ESG sont-ils pris en compte dans la construction du portefeuille ?	18
3.2. Comment les critères relatifs au changement climatique sont-ils pris en compte dans la construction du portefeuille ? (Article 173-VI & HLEG)	22
3.3. Comment sont pris en compte les émetteurs présents dans le portefeuille du fonds ne faisant pas l'objet d'une analyse ESG (hors OPC) ? (Article 173-VI & TCFD).....	22
3.4. Le processus d'évaluation ESG et/ou processus de gestion a-t-il changé dans les douze derniers mois ?	22
3.5. Une part des actifs du ou des fonds est-elle investie dans des organismes solidaires ?	22
3.6. Le ou les fonds pratiquent-ils le prêt/emprunt de titres ?	23
3.7. Le ou les fonds utilisent-ils des instruments dérivés ?	23
3.8. Le ou les fonds investissent-ils dans des OPC ?	23
4. Contrôle ESG.....	23
4.1. Quelles sont les procédures de contrôles internes et/ou externes permettant de s'assurer de la conformité du portefeuille par rapport aux règles ESG définies dans la partie 4 du code ?	23
5. Mesures d'impact et reporting ESG.....	23
5.1. Comment est évaluée la qualité ESG du/des fonds ?	23
5.2. Quels indicateurs d'impact ESG sont utilisés par le/les fonds ?	29
5.3. Quels sont les supports media permettant d'informer les investisseurs sur la gestion ISR du ou des fonds ?	34
5.4. La société de gestion publie-t-elle les résultats de sa politique de vote et de sa politique d'engagement ? (Article 173-VI & HLEG)	34
6. Annexe	35

Préambule

Le présent Code de Transparence a été élaboré sur la base de la version française du Code de Transparence Européen qui a été conçu et approuvé par l'AFG, le FIR et l'EUROSIF, respectivement lors de leurs Conseils d'Administration des 13 décembre 2012 (AFG), 20 décembre 2012 (FIR) et 3 octobre 2012 (EUROSIF).

La mise en place d'un Code de Transparence est obligatoire pour tous les fonds ISR ouverts au public, gérés par des sociétés de gestion adhérentes de l'AFG ou du FIR.

A ce titre, Talence Gestion s'est engagée dans cette démarche en apportant des réponses à l'ensemble des questions de ce Code, afin de communiquer de manière transparente sur la gestion ISR/ESG qu'elle met en œuvre pour permettre à l'ensemble des parties prenantes, plus particulièrement aux investisseurs et épargnants, de mieux comprendre la prise en compte des politiques et les pratiques d'intégration des enjeux ESG à la politique d'investissement du fonds.

1. Liste des fonds concernés par ce Code de transparence

Ce Code de transparence concerne, à sa date de rédaction, deux fonds actions :

- Talence Epargne Utile. Ce dernier est un fonds actions investi sur les petites et moyennes capitalisations françaises, selon une sélection dite « best in universe ».
- Talence Humpact Emploi France. Ce dernier est un fonds actions investi sur les grandes et moyennes capitalisations françaises, selon une sélection principalement axée sur les critères extra-financiers sociaux (le « S » de l'analyse ESG), dite « best in universe ».

2. Données générales sur la société de gestion

2.1. Nom de la société de gestion en charge du ou des fonds auxquels s'applique ce Code

La société Talence Gestion est une société de gestion indépendante créée le 14/04/2010 et agréée par l'Autorité des Marchés Financiers le 26/05/2010 en qualité de société de gestion de portefeuille, sous le numéro GP-1000019. Elle agit en qualité de représentant des OPC dont elle est la société de gestion.

Elle est inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro B 521 659 060 et son siège social est situé au 38, avenue Hoche - 75008 - Paris.

L'adresse de son site internet est : www.talencegestion.fr

Ce Code de Transparence s'applique aux fonds **Talence Epargne Utile** et **Talence Humpact Emploi France** gérés par Talence Gestion.

Le fonds Talence Epargne Utile a été créé en 2016 et obtenu le label public ISR certifié par E&Y France le 29 juin 2017. Talence Humpact Emploi France a été créé le 20 juillet 2020.

2.2. Quels sont l'historique et les principes de la démarche d'investisseur responsable de la société de 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 en 2010, Talence Gestion est une structure à taille humaine, agile et proche de ses clients avec une exigence permanente de satisfaction de leurs besoins. Nous donnons la priorité à l'approche fondamentale, bâtie autour de l'analyse financière et la rencontre régulière des entreprises et l'étude de leur gouvernance. Ainsi, le but est de donner un sens à l'épargne de nos clients en finançant le développement des sociétés cotées et tout particulièrement les petites et moyennes entreprises françaises. Depuis la création, 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 permanente 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 combine 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 100 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^{er} prix pour son fonds Talence Epargne Utile dans la catégorie « Actions - Petites et Moyennes Capitalisations ».

Un nouveau pas important a été accompli au cours du mois de juillet 2020 avec le lancement du fonds Talence Humpact Emploi France. Ce fonds pionnier a pour vocation de promouvoir les entreprises vertueuses dans leurs politiques sociales et créatrices d'emploi en France, notamment au travers des verticales jeunes, seniors et PSH. Il combine 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 ayant un impact positif sur l'emploi en France.

Ainsi nous avons mis en place un partenariat avec deux agences de notation extra-financière :

- Gaïa Rating, entité d'EthiFinance, est le spécialiste du segment valeurs moyennes depuis plus de 15 ans ;
- Humpact, est spécialisé dans le suivi et l'évaluation des politiques sociales liées à l'emploi au sein des entreprises françaises.

Présentation d'EthiFinance

EthiFinance, créée le 26 mars 2004 par Emmanuel de La Ville, est une agence d'analyse et de conseil extra financier. Son expertise réside dans l'évaluation des entreprises selon des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance. EthiFinance évalue notamment via son agence de notation ESG Gaïa Rating plus de 500 PME et ETI françaises chaque année. Sa méthode d'évaluation est certifiée ARISTA attestant de la qualité et de l'indépendance de ses travaux.

Talence Gestion a donc retenu l'agence EthiFinance pour l'accompagner dans sa démarche ISR car celle-ci est :

- o Une agence pionnière dans l'engagement envers la RSE
- o Un acteur reconnu et incontournable de la notation ESG
 - Signataire des PRI depuis 2011
 - Membre d'EUROSIF
 - Membre du FIR et de l'IFA
- o Un « leader » européen de la notation des petites et moyennes entreprises et le « leader » français (IRRI Survey 2015)
 - Lancement de « Gaïa-Index » en 2009
- o Reconnue pour l'intégrité des travaux
 - Transparence et rigueur des méthodes
 - Indépendance des analyses et conseils

Présentation d'Humpact, agence dédiée sur l'analyse des politiques sociales

Humpact est notre partenaire spécialisé dans le suivi et l'évaluation des critères sociaux liés à l'emploi au sein des entreprises. Cette agence extra-financière a été créée en 2019, par André Coisne et compte 6 collaborateurs. Son périmètre d'analyse est constitué de plus de 250 entreprises françaises, avec plus de 250 collaborateurs et plus de 100 M€ de capitalisation boursière.

Ses principales missions sont les suivantes :

- o Mesurer l'impact des politiques sociales des entreprises cotées sur l'emploi en France
- o Fournir des données permettant de mesurer l'impact de l'investissement sur l'emploi en France
- o Analyser en continu l'actualité sociale des entreprises
- o Identifier et traiter les controverses sociales

Son rôle est de promouvoir les entreprises cotées ayant un impact positif sur l'emploi en France et d'inciter les investisseurs responsables à privilégier les entreprises favorisant l'emploi en France. La société de gestion a retenu HUMPACT pour son expertise des sociétés cotées françaises, sa méthodologie pour mesurer annuellement l'impact positif que ces sociétés génèrent sur l'emploi en France, la qualité de son référentiel d'analyse et sa couverture de l'univers d'investissement du fonds en matière d'analyse et de notation.

2.3. Comment la société de gestion a-t-elle formalisé sa démarche d'investisseur responsable ?

Début 2021, nous avons officialisé notre démarche d'investisseur responsable en signant les 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.

Ainsi, nous publierons dans le courant du deuxième semestre 2021 notre Charte d'investisseur responsable qui sera disponible sur notre site web www.talencegestion.fr et qui détaillera notre démarche responsable sur notre périmètre d'activités.

Conformément aux termes du Règlement Général de l'Autorité des Marchés Financiers, la société de gestion a mis en place une procédure appelée « Politique de vote » qui présente les conditions dans lesquelles elle entend exercer les droits de vote attachés aux titres cotés détenus par les OPC qu'elle gère. Ses effets sont permanents et s'appliquent pour les placements collectifs gérés par Talence Gestion (OPCVM et FIA). La politique de vote de Talence Gestion est disponible sur son site internet www.talencegestion.fr

La société de gestion a pour objectifs d'investir dans des entreprises qui créent ou ont un potentiel de création de valeur pour leurs actionnaires, ce qui implique qu'elle ait confiance dans leur gouvernance et qu'elle soit en accord avec les stratégies fixées par leurs dirigeants. Tout en restant vigilante et pour défendre les actionnaires minoritaires, que sont indirectement les porteurs de parts des fonds communs de placement ou les actionnaires des SICAV gérés, la société de gestion se réserve ainsi le droit de voter contre les résolutions qui iraient à l'encontre de leurs intérêts.

Par ailleurs, au travers de sa politique de vote en particulier sur le fonds Talence Epargne Utile, Talence Gestion est attentive au respect des critères de l'ESG et des parties prenantes externes. En effet, la société de gestion se réserve le droit de s'opposer aux résolutions qui iraient à l'encontre du respect des normes environnementales, sociales ou/et sociétales. Pour exemple, les opérations sur capital sans droits préférentiels de souscription, la structure des conseils ou certaines rémunérations attribuées aux dirigeants peuvent être des thématiques de résolutions auxquelles Talence Gestion s'oppose.

En matière de communications, les investisseurs sont également informés sur l'actualité ISR, RSE et ESG par le biais du site internet de la société et des réseaux sociaux. Aussi, chaque mois, un focus sur une valeur de nos fonds ISR est rédigé et publié sur leurs reportings mensuels respectifs.

Nous rappelons également la force de nos partenariats avec Ethifinance et plus récemment Humpact, acteurs engagés dans la réflexion sur la responsabilité sociale des entreprises (RSE) et le développement de la gestion ISR. Nous nous identifions également auprès des sociétés sélectionnées en les encourageant dans leur démarche ESG.

Enfin, les gérants privés de Talence Gestion sont vecteurs de communication et de diffusion de l'ISR auprès des 1500 clients gérés sous mandats de la société de gestion. D'une part, dans une démarche d'information et d'éducation de la clientèle et d'autre part en participant à la promotion de nos fonds ISR.

2.4. Comment est appréhendée la question des risques/opportunités ESG dont ceux liés au changement climatique par la société de gestion ? (Article 173-VI & TCFD)

Les entreprises au sein de la gamme d'OPC de Talence Gestion sont évaluées à travers un référentiel d'évaluation ESG de plus de 70 critères dont 25% est composé du thème Environnement. Nous évaluons 3 domaines. Tout d'abord, les politiques de l'entreprise en lien avec la biodiversité et le traitement des déchets. Nous notons dans un second temps ses émissions et son intensité carbone. Enfin, nous prenons en compte sa consommation de ressources telles que l'eau et l'électricité. Ce référentiel d'évaluation est appliqué au fonds Talence Humpact Emploi France, en plus du référentiel Humpact spécifiquement axés sur les politiques sociales.

Dans le cadre de Talence Epargne Utile, les entreprises sont évaluées à travers un référentiel d'évaluation ESG-climat de plus de 150 critères répartis en différentes familles d'évaluation (Environnement, Social, Gouvernance, etc.). Il en résulte, pour chaque entreprise, une note sur 100 disponible pour la performance ESG globale mais aussi pour chaque famille et sous-famille d'évaluation. Chaque année, le référentiel d'évaluation évolue pour prendre en compte le mieux possible l'évolution rapide des normes en matière de responsabilité sociale. Il s'agit de conserver au sein du référentiel des critères dont le signal sur le niveau de maturité des entreprises est fiable. Ces évolutions sont soumises à l'avis d'un comité scientifique, collège de parties prenantes de l'exercice de notation des SMIDs (gérants SMID, dirigeants de PME cotées, commissaires aux comptes, spécialistes ESG, représentants de fédérations professionnelles, etc.) rassemblé deux fois par an. Enfin, la volatilité générée par les changements de référentiel est systématiquement contrôlée. Les évaluations ESG sont utilisées de la façon suivante : toutes les entreprises de l'univers d'investissement sont soumises à une évaluation annuelle. L'univers d'investissement est ensuite réduit par l'application de filtres Best-In-Class. Enfin, le portefeuille est analysé régulièrement sur son exposition à des controverses de nature ESG. Les allégations identifiées sont qualifiées en fonction de leur degré de gravité, donnant lieu à une décision de désinvestissement ou d'engagement de l'entreprise concernée. Toute nouvelle entrée dans le portefeuille fait également l'objet d'une qualification préalable des controverses.

2.5. Quelles sont les équipes impliquées dans l'activité d'investissement responsable de la société de gestion ?

Talence Gestion a mis en place une organisation interne dédiée à l'ESG. La mise en œuvre de la démarche ISR au sein de Talence Gestion est animée par :

Le Comité de Direction, présidé par le Président de Talence Gestion, qui 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. Il est composé de 6 membres se réunissant tous les quinze jours.

La mise en œuvre de la démarche ISR au sein de Talence Gestion est animée par un Comité ISR composé de 7 membres dont le référent est Julien Fauvel. Réuni au moins une fois par an, le Comité a pour mission d'aborder la formalisation et le déploiement de notre approche d'investisseur responsable ainsi que l'évolution de notre référentiel de critères dans le cadre de notre « Scoring ESG interne ».

Comités spécifiques

Pour le fonds Talence Epargne Utile, un Comité Collégial se réunit tous les mois. Il est composé de membres de Talence Gestion et d'Ethifinance. Il suit la mise en œuvre de la politique d'investissement ISR du fonds et se prononce notamment sur 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.

Pour le fonds Talence Humpact Emploi France, un Comité Collégial se réunit tous les trimestres. Il est composé de membres de Talence Gestion et de l'agence de notation extra-financière Humpact. Il suit la mise en œuvre de la politique d'investissement responsable du fonds et se prononce notamment sur les émetteurs susceptibles d'être mis sous surveillance ou exclus, la gestion des controverses (plan de sauvegarde de l'emploi, accusations de comportement négatif du type sexisme, harcèlement, ect.), les actualités marquantes des sociétés et tous sujets en lien avec le fonds.

Par ailleurs, le partenaire Ethifinance, analyste reconnu pour son expertise de notation sur les PME-ETI cotées françaises, fournit l'analyse et la notation des émetteurs présélectionnés par Talence Gestion. Ethifinance accompagne la société de gestion dans la mise en œuvre de sa démarche ISR par une communication privilégiée, une réactivité dans ses changements d'opinions et le partage d'informations. En effet, l'équipe de gestion s'appuie sur la base de données des critères extra-financiers d'Ethifinance disponible via leur plateforme web. Le Comité Scientifique animé par Ethifinance, notre partenaire de recherche extra-financière, et composé d'experts représentant les parties prenantes (émetteurs, analystes, gérants, etc.) se réunit deux fois par an :

- en avril pour revoir la pertinence de l'ensemble des thèmes et des critères ESG et pour les faire évoluer le cas échéant. Le Référentiel d'analyse et de notation ainsi mis à jour permet la mise en œuvre de la notation annuelle des émetteurs retenus suite aux étapes de sélection.
- en octobre pour arrêter le résultat des notations obtenues et valider le classement des meilleures sociétés notées selon la nouvelle campagne d'évaluation ESG.
- Ce nouveau classement permet à Talence Gestion de réévaluer et adopter des changements de titres nécessaires dans le respect des règles de construction du fonds Talence Epargne Utile.

2.6. Quel est le nombre d'analystes ISR et le nombre de gérants ISR employés par la société de gestion ?

Talence Gestion a noué un partenariat avec Ethifinance, leader sur l'analyse extra-financière des PME françaises et européennes, ainsi qu'auprès d'Humpact, agence de notation extra-financière spécialiste des politiques sociales des entreprises françaises. Ce sont les équipes d'Humpact qui sont donc en charge de l'analyse des politiques sociales des entreprises du fonds Talence Humpact Emploi France et de son univers. Talence Gestion n'employant pas à ce jour d'analystes ISR exclusivement dédié à l'analyse ESG. Il est important de noter que Jérémie Eliahou Ontiveros, assistant gérant en alternance, consacre une part importante de ses missions à l'analyse ESG des émetteurs. Le tableau ci-dessous met par exemple en évidence les ressources humaines « dédiées » à l'ISR mobilisées dans le cadre du fonctionnement du fonds Talence Humpact Emploi France, tant du côté d'Humpact que du côté de Talence Gestion.

Analystes/gérants dédiés ESG ou personnes contribuant à l'équivalent temps plein (ETP) ESG	Expérience en analyse ESG (nbre d'années)
Julien Fauvel (Talence Gestion)	5
Jean-François Arnaud (Talence Gestion)	3
Jeremie Eliahou Ontiveros (Talence Gestion)	1
Fleur Masterman (Ethifinance)	7
Ninon Decor (Ethifinance)	3
Camille Ferron (Ethifinance)	5
Jean-Baptiste Fourmi (Ethifinance)	6

Céline Bonnenfant (Ethifinance)	7
André Coisne (Humpact)	4
Stéphane Laffont (Humpact)	4
Béloya Peiffer (Humpact)	2
Tristan Pesty (Humpact)	2

2.7. Dans quelles initiatives concernant l'ISR la société de gestion est-elle partie prenante ?

Convaincus que le capital humain est un facteur déterminant de la croissance d'une entreprise, les fondateurs de Talence Gestion ont souhaité ouvrir le capital de l'entreprise à chaque collaborateur. Avec cette initiative visant à les associer à la réussite de l'entreprise, la quasi-totalité des collaborateurs sont devenus actionnaires en 2015 et représentent désormais collectivement 20% du capital de Talence Gestion.

A l'image du fonds Talence Humpact Emploi France qui investit dans des entreprises françaises vertueuses en matière de politique sociale, Talence Gestion est particulièrement engagée sur les enjeux sociaux en entreprise.

Au cours de l'année 2021, Talence Gestion a été à l'initiative d'une commission « Partage de la valeur » au sein de l'organisation patronale et du mouvement d'influence ETHIC (regroupant plus de 300 entreprises en France). Cette commission présidée par Didier Demeestère, Président de Talence Gestion, a pour vocation de promouvoir un partage élargi et plus juste de la valeur en entreprise. A l'occasion de cette commission, Talence Gestion a financé une revue de la littérature académique sur l'impact de l'actionnariat salarié au sein des entreprises.

Par ailleurs, les actions solidaires que mène Talence Gestion sont à retrouver sur son site web. <https://www.talencegestion.fr/actions-solidaires/>

2.8. Quel est l'encours total des actifs ISR de la société de gestion ?

Nous précisons ici seulement le cumul des encours gérés « ISR » à fin 2020, au sein de la gestion collective, sur les OPC de la gamme de la société.

Encours total actifs ISR - GCO	TALENCE EPARGNE UTILE	TALENCE HUMPACT EMPLOI FRANCE
38,5 M€	18 M€	20,5 M€

2.9. Quel est le pourcentage des actifs ISR de la société de gestion rapporté aux encours totaux sous gestion ? (Article 173-VI)

Le pourcentage des actifs ISR (seulement sur les OPC de la gamme et non transparisé) au 31/12/2020, rapporté aux encours totaux sous gestion, est de 3%.

2.10. Quels sont les fonds ISR ouverts au public gérés par la société de gestion ?

Fonds ISR : FCP Talence Epargne Utile (éligible au PEA)

Lien site web Talence : <http://www.talencegestion.fr/nos-fonds/talence-epargne-utile>

Lien fonds du Label public ISR : <https://www.lelabelisr.fr/fonds-isr/>

Fonds ISR : FCP Talence Humpact Emploi France (éligible au PEA)

Lien site web Talence : <https://www.talencegestion.fr/fonds/talence-humpact-emploi-france-1/>

3. Données générales sur le(s) fonds ISR présentés dans ce Code de transparence

3.1. Quel(s) est (sont) le(s) objectif(s) recherché(s) par la prise en compte des critères ESG au sein du/des fonds ?

Focus Talence Epargne Utile :

Dans le cadre du fonds Talence Epargne Utile, l'investissement est réalisé en actions de sociétés françaises de petites et moyennes capitalisations boursières, parmi tous les secteurs d'activité, par l'application d'une politique d'investissement intégrant des critères financiers et extra-financiers dans les domaines de l'environnement, du social, de la gouvernance et des parties prenantes externes. La

stratégie d'investissement sur des critères ESG a été mise en place pour investir dans des PME françaises responsables afin d'épargner utilement et d'agir réellement et durablement sur notre société et celles des générations futures.

Ces entreprises françaises responsables en bonne santé économique sont créatrices de richesses et vecteur de performance. Nous avons la conviction qu'une entreprise (de petite et moyenne taille) transparente et responsable dispose d'un plus grand nombre d'atouts pour créer de la richesse à moyen / long terme.

Une particularité de Talence Epargne Utile est sa dimension profitable pour l'ensemble des parties prenantes. En effet, l'utilité du fonds est alignée sur celle de l'actionnaire, de l'entreprise financée et ses salariés ainsi que de la société civile. Cet objectif d'alignement des intérêts constitue selon nous un pilier fort de notre vision de l'ISR.

Enfin, notre dernier objectif consiste à démontrer les atouts de l'ISR à travers une analyse globale ESG, et prouver que la richesse créée à travers les petites et moyennes entreprises responsables françaises génère de la surperformance boursière sur le long terme.

Focus Talence Humpact Emploi France :

Dans le cadre du fonds Talence Humpact Emploi France, l'investissement est réalisé en actions de sociétés françaises de grandes et moyennes capitalisations boursières, parmi tous les secteurs d'activité, par l'application d'une politique d'investissement intégrant des critères financiers et extra-financiers, principalement axés sur les politiques sociales des entreprises et de la création d'emplois en France. Le fonds a pour vocation la soutenabilité d'environ un million de salariés français (chiffre basé sur les données de l'exercice fiscal 2019, donc ex ante au lancement du fonds en juillet 2020). Par ailleurs, la plus grande transparence des émetteurs cotés en France sollicitée par le biais de notre démarche d'engagement ainsi que la création d'emplois en France sont les deux objectifs majeurs que nous poursuivons.

La stratégie d'investissement repose sur un référentiel de plus de 50 critères pour illustrer les politiques vertueuses des entreprises françaises, tant sur des grandes sociétés que sur des PME-ETI françaises qui ont un impact certain sur notre société et celles des générations futures.

Ces entreprises françaises en bonne santé économique sont créatrices de richesses et génèrent des emplois sur le territoire en se souciant de leurs collaborateurs. Nous avons la conviction qu'une entreprise transparente et responsable sur son capital humain dispose d'un plus grand nombre d'atouts pour créer de la richesse à moyen/long terme.

3.2. Quels sont les moyens internes et externes utilisés pour l'évaluation ESG des émetteurs formant l'univers d'investissement du/des fonds ?

Le travail d'évaluation sur les politiques sociales des émetteurs est fait par les équipes de notre partenaire Humpact. Voir le point 2.6 pour plus de détails. Par ailleurs, une notation ESG des émetteurs est réalisée en interne chaque année par l'équipe de gestion.

Les équipes d'Ethifinance comprennent plus de 50 personnes, dont 4 au sein de différents services sont amenés à collaborer dans le cadre du fonds Talence Epargne Utile.

Les équipes d'Humpact comprennent plus de 6 personnes qui travaillent à temps plein sur l'évaluation sociale des émetteurs français qui constituent l'univers d'investissement du fonds Talence Humpact Emploi France.

Les valeurs sélectionnées pour la composition du portefeuille de Talence Humpact Emploi France sont basées sur la notation extra-financière fournie par Humpact.

Par ailleurs, avec la mise en place un référentiel de notation ESG interne (« Scoring ESG »), une partie de l'équipe de gestion et d'analyse de Talence Gestion se charge de noter l'univers d'investissement du fonds. Ces critères sont issus de sources d'informations extra-financières externes (Document d'enregistrement universel des sociétés, rapports RSE, contacts avec les entreprises analysés, fournisseurs de données ESG, etc.)

3.3. Quels critères ESG sont pris en compte par le(s) fonds ?

Focus Talence Epargne Utile :

Le dispositif d'évaluation ESG qui s'applique au fonds **Talence Epargne Utile** est fondé sur un référentiel couvrant plus de 150 critères d'analyse répartis en 4 thèmes : Gouvernance,

Social, Environnement, Parties Prenantes externes (clients et fournisseurs).

L'évaluation des enjeux de responsabilité sociétale est adaptée aux PME-ETI et la collecte de données cible l'essentiel des Small & Midcap cotées françaises.

Sur plus de 150 critères examinés, 93 au 31/12/2020 entrent dans le calcul de sa note ESG finale. Les critères activés pour la notation sont équipondérés dans la note globale moyenne de l'entreprise, notée sur 100. Ce dispositif permet donc, par construction, d'orienter l'évaluation des entreprises vers les thèmes ainsi que les facteurs de risque et d'opportunité les plus déterminants.

Dans la majorité des cas, les critères de notations s'appliquent sans distinction sectorielle. Cependant certains critères ne sont applicables ou pertinents que dans certains secteurs. Par exemple, les initiatives visant à réduire les impacts environnementaux de la logistique (thème Environnement) qui sont évaluées uniquement pour les sociétés dans l'industrie et la distribution ou bien, par exemple, la mise en place d'une démarche d'écoconception des produits qui n'est prise en compte que pour les entreprises dans l'industrie.

Les émetteurs font l'objet d'une notation extra-financière sur la base de quatre thèmes pour lesquels plusieurs critères sont définis (étape 3 de sélection) :

- **Gouvernance**
 - Relations avec les actionnaires
 - Fonctionnement des instances de gouvernance
 - Politique RSE et conduite des affaires

- **Ressources Humaines**
 - Caractéristiques et politique sociale
 - Conditions de travail
 - Développement des compétences
 - Égalité des chances
 - Santé-sécurité

- **Environnement**
 - Politique environnementale et système de management
 - Énergie et gaz à effet de serre (GES)
 - Eau, air, sols et déchets

- **Parties prenantes externes**
 - Relation avec les fournisseurs
 - Relation avec les clients et la société civile et responsabilité des produits

Focus Talence Humpact Emploi France :

Nous distinguerons les 2 référentiels qui s'appliquent au fonds **Talence Humpact Emploi France**. D'une part, le référentiel d'analyse Humpact, sur lequel repose la majorité du processus d'investissement du fonds, basé sur les politiques sociales des émetteurs et abordant certains aspects de la gouvernance. D'autre part, le référentiel ESG de Talence Gestion (« Scoring ESG ») qui s'applique pour garantir un suivi élargi des critères extra-financiers, notamment ceux liés à la gouvernance et l'environnement.

Critères du référentiel Humpact

Le Score Humpact est fondé sur l'approche « Best-in-Universe » : toutes les entreprises sont comparées entre elles, indépendamment de leur secteur. Le score mathématique obtenu est une note entre 0 et 1 issu de la pondération de l'ensemble des catégories. Ensuite, il est traduit en une notation simplifiée allant de 1 à 5 étoiles.

9 catégories ont été identifiées par Humpact. Pour les pondérer, Humpact les a classées en groupes.

3 groupes ont été identifiés :

- Création ou destruction d'emplois en France
- Impact selon des verticales d'emploi : Mesure de la création ou destruction d'emploi pour les catégories à fort enjeu. C'est-à-dire le maintien en emploi des seniors, l'insertion des personnes en situation de handicap et des jeunes.
- Publications et engagements sur l'emploi : Mesure de la qualité des conditions de travail, de la contribution sociétale et du développement des salariés.

+ 2 catégories supplémentaires complètent ces 3 axes majeurs :

- Parité Femmes-Hommes
- Politique de rémunération



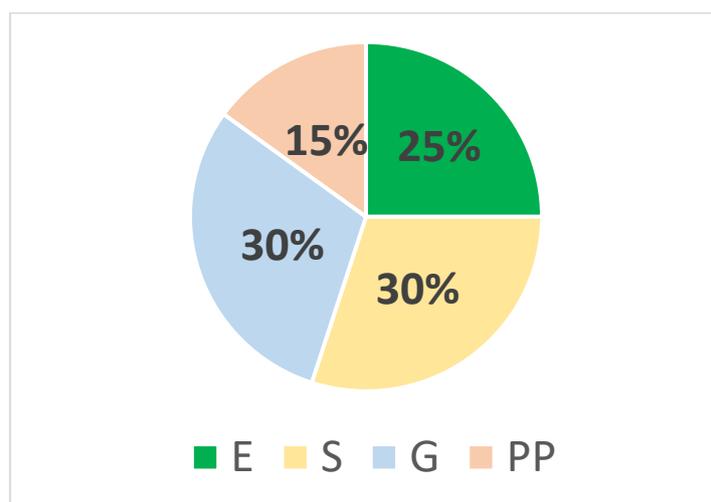
L'analyse de ces critères permettra d'obtenir pour chacune des sociétés une notation (score emploi). Les critères ci-dessous sont donnés à titre indicatif et pourront évoluer. Voir plus de détails dans la partie 3.5.

« Scoring ESG » de Talence Gestion

Par ailleurs, l'équipe de gestion a déployé un « Scoring ESG » interne qui consiste à attribuer une notation extra-financière à chaque entreprise analysée sous le prisme ESG.

Nous évaluons 4 thèmes pour obtenir un score sur 100 points. Ces thèmes sont répartis en 21 champs de critères notés, sur un total de 70 critères formalisés et suivis dans le temps. Nous utilisons plusieurs sources de données, dont Bloomberg et les informations provenant des entreprises elles-mêmes.

Notre « Scoring ESG » comprend l'analyse de 4 thèmes : Environnement, Social, Gouvernance et Parties prenantes. Le graphique ci-dessous affiche les pondérations des 4 thèmes au sein de notre référentiel 2020.



Ces 4 thèmes sont structurés en plusieurs sous thèmes.

Au sein du thème Environnement (25 points), nous évaluons 3 domaines. Tout d'abord, les politiques de l'entreprise en lien avec la biodiversité et le traitement des déchets. Nous notons dans un second temps ses émissions et son intensité carbone. Enfin, nous prenons en compte sa consommation de ressources telles que l'eau et l'électricité.

Le thème Social (30 points) se répartit en 4 domaines. Tout d'abord, nous évaluons la politique en tant qu'employeur et la contribution de cette politique à la création d'emploi. Un second champ de critères consiste à noter la valorisation des compétences et de la performance des collaborateurs de l'entreprise. Nous prenons en compte également la politique salariale et la politique santé-sécurité de l'entreprise.

L'évaluation de la Gouvernance (30 points) tient compte de 3 champs. Premièrement, nous attribuons une note au fonctionnement des instances de gouvernance. Deuxièmement, nous notons les alignements d'intérêts entre dirigeants, salariés et actionnaires et enfin, nous prenons en compte les moyens alloués à la politique RSE de l'entreprise.

Un 4eme thème consiste à évaluer le respect des Parties Prenantes (15 points), sous 3 angles. Le premier note le respect des fournisseurs. Le deuxième angle tient compte des clients de l'entreprise. Enfin, nous attribuons une notation en lien avec l'implication de l'entreprise aux enjeux sociétaux.

3.4. Quels principes et critères liés aux changements climatiques sont pris en compte par le(s) fonds ? (Article 173-VI)

Les entreprises au sein de la gamme d'OPC de Talence Gestion sont évaluées à travers un référentiel d'évaluation ESG de plus de 70 critères dont 25% est composé du thème Environnement. Nous évaluons 3 domaines. Tout d'abord, les politiques de l'entreprise en lien avec la biodiversité et le traitement des déchets. Nous notons dans un second temps ses émissions et son intensité carbone. Enfin, nous prenons en compte sa consommation de ressources telles que l'eau et l'électricité.

Par ailleurs, sur les petites et moyennes entreprises cotées, Talence Gestion travaille à partir de données provenant de Gaïa Rating (Groupe Qivalio). Concernant l'analyse des entreprises, les critères environnementaux couvrent trois grands thèmes :

- o La stratégie environnementale : formalisation d'une politique environnementale (enjeux et objectifs), existence d'un système de management environnemental ;
- o La maîtrise des impacts environnementaux : consommation d'eau, production de déchets, déploiement d'un dispositif de tri, actions pour réduire les volumes d'intrants/déchets, part des déchets valorisés ou recyclés ;
- o La maîtrise des risques associés au changement climatique et contribution à la transition énergétique : plan d'actions pour réduire l'empreinte carbone/énergétique de l'entreprise, initiatives pour réduire l'impact environnemental des déplacements professionnels et de la logistique, réalisation d'un audit énergétique et BEGES, consommation d'énergie, émissions de GES, etc.

De plus, les enjeux relatifs aux produits/services des entreprises sont également pris en compte, certains comportant un lien fort avec les enjeux climatiques : démarche d'éco-conception des produits, identification des produits/services à valeur ajoutée environnementale ou sociale, part des activités répondant directement à un Objectif de Développement Durable de l'ONU (ODD).

Les critères liés au climat sont intégrés à la mécanique globale du « Scoring ESG » et font ainsi partie intégrante du processus de sélection.

3.5. Quelle est la méthodologie d'analyse et d'évaluation ESG (construction, échelle d'évaluation...)?

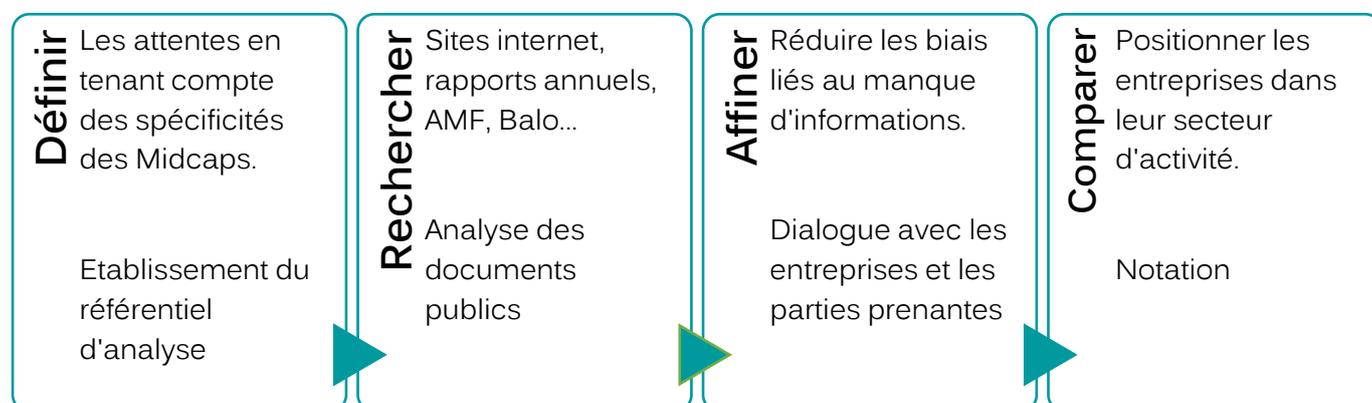
Focus Talence Epargne Utile :

L'ensemble de ces thèmes génère plus de 150 critères d'analyse permettant d'appréhender d'une façon la plus complète chacune des entreprises à évaluer sous l'angle ESG. Plus de 63 de ces critères, les plus pertinents et significatifs au regard des risques et opportunités à mesurer, sont notés et entrent, de manière « equipondérée », dans la note globale ESG de l'entreprise. Le résultat final de la notation est déterminé sur 100 et la note la plus élevée représente la société ayant eu les meilleurs résultats dans son engagement ESG. La transparence de l'information est clé.

La méthodologie d'analyse et d'évaluation ESG et les critères retenus et notés sont revus tous les ans.

Processus d'analyse et Référentiel :

EthiFinance s'attache à affiner ses analyses basées sur les documents publics en dialoguant avec les entreprises et leurs parties prenantes, lui permettant ainsi d'obtenir la documentation et les informations nécessaires à la réalisation de l'analyse et de l'évaluation ESG de l'émetteur, selon le référentiel défini.



Les principales sources qui ont directement inspiré le référentiel d'EthiFinance ou plus largement influencé la recherche sont diverses :

- o **Sources transverses**
 - Norme ISO 26 000 (norme sur la responsabilité sociétale créée en 2010 qui donne des lignes directrices aux entreprises et aux organisations pour opérer de manière socialement responsable, norme non certifiable).
 - Article 225 du Grenelle 2 sur les obligations de reporting extrafinancier.
 - Référentiel de la GRI.

- La Global Reporting Initiative (GRI) est une initiative internationale à laquelle participent des entreprises, des ONG, des cabinets de consultants, des universités pour élaborer un cadre et des règles destinées aux entreprises soucieuses de développement durable. Elle élabore et diffuse des lignes directrices et référentiels pour aider les entreprises à produire un reporting RSE. En France, c'est l'ORSE qui travaille sur la mise en œuvre du référentiel GRI par les entreprises.
 - Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales.
 - Recommandations pour une conduite responsable des entreprises dans le contexte international.
 - Les 10 principes du Pacte Mondial de l'ONU.
 - La législation française (Code du travail, Loi sur la transition énergétique, etc.).
 - La législation européenne (directive sur le reporting extra-financier, directive européenne sur l'efficacité énergétique, réglementation sur les ICPE, etc.).
- **Gouvernance**
 - Principes de gouvernement d'entreprise du G20 et de l'OCDE (révision 2015).
 - Code de gouvernement d'entreprise des sociétés cotées (révision 2015).
 - Code de gouvernement d'entreprise pour les valeurs moyennes et petites (2009).
 - **Social**
 - Déclaration universelle des droits de l'homme.
 - Les huit conventions fondamentales pour les droits de l'homme au travail de l'OIT (Organisation Internationale du Travail).
 - Norme OHSAS 18 001 (management de la santé et la sécurité au travail).
 - **Environnement**
 - Norme ISO 14001 (management de l'environnement).
 - Norme ISO 50 001 (management de l'énergie).
 - **Parties prenantes externes**
 - SA 8000 (respect des droits humains au travail y compris chez les fournisseurs).
 - Code de conduite relatifs aux fournisseurs (Business Social Compliance Initiative (BSCI), Global Social Compliance Programme Code (GSCPC), Initiative Clause Sociale (ICS)).

Focus Talence Humpact Emploi France :

Le Score Humpact est fondé sur l'approche « Best-in-Universe » : toutes les entreprises sont comparées entre elles, indépendamment de leur secteur. Le score mathématique obtenu est une note entre 0 et 1 issu de la pondération de l'ensemble des catégories. Ensuite, il est traduit en une notation simplifiée allant de 1 à 5 étoiles.

9 catégories ont été identifiées par Humpact. Pour les pondérer, Humpact les a classées selon les 3 groupes suivants :

- Création ou destruction d'emplois en France
- Impact selon des verticales d'emploi : Mesure de la création ou destruction d'emploi pour les catégories à fort enjeu. C'est-à-dire le maintien en emploi des seniors, l'insertion des personnes en situation de handicap et des jeunes.
- Publications et engagements sur l'emploi : Mesure de la qualité des conditions de travail, de la contribution sociétale et du développement des salariés.

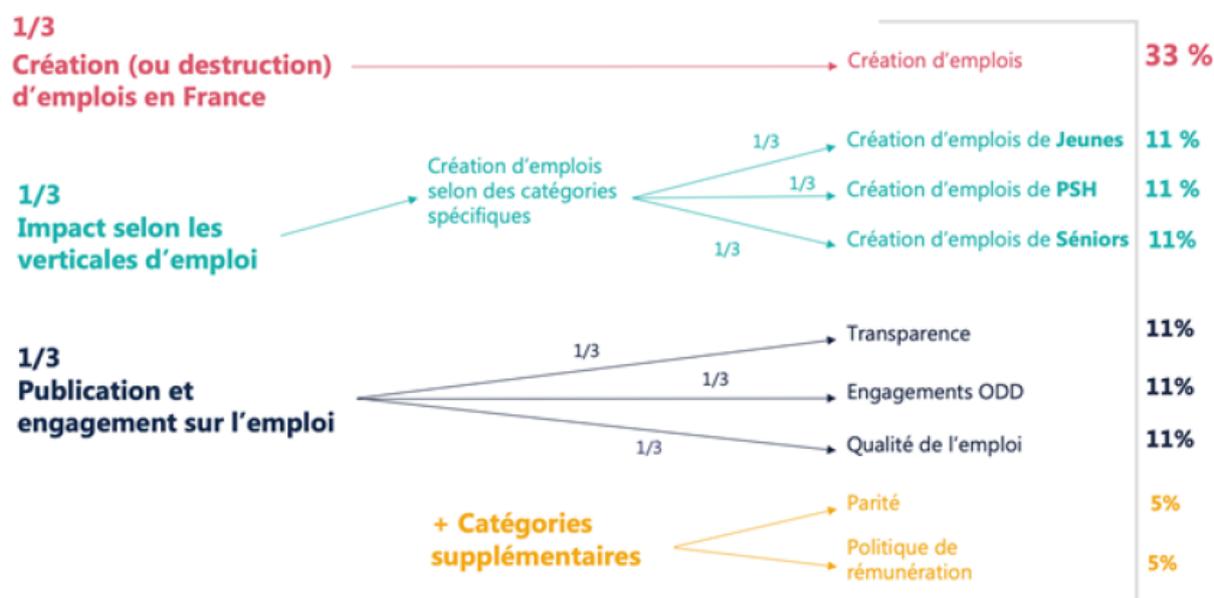
+ 2 catégories supplémentaires complètent ces 3 axes majeurs :

- Parité Femmes-Hommes
- Politique de rémunération



La parité Femmes-Hommes et la politique de rémunération sont sous-pondérées par rapport aux autres catégories car elles font l'objet d'une méthode d'appréciation différente. Nous n'avons pas déterminé de critères satisfaisants pour comparer les entreprises, ces catégories apparaissent donc comme des « bonus ». La catégorie parité a vocation à changer car, prochainement, nous allons utiliser l'index d'égalité professionnelle femmes-hommes pour évaluer les sociétés.

Ci-dessous l'arbre de pondération présentant le poids des différentes catégories :



Au sein de chaque catégorie, nous avons construit des indicateurs à partir des données brutes.

2 périmètres géographiques sont considérés :

- **Groupe** : les données sont à l'échelle du groupe ;
- **Local** : les données concernent la France dans 85% des cas et l'Europe ou l'EMEA dans les autres cas.

A ce jour, nous avons construit les indicateurs de la catégorie effectifs généraux sur les données locales. Les indicateurs quantitatifs des verticales ont systématiquement été construits sur les données globales. La logique qui prévaut est que la politique de l'entreprise est la même au niveau France et Groupe concernant les jeunes, les seniors, la parité femmes-hommes et les PSH. Lorsque nous ne disposons pas des données Groupe mais seulement des données locales, nous calculons les indicateurs avec les données locales.

Ce choix de calcul a notamment vocation à évoluer dans le futur. Certaines catégories ont des indicateurs quantitatifs et qualitatifs.

Dans ces cas-là, la pondération est la suivante :

- 75% sur les indicateurs **quantitatifs**, équipondérés entre eux ;
- 25% sur les indicateurs **qualitatifs**.

Cet arbitrage résulte d'analyses visant à ne pas sous-pondérer les indicateurs qualitatifs qui sont en moyenne beaucoup moins nombreux que les indicateurs quantitatifs.

Les indicateurs qualitatifs correspondent aux notes qualitatives des analystes décrites précédemment (Complémentaire 1).

Les indicateurs quantitatifs sont construits à partir de données brutes puis les sociétés sont comparées entre elles en utilisant le rang centile.

$$\text{Rang centile} = \frac{\text{Nb d'entreprises avec une valeur inférieure} + \frac{\text{Nb d'entreprises avec une valeur égale}}{2}}{\text{Nombre d'entreprises totales}}$$

Ainsi dans le document Score onglet indicateurs, il y a le calcul des indicateurs ainsi que le rang centile associé. C'est en faisant la moyenne des rangs centiles de tous les indicateurs d'une catégorie que nous obtenons la note dans la catégorie. Voici une explication condensée des différents indicateurs construits.

Remarques :

Variation 2017-2019 : signifie variation entre le 31/12/2017 et 31/12/2019

Variation 2018 : signifie variation entre le 31/12/2017 et 31/12/2018

Variation 2019 : signifie variation entre le 31/12/2018 et 31/12/2019

Variation 2018/2019 : signifie variation entre le 31/12/2017 et le 31/12/2018 et la variation entre le 31/12/2018 et 31/12/2019

Catégorie	Indicateurs	Détails
Transparence	Nombre valeurs effectifs Nombre valeurs jeunes Nombre valeurs seniors Nombre valeurs PSH Nombre valeurs parité Nombre valeurs sociales (qualité emploi)	Dénombrement du nombre de valeurs disponibles par la société pour les valeurs utilisées dans le calcul.
Effectifs généraux	Variation relative/absolue locale 2017-2019	Calcul de la variation des effectifs entre le 31/12/2017 et le 31/12/2019. Nécessité que les deux données soient disponibles.
	<i>Alternative</i> : Variation relative/absolue locale 2018/2019	Si une des données 2017 ou 2019 est non disponible et que 2018 est disponible. Calcul de la variation entre les deux années disponibles. Dans ce cas là, la société obtient la moitié des points de son rang centile car toute l'information n'est pas disponible.
	<i>Complément</i> : Variation relative/absolue globale 2018/2019	Comparatif de la variation locale et globale. S'il y a un écart type négatif supérieur à 5%, alors pénalité de 1 point sur la période, s'il y a un écart positif de 5%, alors gain de 1 point sur la période. Compte pour 5% de la catégorie. La variation locale compte pour 95%
Jeunes	Âge jeunes	Les entreprises ne sont pas comparées entre elles à périmètre identique. C'est-à-dire que nous distinguons les entreprises selon l'âge maximal pour un salarié jeune. Les sociétés ayant 25 ans ne seront pas comparées à celles ayant un seuil de 30 ans ou de 20 ans.
	Part des jeunes 2019/2018/2017	Taux de jeunes dans la société par rapport aux effectifs totaux déclarés. <u>Ces indicateurs sont calculés sur les données groupe, lorsque ces données ne sont pas disponibles, ils sont calculés au niveau local. Cela prévaut pour l'ensemble des indicateurs suivants.</u>
	Variation Part 2019/2018	Évolution des parts de jeunes.
	Variation relative 2019/2018	Évolution relative du nombre de jeunes.
	Parts alternants 2019/2018/2017	Taux d'alternants et apprentis par rapport aux effectifs totaux déclarés.
	Variation relative alternants 2019/2018	Evolution relative du nombre d'alternants et apprentis.
	QUALI JEUNES	Note qualitative attribuée par l'analyste. Note harmonisée entre les analystes.

Seniors	Âge seniors	Les entreprises ne sont comparées entre elles qu'à périmètre identique. C'est-à-dire que nous distinguons les entreprises selon l'âge minimal pour un salarié senior. Les sociétés ayant 55 ans ne seront pas comparées à celles ayant un seuil de 50 ans ou de 60 ans.
	Part des seniors 2019/2018/2017	Taux de seniors dans la société par rapport aux effectifs totaux déclarés.
	Variation Part 2019/2018	Évolution des parts de seniors.
	Variation relative 2019/2018	Évolution relative du nombre de seniors.
	QUALI SENIORS	Note qualitative attribuée par l'analyste. Note harmonisée entre les analystes.
Personnes en situation de handicap (PSH)	Part des PSH 2019/2018/2017	Taux de PSH dans la société par rapport aux effectifs totaux déclarés.
	Variation Part PSH 2019/2018	Évolution des parts de PSH.
	Variation relative PSH 2019/2018	Évolution relative du nombre de PSH.
	Respect Obligation légale 2019/2018/2017	Taux de PSH supérieur à 6%. Cet indicateur apparaît comme "bonus" de 25% si respecté sur 3 ans.
	QUALI PSH	Note qualitative attribuée par l'analyste. Note harmonisée entre les analystes.
	QUALI ACHATS	Note qualitative attribuée par l'analyste. Note harmonisée entre les analystes.
Qualité Emploi	Heures de formation par employé 2019	Nombre total d'heures de formation dispensées au sein de l'entreprise divisé par le nombre de salariés totaux. Calculé uniquement sur une année.
	Tx emplois permanents 2019	Parts de salariés en CDI. Calculé uniquement sur une année.
	Turnover 2019	Taux de rotation des salariés. Si non disponible, il est calculé à partir du nombre de recrutements et départs.
	QUALI SANTE ET SECURITE	Note qualitative attribuée par l'analyste. Note harmonisée entre les analystes.
	QUALI FORMATION	Note qualitative attribuée par l'analyste. Note harmonisée entre les analystes.
ODD	1. Pauvreté	Mention de l'ODD
	3. Bonne santé et bien être	Mention de l'ODD
	4. Education	Mention de l'ODD
	5. Egalité des sexes	Mention de l'ODD
	8. Travail décent	Mention de l'ODD
	10. Inégalités réduites	Mention de l'ODD
Egalité femmes/hommes	Part 2019	Si la part de femmes en 2019 est supérieure à 40%, alors bonus de 1 point.
	Variation Part 2017-2019	Si la part de femmes en 2019 est inférieure à 40% mais que la variation au cours des deux dernières années est positive et supérieure à 2%, alors bonus de 1 point.
	QUALI PARITÉ	Note qualitative attribuée par l'analyste. Note harmonisée entre les analystes.
Politiques de rémunération Données issues de Factset donc non transmises. Seuls les rangs centiles sont transmis	MS/CA	Masse salariale divisée par le Chiffre d'affaires pour la dernière année donnée par Factset. Toutes les données financières sont issues de Factset
	Salaire par employé	Masse salariale divisée par le nombre total de salariés.
	MS/Couts	Masse salariale sur les coûts totaux de production.
	Variation MS/CA	Taux de croissance de la masse salariale sur le chiffre d'affaires.
	Variation salaire par employé	Taux de croissance du salaire par employé.
	Variation MS/couts	Taux de croissance de la masse salariale par rapport aux coûts.
Alertes	Alertes périmètre Europe	Vérification qu'il n'y ait pas d'alertes négatives sur l'emploi en France pour les sociétés dont le périmètre local est Europe.
	Coeff PSE	Coefficient de diminution de score suite à un plan social.
Score	Score total	Score additionné de toutes les catégories.
	Score total révisé	Score révisé du coeff PSE.
	Rang	Classement de la société selon son score total révisé.

o Politique d'exclusion sectorielle

Nous avons fait le choix de privilégier l'entreprise responsable dans son secteur plutôt que l'exclusion, hormis le secteur Finance, en valorisant la démarche de progrès et la transparence.

Selon les règles de construction du portefeuille, chaque secteur est représenté et affiche les entreprises les mieux notées.

Certains secteurs d'activité sont cependant exclus conformément aux lois françaises du 08/07/1998 et du 20/07/2002 comme les entreprises qui contreviennent gravement et de manière répétée à l'un ou plusieurs des 10 principes du Pacte Mondial.

Seront exclues les sociétés productrices de tabac, les sociétés énergétiques dont les profits tirés du charbon sont supérieurs à 20% et exploitant des mines de charbon, les sociétés productrices de pétrole et gaz non conventionnel et enfin les sociétés liées à l'armement militaire controversé (fabrication ou le commerce des mines antipersonnel, des bombes à sous-munitions, des armes chimiques, des armes biologiques et des armes à l'uranium appauvri).

Par ailleurs, l'outil interne « Scoring ESG », cherche à évaluer l'entreprise sous 4 conditions.

Focus ci-dessous de notre méthodologie.

Tout d'abord, nous prenons en compte le degré de transparence de l'entreprise dans sa globalité. Si la société ne communique pas ou très peu sur ces informations, sa notation affichera par conséquent un mauvais score.

Deuxièmement, nous cherchons à évaluer l'amélioration ou la réduction d'un critère. Par exemple, les émissions de GES doivent être en baisse sur un an (ou plus si précisé) pour valider le critère.

Une troisième manière consiste à fixer un seuil, déterminant pour la validation du critère. Seuil qui pourra par ailleurs, évoluer après revue chaque année du référentiel d'analyse. Par exemple, le niveau de « pourcentage de femmes managers » ne sera validé que si ce pourcentage est au moins égal à 30%.

Enfin, quatrièmement, il s'agit d'une donnée binaire à valider (Oui ou Non). Par exemple, l'existence ou non d'une politique de recyclage des déchets. Elle peut également correspondre à une condition binaire que nous appliquons à une donnée standard : par exemple, si la société divulgue ses émissions carbone de Scope 3, le sous-critère sera validé.

3.6. A quelle fréquence est révisée l'évaluation ESG des émetteurs ? Comment sont gérées les controverses ?

Focus Talence Epargne Utile :

L'évaluation est revue annuellement par le Comité Scientifique afin d'adapter la pertinence des thèmes et des critères retenus.

La méthodologie est constante sur le principe mais le nombre de critères et la pertinence des critères est revue annuellement. Les évolutions de méthodologie sont ensuite présentées au Comité Scientifique composé d'experts représentant les parties prenantes, qui les discute et valide le cas échéant.

En cas de controverse d'un niveau « Faible », « Limité » ou « Significatif » : la société concernée est mise sous surveillance. Le titre est conservé dans le portefeuille. La controverse est suivie activement et une mise à jour est faite lors de chaque comité, notamment 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 cas de controverse d'un niveau « Fort » : Talence Gestion lance une procédure d'engagement. Son objectif est de pouvoir 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 cas d'absence de réponse sous 1 mois, le Comité décide 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 sous un délai de 2 mois, le Comité statue du maintien ou non de la société. En cas d'exclusion, l'émetteur reçoit une lettre d'information lui explicitant sa sortie du fonds.
- En cas de controverse d'un niveau « Critique » : le comité acte l'exclusion de la société du portefeuille après communication d'une lettre d'information à l'entreprise.

La Politique et rapport d'engagement est à consulter sur notre site web pour plus de précisions.

Focus Talence Humpact Emploi France :

Humpact modifie sa méthodologie annuellement. Elle sert de base à la construction du score. Une nouvelle version de la méthodologie sera disponible en septembre 2021, une fois la récolte de données terminée. Néanmoins, Humpact a complété sa méthodologie au cours de l'année 2020 et 2021. Dans ce document, les compléments méthodologiques non présents dans la V1 sont présentés :

- Suivi des controverses
- Campagne d'engagement

Controverses et plans sociaux

Humpact réalise une veille des potentielles controverses sociales et plans sociaux. Humpact distingue les deux termes selon les définitions suivantes :

- Plans sociaux : plan d'action mis en place pour se séparer de ses salariés
- Controverses sociales : alertes sur un sujet social hors plans sociaux. Exemple : grève, harcèlement etc.

Les plans sociaux sont relevés par Humpact depuis Juillet 2020. Les controverses sociales sont, elles, relevées depuis Avril 2021. Un rattrapage des controverses sociales majeures passées est prévu prochainement. 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 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
- Relève des effectifs concernés et classification des effectifs concernés selon 3 types : Licenciements, Départs volontaires, Autres (Réorganisation, APC)
- Evaluation qualitative du plan social selon les critères suivants :
 - .. Niveau d'annonce du plan (En cours, Terminé)
 - .. Contexte justifiant ou non un plan social ?
 - .. Temporalité du plan (CT/MT/LT)
 - .. L'entreprise met-elle en place un dialogue constructif avec les syndicats ?
 - .. Le discours de l'entreprise met-il en avant l'importance du capital humain ?
 - .. L'entreprise a-t-elle supprimé/réduit ses dividendes cette année ?
 - .. Quel est le niveau d'efforts consentis par l'entreprise (Nul, Intermédiaire, Exemplaire)
- .. Estimation future (ND, 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 lorsque signal ou année terminée.

Controverses sociales

2 types de controverses existent :

- Majeures
- Mineures

Les controverses mineures ne font l'objet d'aucune modification du score. Seules les controverses majeures vont avoir un impact final sur le score. La succession de controverses mineures peut néanmoins aboutir à une controverse majeure. Une controverse majeure peut aboutir à :

- L'exclusion de la société des fonds desquels elle fait partie (aucune société concernée à ce jour)
- La mise en place d'un dialogue avec l'entreprise pour comprendre la controverse
- La baisse de la note générale de la société

La baisse de la note d'une société dépend de l'analyste. 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.

Engagements

La démarche mise en place est la suivante :

- Analyse de la société sur la thématique de l'engagement : analyse sectorielle et individuelle
- Construction des problématiques, enjeux du sujet de l'engagement. Détermination de l'objectif de l'étude d'engagement.
- Prise de contact avec la société. Le contact privilégié est le responsable investisseur mais un second contact peut être identifié en cas de non-réponse.
- Dialogue avec la société concernée, avec ou sans le client.
- Rapport d'engagement

Exemple :

Humpact a démarré pour Talence Gestion une demande d'engagement sur Sanofi. La démarche a démarré début juin 2021 et est toujours en cours. L'étude d'engagement concerne la thématique de l'emploi en général et vise à connaître le positionnement de Sanofi sur l'emploi suite à ses récentes annonces de plan social (2020) et plus largement de réorientation stratégique (2019). Une évaluation générale de l'emploi de Sanofi ainsi que du secteur pharmaceutique a été réalisée (1 page et demie). Le dialogue est en cours et devrait se terminer fin juillet 2021.

4. Processus de gestion

4.1. Comment les résultats de la recherche ESG sont-ils pris en compte dans la construction du portefeuille ?

Focus Talence Epargne Utile :

La gestion du Fonds intègre une stratégie d'investissement socialement responsable (ISR) qui s'apparente à la forme dite de « sélection ESG » (qui consiste à sélectionner les émetteurs ayant les meilleures pratiques environnementales, sociales ou de gouvernance ainsi que pour leurs parties prenantes externes) de type « Best-in-Universe » (sélection des meilleurs émetteurs au sein de notre univers de valeurs éligibles).

Notre périmètre d'analyse porte sur les entreprises de taille petite ou moyenne. Selon notre référentiel, elles doivent respecter deux des trois critères suivants :

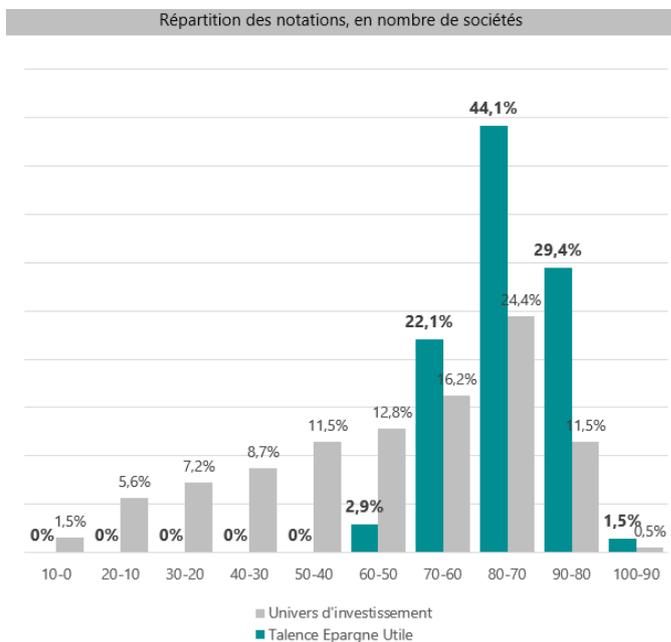
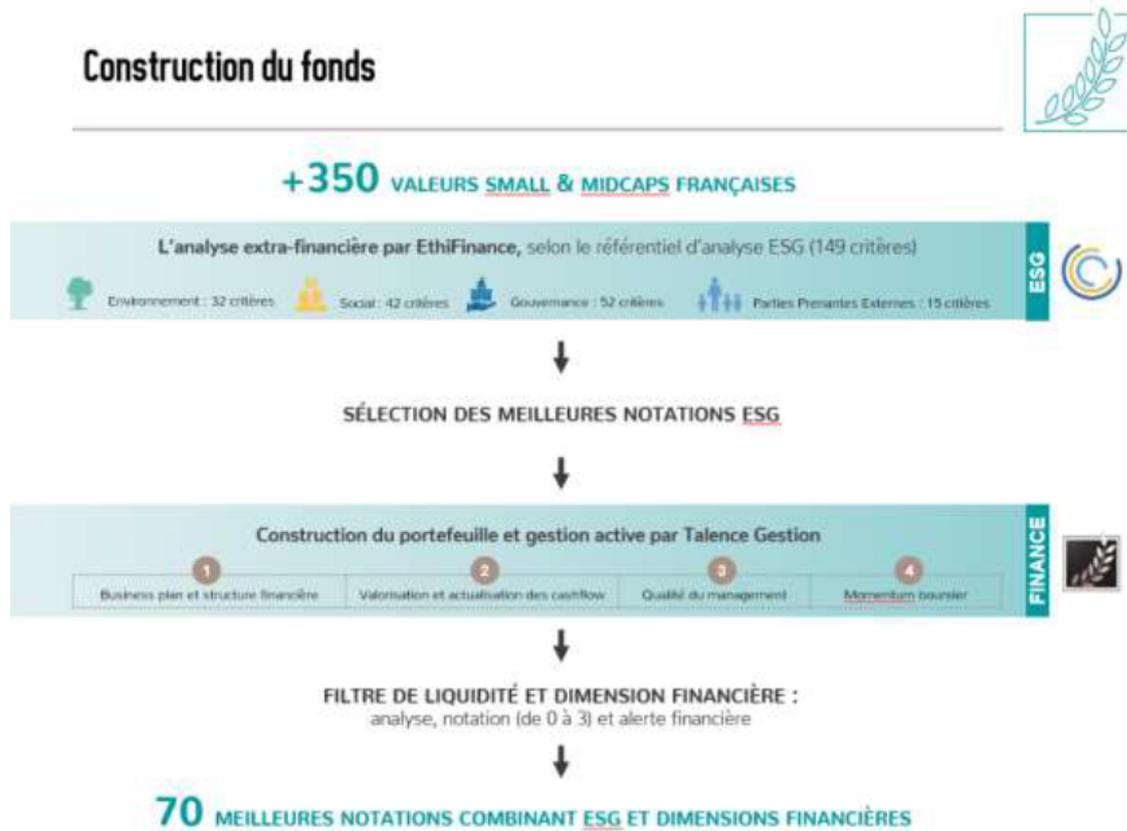
- Moins de 5 Mds € de chiffre d'affaires
- Moins de 5 Mds € de capitalisation
- Moins de 5 000 salariés

Comme affiché sur la figure 1 ci-dessous, la construction du fonds se fait en deux étapes. Premièrement, la notation extra-financière par EthiFinance, agence de notation spécialiste des petites et moyennes capitalisations, puis la sélection et la construction du portefeuille mise en œuvre par Talence Gestion.

Parmi l'univers des sociétés cotées à la bourse de Paris, les petites et moyennes sociétés, celles qui répondent à 2 des 3 critères à savoir moins de 5 mille collaborateurs, moins de 5 milliards de chiffre d'affaires et de total bilan, vont être notées selon un référentiel d'analyse environnemental, social, gouvernance et respect des parties prenantes. Sur ce panel de valeurs éligibles (environ 350 sociétés), l'équipe de gestion sélectionne les 70 meilleures notations extra-financières, en respectant deux règles : un filtre de liquidité et une appréciation financière favorable. Cette dernière découle d'un processus de "scoring", basé sur l'analyse financière de Talence Gestion.

Nous obtenons ainsi chaque année les sociétés remarquables sur le plan extra-financier / RSE (responsabilité sociétale des entreprises) et performantes sur le plan financier.

Figure 1 : Construction du fonds Talence Épargne Utile



Source : EthiFinance – Campagne Gaia Rating 2020 – Univers d'investissement : 390 valeurs
Données sur le portefeuille arrêtées au 31/12/2020

Talence Gestion attribue une note financière à chacune des 70 valeurs du fonds. Cette note fondamentale comporte 4 niveaux (0-1-2-3). 3 étant la meilleure note et 0 correspondant à un avis « négatif » et peut être exclue du portefeuille. Un titre noté « 0 » n'apparaît donc pas en portefeuille. Il est à noter que plus de 75% des critères qui composent cette appréciation financière de 4 niveaux est couvert par le "scoring Talence Gestion". Le reste des critères concernent la dimension "momentum boursier" relatif à des critères plus dynamiques (newsflow, dynamique des révisions EPS...). Chaque société du fonds doit obligatoirement être noté grâce au "scoring Talence Gestion".

La note fondamentale comprend 4 critères (schéma ci-dessous) :

- Marché, Business plan dont perspectives de l'activité et structure financière,
- Qualité du management et appréciation de la communication financière,
- Actualisation des cash flows et ratios de valorisation.
- Momentum boursier (newsflow, dynamique des révisions EPS...),

Ces résultats sur 100 sont répartis par tercile, pour obtenir une note financière entre 1 et 3, et contribue à déterminer un poids cible pour chaque valeur. Le degré de pondération des valeurs dans le portefeuille dépend principalement des critères financiers de Talence Gestion, également des critères extra-financiers et de la liquidité des titres.

Nous n'intervenons pas sur :

- Les émetteurs souverains
- Les émetteurs publics, parapublics et supranationaux.

Talence Epargne Utile est un fonds totalement investi en actions, sans obligations ni instruments de dettes.

Sélectivité & Exclusion : Il est important de préciser que nous privilégions l'affichage du taux de sélectivité ESG plutôt que celui de son opposé, le taux d'exclusion. En effet, la construction de Talence Epargne Utile repose sur la recherche « maximisée » des meilleures émetteurs, soit une démarche 'Best-in-universe'. Le degré de sélectivité est par construction élevé, avec un taux d'exclusion de plus de 40%, ce qui remplit l'exigence du Label Public ISR (20%).

Focus Talence Humpact Emploi France :

Dans le cadre d'une gestion discrétionnaire, l'investissement sera réalisé en actions de sociétés françaises de moyennes capitalisations (sociétés dont la capitalisation boursière est comprise entre 1 et 5 milliards d'euros) et de grandes capitalisations (sociétés dont la capitalisation boursière est supérieure à 5 milliards d'euros), de tous secteurs d'activité, par l'application d'une politique d'investissement intégrant des critères financiers et extra-financiers dans le domaine des politiques sociales, parmi un univers de sociétés dépassant les deux seuils suivants :

- 100 M € de capitalisation
- 250 salariés

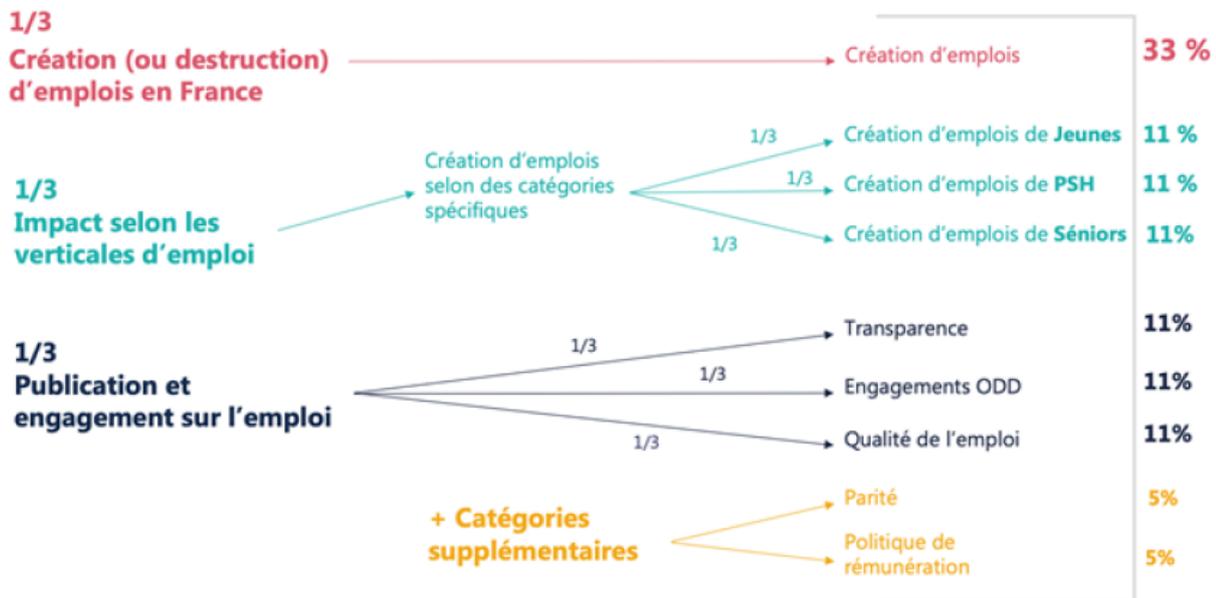
En découlera un univers d'investissement d'environ 270 sociétés françaises.

La construction du fonds TALENCE HUMPACT EMPLOI FRANCE s'effectuera en respectant deux étapes :

- L'analyse Score Emploi (extra-financier)
- Dimension financière et gestion active (financier)

Premièrement, l'univers d'investissement fera l'objet tous les ans d'une notation extra-financière de type « Best-in-universe » (sélection des meilleurs émetteurs tous secteurs confondus) réalisée sur la base de neuf critères relatifs aux politiques sociales des sociétés, dont les critères liés à l'emploi.

L'analyse de ces critères permettra d'obtenir pour chacune des sociétés une notation (score emploi). Les critères ci-dessous sont donnés à titre indicatif et pourront évoluer :



L'approche qui sera mise en œuvre, adaptée à l'étude des moyennes et grandes entreprises, accordera un poids important à la transparence de la communication des sociétés sur ces sujets. La pondération importante initialement affectée à la transparence de la communication (17% en 2020) aura vocation ensuite à diminuer progressivement à mesure que les sociétés communiqueront de manière plus uniforme entre elles sur ces questions.

Les thèmes d'évaluation et les critères de notation seront revus au moins une fois par an (nombre, pertinence, nature des critères). La construction du portefeuille (entrées/sorties) évoluera donc elle aussi à ce rythme. De leur côté, l'allocation et la pondération (relevant, elles, de la gestion financière) pourront varier activement tout au long de l'année.

Une note de 0 à 100 sera donnée à chaque société de l'univers d'investissement. Les pondérations utilisées pour définir celle-ci seront les suivantes : 1 tiers pour les éléments déclaratifs (dont 17% pour la transparence, comme déjà indiqué), 1 tiers pour la création d'emploi global et 1 tiers pour la création d'emploi selon les verticales : Jeunes, PSH et Seniors.

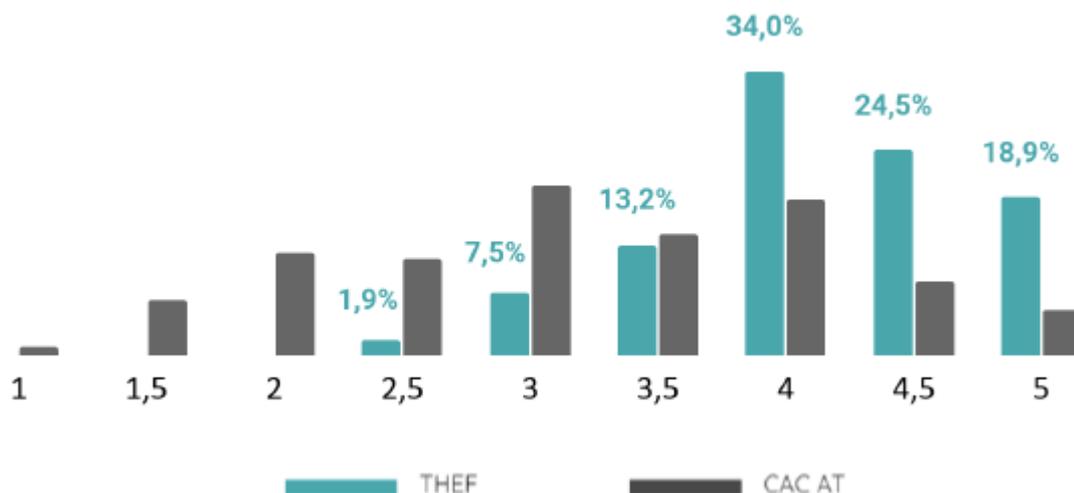
Pour lui fournir les notations en question, TALENCE GESTION recourra à HUMPACT, prestataire spécialisé dans le suivi et l'évaluation des critères liés à l'emploi au sein des entreprises.

Deuxièmement, à l'issue du processus de notation extra-financier, l'équipe de gestion sélectionnera chaque année des sociétés parmi celles les mieux notées et qui respecteront ses exigences en matière d'analyse financière.

Seront exclus les sociétés productrices de tabac, les sociétés énergétiques dont les profits tirés du charbon sont supérieurs à 20% et exploitant des mines de charbon, les sociétés productrices de pétrole et gaz non conventionnel et enfin les sociétés liées à l'armement militaire controversé.

L'équipe de gestion sélectionnera parmi l'univers d'investissement d'environ 270 sociétés, les émetteurs les mieux notés en affichant un degré de sélectivité important (environ 60%). En affichant un taux d'exclusion de près de 40% de l'univers noté, l'équipe de gestion se concentrera ainsi sur un gisement très qualitatif. Ainsi, nous respectons la méthodologie d'exclusion au moins 20% des moins bonnes notations au sein de notre univers d'investissement. Par ailleurs, ce taux sera contrôlé au moins chaque année par le RCCI.

Graphique: Répartition des sociétés du fonds



La sélection des sociétés retenues pour faire l'objet d'une analyse financière ne résidera pas dans celles ayant obtenu pour les critères extra-financiers une note supérieure à un certain rang de notation. Au sein des 50% environ de sociétés ayant obtenu les meilleures notes, l'équipe de gestion opérera une sélection sur la base de trois éléments :

- 1/ l'appréciation financière et boursière de la société,
- 2/ la cohérence sectorielle
- 3/ la liquidité du titre

Ainsi, le degré de sélectivité total du Fonds devrait s'approcher d'un tiers de l'univers d'investissement initial de départ de 270 sociétés).

Chacune des sociétés constituant le portefeuille fera l'objet d'une analyse fondamentale, appuyée par un scoring financier, afin de valider la pertinence du choix d'investissement et de déterminer sa pondération au sein du portefeuille.

Par ailleurs, la dimension de la liquidité et de la répartition sectorielle sera également analysée et prise en compte par l'équipe de gestion.

La gestion et le suivi des positions seront actifs, l'équipe de gestion traitant au quotidien les informations et actualités concernant les titres sur lesquels le Fonds sera investi, que ce soit en matière de critères financiers ou extra-financiers concernant l'emploi.

Les valeurs faisant l'objet d'alertes peuvent alors être sorties du portefeuille (elles seront alors remplacées par d'autres sociétés sur la base du schéma de sélection précédemment présenté) ou mises sous surveillance.

La gestion du Fonds intègrera donc une stratégie d'investissement socialement responsable sur le thème de l'emploi en France, basé sur un référentiel d'analyse transparent et objectif.

Chaque année, l'équipe de gestion sélectionnera ainsi les émetteurs ayant les meilleures pratiques en matière de création d'emploi, en absolue et relativement à la taille de chaque entreprise. Le Fonds ne fera pas l'objet d'exclusions normatives au-delà des prescriptions légales.

Nous n'intervenons pas sur :

- Les émetteurs souverains
- Les émetteurs publics, parapublics et supranationaux.

Talence Humpact Emploi France est un fonds totalement investi en actions, sans obligations ni autres instruments de dettes.

Sélectivité et Exclusion : il est important de préciser que nous privilégions l'affichage du taux de sélectivité ESG plutôt que celui de son opposé, le taux d'exclusion. En effet, la construction de Talence Humpact Emploi France repose sur la sélection des meilleures notations selon le référentiel Humpact que nous venons de décrire, soit une démarche « Best-in-universe ». En outre, nous fixons à 3 étoiles (sur 5 étoiles) la notation minimum de l'émetteur au moment de l'investissement.

4.2. Comment les critères relatifs au changement climatique sont-ils pris en compte dans la construction du portefeuille ? (Article 173-VI & HLEG)

Les critères liés au climat décrits en 2.14 sont intégrés à la mécanique globale de scoring ESG et font ainsi partie intégrante du processus de sélection.

4.3. Comment sont pris en compte les émetteurs présents dans le portefeuille du fonds ne faisant pas l'objet d'une analyse ESG (hors OPC) ? (Article 173-VI & TCFD)

Le processus de sélection des valeurs repose en premier lieu sur une approche extra-financière. Les gérants du fonds Talence Epargne Utile n'investissent que sur des titres compris dans l'univers d'investissement, tous notés par l'agence Gaia. Il n'y a donc pas d'émetteurs dans le portefeuille ne faisant pas l'objet d'une analyse ESG.

Le processus de sélection des valeurs repose en premier lieu sur une approche extra-financière. Les gérants du fonds Talence Humpact Emploi France n'investissent que sur des titres compris dans l'univers d'investissement, tous notés par l'agence Humpact. Il n'y a donc pas d'émetteurs dans le portefeuille ne faisant pas l'objet d'une analyse ESG.

4.4. Le processus d'évaluation ESG et/ou processus de gestion a-t-il changé dans les douze derniers mois ?

Le processus de gestion des fonds n'a pas évolué au cours des douze derniers mois.

4.5. Une part des actifs du ou des fonds est-elle investie dans des organismes solidaires ?

Le fonds Talence Epargne Utile n'investit pas dans des titres non cotés.

Le fonds Talence Humpact Emploi France n'investit pas dans des titres non cotés.

4.6. Le ou les fonds pratiquent-ils le prêt/emprunt de titres ?

Le fonds Talence Epargne Utile n'a pas recours aux opérations d'acquisition et de cession temporaires de titres.

Le fonds Talence Humpact Emploi France n'a pas recours aux opérations d'acquisition et de cession temporaires de titres.

4.7. Le ou les fonds utilisent-ils des instruments dérivés ?

Les fonds Talence Epargne Utile et Talence Humpact Emploi France investissent uniquement en titres de sociétés que nous considérons avoir un impact concret sur l'économie réelle. Le fonds n'a pas recours aux instruments dérivés qui ne constituent pas un mode de financement responsable et durable, sauf en cas de situation « exceptionnelle » pour la gestion des positions pendant une opération financière sur un titre.

Le fonds peut néanmoins investir dans des instruments intégrant des dérivés (Bons de souscription d'actions, Droits) dans le cadre d'OST sur les titres en portefeuille.

4.8. Le ou les fonds investissent-ils dans des OPC ?

A ce stade, le fonds Talence Epargne Utile n'a jamais investi dans un OPC depuis sa création.

A ce stade, le fonds Talence Humpact Emploi France n'a jamais investi dans un OPC depuis sa création. Toutefois, il se réserve la possibilité d'investir jusqu'à 10% de son actif en parts ou actions d'OPCVM de tous pays et en FIA de droit français.

Ces OPCVM/FIA seront utilisés dans un but de gestion de la trésorerie des portefeuilles. Il s'agit donc exclusivement d'OPCVM/FIA « monétaires » pour gérer la trésorerie. Si un tel cas de figure devait se présenter, l'équipe de gestion favoriserait les fonds monétaires ayant obtenu le Label ISR.

5. Contrôle ESG

5.1. Quelles sont les procédures de contrôles internes et/ou externes permettant de s'assurer de la conformité du portefeuille par rapport aux règles ESG définies dans la partie 4 du code ?

La mise en œuvre de la stratégie d'investissement et le respect des contraintes réglementaires et spécifiques sont contrôlés quotidiennement. L'équipe de gestion Talence Gestion échangent régulièrement avec ses partenaires (Ethifinance et Humpact) sur les actualités des émetteurs sur les sujets relatifs aux politiques sociales.

Le Comité Collégial du fonds Talence Epargne Utile se réunit chaque mois pour balayer l'actualité des émetteurs et se prononce notamment sur la mise sous surveillance et l'exclusion possible de sociétés par rapport à un angle de risque ESG.

Le Comité Collégial du fonds Talence Humpact Emploi France se réunit chaque trimestre pour balayer l'actualité des émetteurs et se prononce notamment sur la mise sous surveillance et l'exclusion possible de sociétés par rapport à un angle de risque ESG.

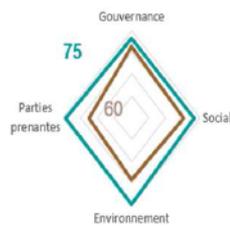
6. Mesures d'impact et reporting ESG

6.1. Comment est évaluée la qualité ESG du/des fonds ?

Focus Talence Epargne Utile :

La méthode de sélection des valeurs du fonds Talence Epargne Utile repose sur une philosophie dite « best in universe ». C'est-à-dire que le portefeuille est composé des valeurs qui, selon notre analyse, sont les plus performantes sur les critères extra-financiers. Nous évaluons les entreprises suivant le référentiel de notation des PME d'EthiFinance, la méthodologie Gaïa Rating. Le référentiel Gaïa est composé d'environ 150 critères permettant de calculer la note ESG moyenne du portefeuille, communiquée sur les principaux supports commerciaux du fonds (rapport annuel, reporting mensuel, présentation institutionnelle). Pour plus de précisions, retrouvez notre Politique et Rapport d'engagement sur notre site web.

Notation ESG



La moyenne des notes ESG des sociétés du portefeuille est de **75/100** contre 60 pour celle du CAC Mid&Small actuellement composé environ de 250 valeurs selon le référentiel d'analyse Ethifinance défini par 4 thèmes extra-financiers

Le reporting mensuel du fonds est également pour nous l'occasion de mettre en avant une valeur détenue en portefeuille et de signaler ses initiatives en matière d'ESG et certains critères du référentiel de notation sur lesquels elle se distingue tout particulièrement. Le texte ci-dessous est un extrait tiré du rapport mensuel du fonds Talence Epargne Utile pour le mois de février 2019.

L'INITIATIVE RESPONSABLE DU MOIS

Ce mois-ci nous souhaitons mettre en avant le Groupe M6, qui affiche un niveau de maturité ESG très avancé, relativement constant et homogène sur l'ensemble des thématiques évaluées (77/100 en 2018).

M6 obtient de bons résultats en matière de gouvernance. Ils sont portés par de très bonnes relations avec ses actionnaires (100/100 sur les trois derniers exercices) et des instances de gouvernances équilibrées en termes de fonctionnement et de composition (indépendance et féminisation des administrateurs, taux de présence etc.). S'agissant des relations actionnaires, la chaîne se montre particulièrement transparente sur les modalités et montants de l'épargne salariale. Elle dispose néanmoins de marge de progression sur la formalisation de sa politique RSE. De fait, sa démarche est organisée autour de trois piliers pertinents (gestion des talents, responsabilité sociétale et non-discrimination), mais ces derniers ne semblent pas faire l'objet d'objectifs chiffrés et/ou datés. A noter également, le Groupe ne communique pas sur l'existence de responsabilités dédiées à la RSE et n'est pas signataire du Pacte Mondial de l'ONU.

M6 affiche de très bonnes performances sociales, et apparaît engagé dans la promotion des talents et la diversité. Concernant la formation, le Groupe continue à développer le M6 Campus. Il a notamment mis l'accent sur le développement de soft skills à destination des différents grades de managers, pour les accompagner dans leur rôle au quotidien avec des thèmes tels que « piloter », « accompagner », « communiquer » ou encore « optimiser son temps ». La chaîne se montre également très transparente sur la gestion des emplois en stage et alternance (politique de stage, partenariats avec les écoles, concours ciblés, 84% de recommandation via l'enquête Happy Trainees). Il convient néanmoins de noter que la dégradation de certains indicateurs, notamment en matière de santé sécurité (absentéisme, taux de fréquence et de gravité) engendre un léger recul de la note sociale.

Le Groupe affiche de bonnes performances environnementales et a pris des engagements, sur la gestion des intrants, pollutions et émissions. Bien qu'il ne dispose pas de système de management de l'environnement certifié, les efforts et actions déployés ont permis une réduction de sa consommation d'énergie et de ses émissions de GES, permettant à ses résultats de progresser.

Enfin, M6 a formalisé une politique de responsabilité sociétale dépassant les contraintes juridiques auxquelles le Groupe est exposé. A ce titre, les engagements pris en faveur de la promotion de la diversité paraissent compléter les actions déployées sur le plan RH. Ces derniers visent à promouvoir à l'écran la diversité socioprofessionnelle et des origines et mettent l'accent sur certaines formes de discrimination (hommes/femmes ou handicap). Cette politique définit ainsi un cadre éthique de relations avec ses parties prenantes externes

Nous tenons également à mettre à disposition des investisseurs du fonds un certain nombre d'indicateurs d'impact. Nous pensons que ces derniers permettent de mesurer de manière tangible l'intérêt de la sélection des valeurs les plus vertueuses selon nous en matière extra-financière. Nous reviendrons en détail sur ce point dans la section suivante.

Focus Talence Humpact Emploi France :

La méthode de sélection des valeurs du fonds Talence Humpact Emploi France repose sur une philosophie dite « best in universe ». C'est-à-dire que le portefeuille est composé des valeurs qui, selon notre analyse, sont les plus performantes sur les critères extra-financiers. Nous évaluons les entreprises du fonds Talence Humpact Emploi France suivant le référentiel de notation Humpact. La méthodologie détaillée est disponible et permet de comprendre la notation du fonds sur les 9 catégories d'emploi suivantes :

- Effectifs généraux
- Jeunes
- Seniors
- Personnes en situation de Handicap
- Qualité de l'emploi

- Odds de l'ONU
- Transparence
- Partage de valeur
- Parité femmes-hommes

Le fonds surperforme son indice de référence le CAC All-Tradable en matière de ScoreEmploi. Le fonds est comparé à l'indice en équipondérant les valeurs de chacun des scores. Le calcul de la performance est construit à partir du Score Humpact. L'attribution des étoiles dépend de classes définies par Humpact. Pour définir ces classes, Humpact fait la moyenne des valeurs des sociétés découpées en 9 classes.

Les différents résultats présentés s'appuient sur la composition de THEF à date du 31/12/2020.

Score du fonds



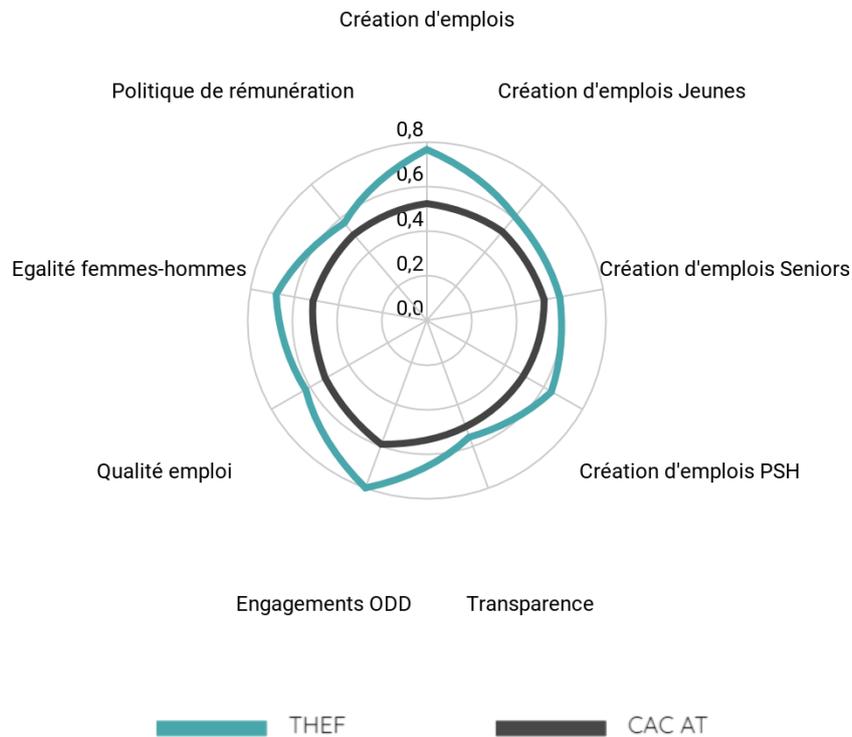
Le fonds Talence Humpact Emploi France a une note emploi de 4 étoiles contre 2,5 étoiles pour le CAC All Tradable. L'attribution des étoiles selon le score Humpact est disponible en annexe 1. Le tableau suivant présente le score équipondéré des sociétés du fonds et du CAC All Tradable.

	Talence Humpact Emploi France	CAC All Tradable
Score Moyen	0,6218	0,4817
Etoiles	4	2,5
<i>Nb de sociétés évaluées</i>	<i>53</i>	<i>188</i>

Performance sur les verticales d'emploi

Cette surperformance générale est également démontrée à travers les scores sous-jacents, à savoir sur les catégories d'emploi notées par Humpact. Le fonds surperforme l'indice sur toutes les catégories.

Graphique : Araignée présentant le score moyen sur chaque verticale Humpact



La surperformance du fonds par rapport à l'indice se matérialise par des indicateurs d'impact. Ces indicateurs sont construits soit au périmètre local, soit global. Le périmètre global signifie périmètre monde. Le périmètre local est dans la majorité des cas la France mais lorsqu'il n'est pas disponible, nous utilisons les données au niveau européen : France pour 83% des sociétés du fonds (82% pour CAC All Tradable), Europe pour 17% du fonds (18% pour CAC All Tradable).

La création d'emploi locale est calculée en additionnant les variations d'emplois des sociétés sur chaque année.

Graphique : Création d'emplois du fonds et de l'indice



Le tableau suivant présente les variations d'effectifs par taille de sociétés. Le calcul est le suivant : $(\text{Somme effectifs } N - \text{Somme effectifs } N-2) / \text{Somme effectifs } N-2$; Si pour une société, nous avons les effectifs N mais pas les effectifs N-2, alors nous ne prenons pas ses effectifs N et inversement.

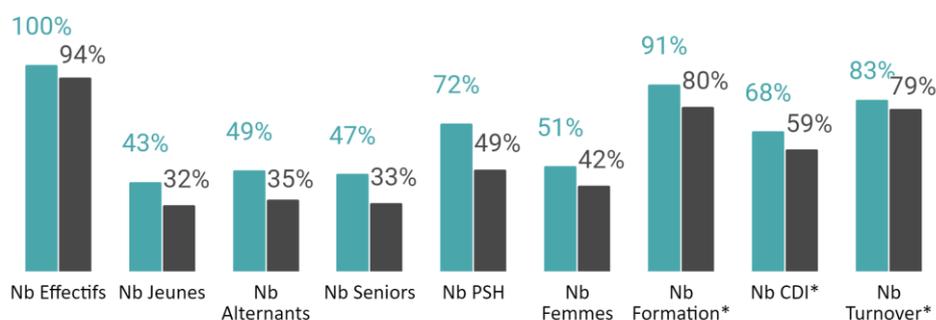
Tableau : Variation des effectifs entre 2017 et 2019

Taille effectif	THEF	CAC AT
>10 000	+6,5%	+0,7%
>5 000	+10,5%	+3,7%
>1 000	+11,9%	+3,2%
>250	+14,7%	+3,5%

La transparence des sociétés

Humpact valorise fortement la transparence des sociétés dans la publication de leurs informations sociales.

Grahiqne : Niveau de publication locale des sociétés



Des indicateurs de performance sur les verticales d'emploi

Il est possible de construire des indicateurs clés sur les verticales d'emploi. Ces indicateurs souffrent néanmoins dans certains cas du manque de transparence sur certaines catégories. En effet, nous pouvons voir sur le graphique précédent de transparence que les taux sont en deça de 50% pour jeunes, alternants et seniors. De multiples indicateurs peuvent être construits. Voici certains présentés dans le reporting mensuel.

Pour construire les indicateurs suivants, le calcul réalisé est : $(\text{Somme effectifs } N - \text{Somme effectifs } N-2) / \text{Somme effectifs } N-2$

Si pour une société, nous avons les effectifs N mais pas les effectifs N-2, alors nous ne prenons pas ses effectifs N et inversement.

Personnes en situation de handicap

Croissance locale 2017-2019



Seniors

Croissance locale 2017-2019



Jeunes

Croissance locale 2017-2019



Alternants

Croissance locale 2017-2019



Evaluation de l'intentionnalité avec les ODDs de l'ONU

Le respect des droits humains est primordial pour le fonds Talence Humpact Emploi France. Cela est valorisé grâce aux ODDs de l'ONU dans le score 2019. La mention ou non de chaque ODD dans les documents universels est valorisée par Humpact. Seuls les ODDs en lien direct ou indirect avec l'emploi sont utilisés. Les sociétés du fonds ont un niveau de publication nettement meilleur que celles de l'indice.

Tableau : Niveau de mention des ODDs dans les documents universels

	1. Pauvreté	3. Bonne santé et bien être	4. Education	5. Egalité sexes	8. Travail décent	10. Inégalités réduites
THEF	25%	64%	51%	68%	66%	47%
CAC AT	18%	40%	39%	43%	50%	33%

A noter que dans le score 2020, des critères qualitatifs vont permettre d'apprécier au mieux ces engagements humains. Les ODDs de l'ONU font également l'objet d'une meilleure appréciation par Humpact avec une évaluation en 4 niveaux. Le moins bon niveau est 1, le meilleur est 4.

Le 1er Tableau ci-dessous présente les publications des ODDs du fonds, le second tableau, celles de l'indice. Lorsque le niveau de publication de l'un est supérieur à l'autre, alors sa case est verte, sinon orange.

Tableau: Publication des ODDs des sociétés du fonds THEF

	ODD1	ODD3	ODD4	ODD5	ODD8	ODD10
1-Aucune mention	68%	32%	40%	32%	32%	49%
2-Simple Mention	17%	17%	28%	19%	19%	21%
3-Détail en 2-3 phrases	8%	13%	8%	15%	17%	15%
4-Objectifs chiffrés et Suivi	8%	38%	25%	34%	32%	15%

Tableau : Publication des ODDs des sociétés de l'indice CAC AT

	ODD1	ODD3	ODD4	ODD5	ODD8	ODD10
1-Aucune mention	74%	50%	52%	46%	42%	59%
2-Simple Mention	12%	14%	17%	17%	17%	15%
3-Détail en 2-3 phrases	7%	15%	15%	16%	18%	13%
4-Objectifs chiffrés et Suivi	7%	21%	17%	22%	23%	14%

Nous pouvons observer que les sociétés du fonds publient largement plus que l'indice CAC All Tradable. Le fonds a une faiblesse sur le nombre de sociétés qui détaillent les ODDs en 2-3 phrases. Cependant, cela est largement compensé par les sociétés qui s'engagent véritablement sur les ODDs et publient des objectifs chiffrés et réalisent un suivi des ODDs.

6.2. Quels indicateurs d'impact ESG sont utilisés par le/les fonds ?

Nous communiquons régulièrement sur les indicateurs d'impact et sur tous nos supports de communication :

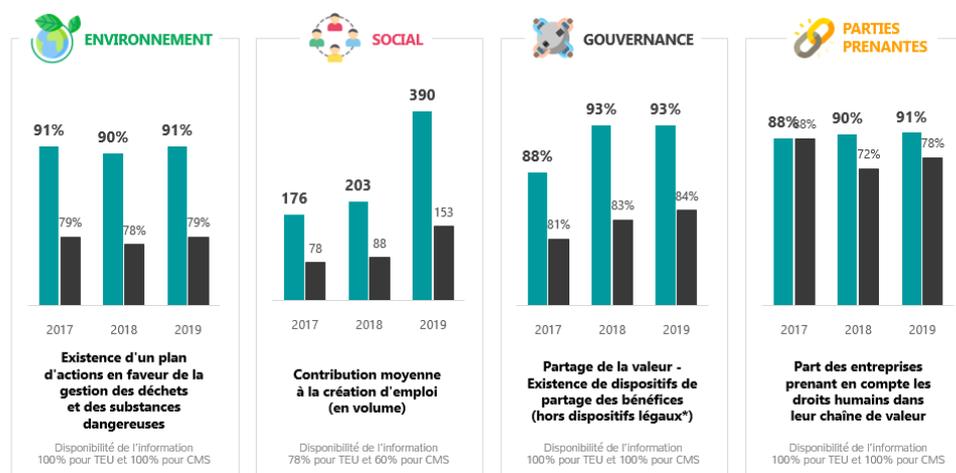
- Reporting mensuel
- Rapport annuel
- Présentation institutionnelle

Focus Talence Epargne Utile :

Nous illustrons les performances extra-financières et mesures d'impact du fonds, chaque année, avec 12 indicateurs. Nous communiquons chaque mois sur un indicateur et informons nos investisseurs de l'actualité des sociétés qui composent le portefeuille. Pour plus de précisions, retrouvez sur notre site internet notre Politique et rapport d'engagement ainsi que la méthodologie de calcul de ces indicateurs.

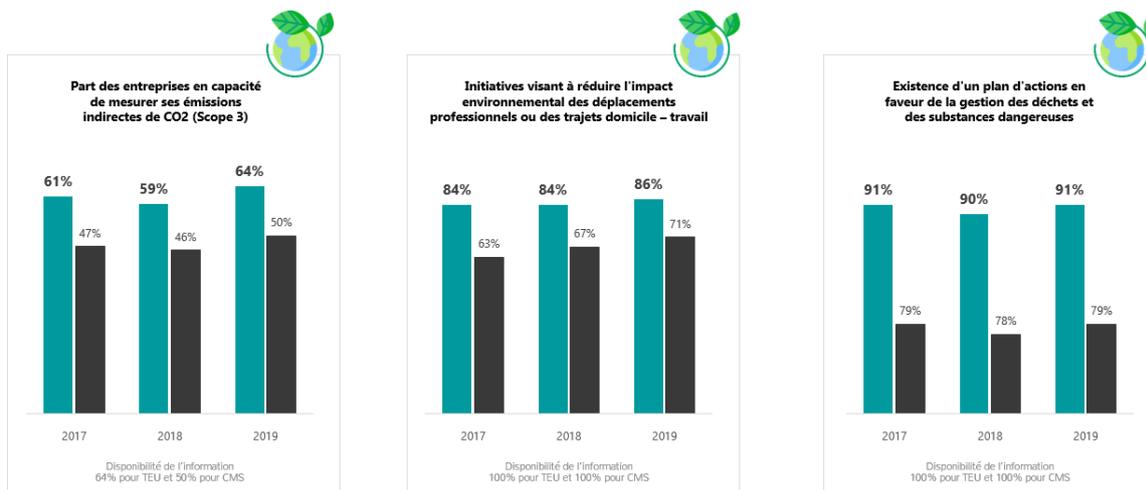
Les indicateurs d'impact par catégorie

Nous illustrons les performances extra-financières et mesures d'impact, chaque année, avec 12 indicateurs.



Source des données : Campagne Gaia Rating 2020 (sur les données 2019)
*Dispositifs de partage de la valeur : intéressement, PERCO, actionnariat salarié
Ne peut être dissocié des informations communiquées à l'oral

Environnement : Nos 3 indicateurs d'impact sur la thématique



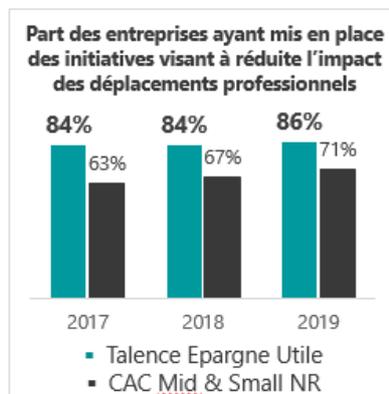
Source des données : Campagne Gaia Rating 2020 (sur les données 2019)
 Le scope 3 comprend toutes les autres émissions de gaz à effet de serre qui ne sont pas liées directement à la fabrication du produit, mais à d'autres étapes du cycle de vie du produit (approvisionnement, transport, utilisation, fin de vie...). Ne peut être dissocié des informations communiquées à l'oral

■ Talence Epargne Utile
 ■ Indice de référence : CAC Mid & Small NR

Focus sur un indicateur d'impact Environnement : Initiatives visant à réduire l'impact environnemental des déplacements professionnels ou des trajets domicile-travail

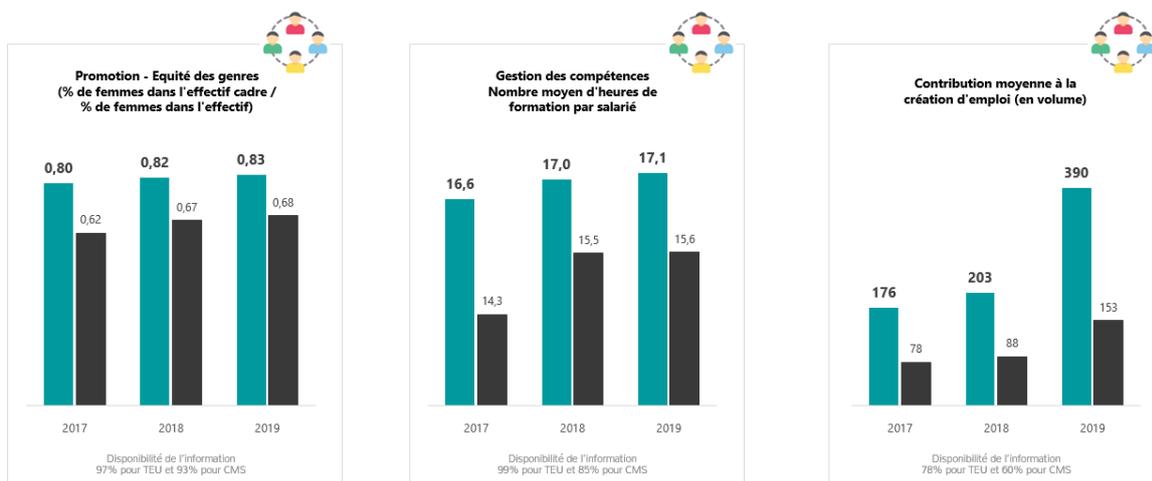
Les trajets domicile-travail et les déplacements professionnels constituent les deux postes d'émissions les plus importants en termes d'émissions de gaz à effet de serre d'une entreprise (Source : ADEME). Aussi, la Loi de transition énergétique pour la croissance verte demande aux entreprises concernées de mettre en place un plan de mobilité pour améliorer la mobilité de son personnel, encourager l'utilisation des transports en commun et le recours au covoiturage.

Au travers de cet indicateur, Gaïa Research rend compte des **actions des entreprises mises en place pour réduire leur impact environnemental liés aux déplacements professionnels ou aux trajets entre le domicile et le lieu professionnel des salariés.**



Le graphique ci-dessus représente la **performance du fonds Talence Epargne Utile** comparé à son benchmark, le CAC Mid & Small NR sur les trois dernières campagnes d'évaluation de Gaïa Research. Depuis trois ans, le **Talence Epargne Utile** surperforme son indice de référence : en 2019, 86% de ses valeurs ont pris des initiatives visant à réduire l'impact environnemental des déplacements professionnels ou des trajets domicile – travail.

Social : Nos 3 indicateurs d'impact sur la thématique

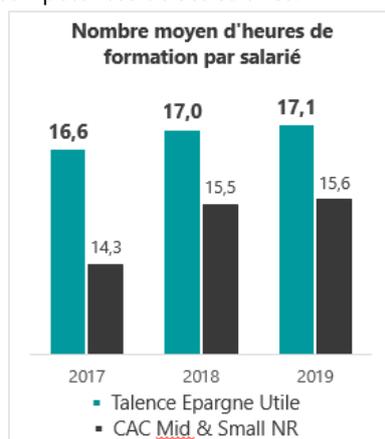


Source des données : Campagne Gaïa Rating 2020 (sur les données 2019)
Ne peut être dissocié des informations communiquées à l'oral

■ Talence Epargne Utile
■ Indice de référence : CAC Mid & Small NR

Focus sur un indicateur d'impact Social : Gestion des compétences nombre moyen d'heures de formation par salarié

La formation, considérée comme un investissement dans le capital humain, est l'un des axes de la stratégie d'une société. Un plan de développement des compétences structuré permet une adéquation entre les besoins en compétence de l'entreprise et les compétences réelles des salariés. C'est l'une des responsabilités de l'entreprise que de maintenir un niveau élevé des compétences de ses salariés.



Le graphique ci-dessus présente l'évolution de l'indicateur sur trois ans en comparant les performances du fonds Talence Epargne Utile et de son indice de référence, le CAC Mid & Small NR. Il montre que Talence Epargne Utile surperforme son indice de référence sur l'indicateur Gestion des compétences. En 2019, en moyenne 17,1 heures de formation par salarié ont été dispensées par les entreprises composant TEU (15,6 heures pour son indice).

Focus Talence Humpact Emploi France :

Les indicateurs d'impact concernent principalement la dimension de l'emploi et des politiques sociales. Par ailleurs, nous publions un indicateur dans le domaine de l'environnement : les émissions de CO2 du fonds.

Nous nous engageons à obtenir une meilleure performance sur le volet Social (via plusieurs indicateurs dont la création d'emplois) ainsi que sur une plus faible intensité Carbone Scope 1 et 2 du fonds, au sein du volet Environnement.

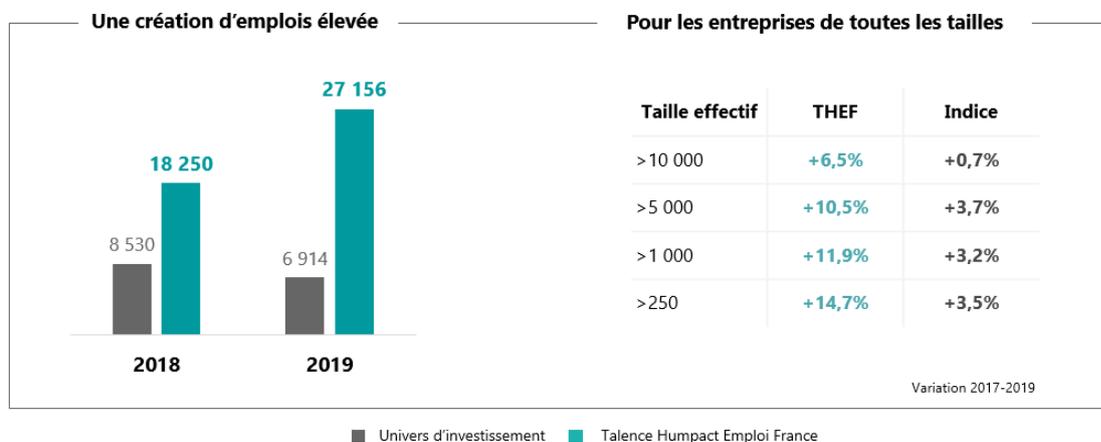
Les indicateurs d'impact choisis peuvent évoluer suivant le support. Ces indicateurs sont principalement axés sur la transparence des émetteurs sur leurs politiques sociales, sur la création d'emplois au global et selon différentes verticales ainsi que sur certains ODD en lien avec les droits humains, mais également en fonction des sujets qui nous semblent avoir une

résonance particulière dans la société civile et pour les investisseurs. A titre d'exemple ci-dessous sont listés plusieurs indicateurs d'impact tirés de la présentation institutionnelle du fonds datant de 2021.

Un investissement au service de l'emploi

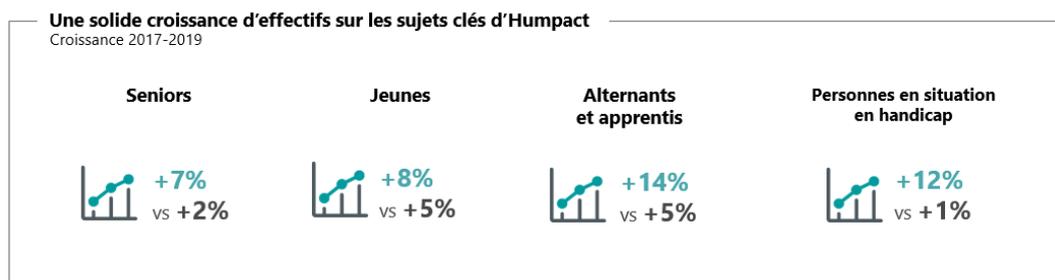
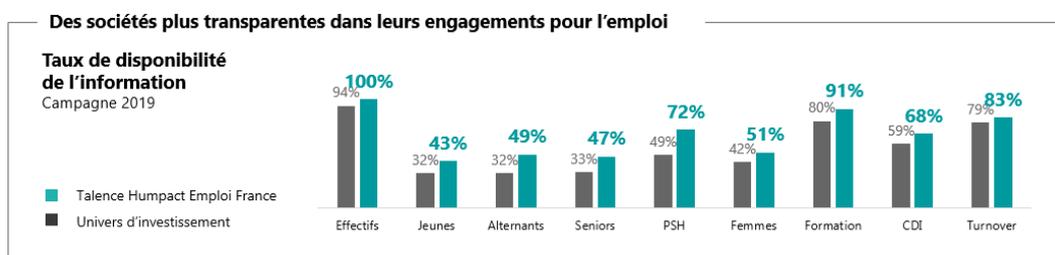


Les 53 entreprises sélectionnées par Talence Humpact Emploi France représentent 990 650 emplois en France (vs 2 398 000 pour l'indice)



Source : HUMPACT

Un investissement au service de l'emploi



Source : HUMPACT
Portefeuille Talence Humpact Emploi France et indice de référence au 31/12/2020
Indice de référence : 188 sociétés notées par HUMPACT (+250 salariés +100 M capitalisation boursière), soit 96% valorisation du CAC AT
L'impact de l'investissement dans le fonds n'est pas quantifiable. | Ne peut être dissocié des informations communiquées à l'oral

Document non contractuel - Tout investissement financier comporte un risque de perte en capital.

10

Le reporting mensuel du fonds est également pour nous l'occasion de mettre en avant une valeur détenue en portefeuille et de signaler ses initiatives et impact en matière d'emploi. Le texte ci-dessous est un extrait tiré du rapport mensuel du fonds Talence Humpact Emploi France pour le mois de mai 2021.

L'IMPACT EMPLOI DU MOIS

Ce mois-ci nous mettons en avant **Kering**, l'un des groupes de luxe le plus influent au monde en matière de créativité, de développement durable et de performance économique. **Kering** regroupe et fait grandir des Maisons emblématiques dans la mode, la maroquinerie, la joaillerie et l'horlogerie à travers Gucci, Saint Laurent, Boucheron, Balenciaga... Plus de 38 000 personnes dans 50 pays sont employées par le groupe dont 3 450 en France. **Kering** obtient une note emploi générale de 4 étoiles sur 5 avec une croissance de ses effectifs sur le territoire français de 10,6% entre 2017 et 2019.



Cette notation s'explique notamment par une politique de recrutement volontaire envers les personnes en situation de handicap. Le Groupe a réaffirmé son engagement à travers l'accord Européen Empowering Talent signé en 2015. Plus de 500 travailleurs handicapés sont employés par le Groupe actuellement en France ? Afin de rappeler la diversité du handicap et l'importance d'une culture inclusive, **Kering** Corporate Groupe a invité ses collaborateurs à participer au jeu en ligne, "Le Bureau des Séries". Ce jeu permet d'explorer les différentes typologies de handicap.

A l'instar de sa clientèle féminine, une attention toute particulière est portée à ses effectifs féminins. En effet, 55,4% des managers du Groupe sont des femmes en 2020. Au global, cela représente 63,1% de l'effectif total, en hausse depuis 2018. Avec 33% du Comité exécutif et 58% du Conseil d'administration, **Kering** est l'une des sociétés les plus féminisées du CAC 40. Le Groupe est convaincu que la diversité et l'inclusion sont sources d'innovation et donc de performance économique. **Kering** figure parmi les premiers signataires de la Charte Women's Empowerment Principles lancé par l'ONU Femmes et le Pacte Mondial des Nations Unies en 2010. L'engagement de **Kering** en faveur des femmes est reconnu à l'échelle mondiale. En 2019, **Kering** s'est ainsi classé 10^{ème} de l'indice mondial Thomson Reuters Diversity & Inclusion, qui concerne plus de 7 000 sociétés internationales.

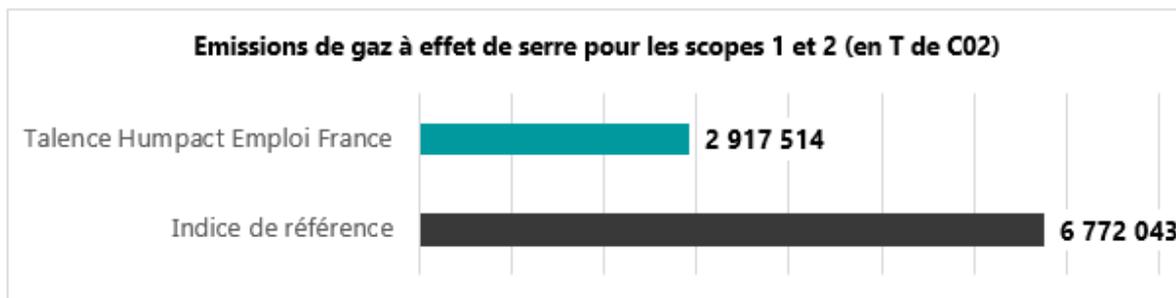
L'empreinte carbone du fonds

L'équipe de Talence Gestion mesure l'impact du fonds sur le réchauffement climatique via le cumul des émissions carbone (SCOPE 1 et 2) du portefeuille Talence Humpact Emploi France et du CAC All Tradable, par rapport aux poids de ces sociétés dans le fonds et dans l'indice. Cet indicateur ne prend pas en compte la totalité des émissions induites par l'entreprise (notamment celles provoquées indirectement en SCOPE 3 et en aval par l'usage des produits et services commercialisés par l'entreprise) ou évité par l'entreprise grâce aux mesures mises en œuvre. Toutefois, c'est un élément de mesure utile qui met en avant l'intensité énergétique des entreprises dans lesquelles les gérants investissent. Il est à noter que 3 sociétés au sein du fonds représentent plus de 75% des émissions carbonées du fonds.

Nous nous engageons à obtenir une meilleure performance sur le volet Environnement, soit une plus faible intensité Carbone Scope 1 et 2 du fonds par rapport à son indice de référence.

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...



Source : Talence Gestion - Les émissions sont exprimées en tonnes équivalent CO2, sont des données qui proviennent des entreprises (Document de référence, Bloomberg, ...)

Données disponibles à : 84,53% de l'encours pour l'indice, 87,48% pour le fonds |

Source : Talence Gestion - Les émissions sont exprimées en tonnes équivalent CO2, sont des données qui proviennent des entreprises (Document de référence, Bloomberg, ...)

Données disponibles à : 84,53% de l'encours pour l'indice, 87,48% pour le fonds

6.3. Quels sont les supports media permettant d'informer les investisseurs sur la gestion ISR du ou des fonds ?

La gestion ISR du fonds et la démarche de la société de gestion sont promues par les outils suivants :

Informations disponibles sur le site internet de la société de gestion :

- Politique de gestion ESG disponible sur le site internet de la société de gestion et mise à jour au moins annuellement
- Politique et rapport annuel sur l'exercice des droits de vote
- Documentation juridique des OPC : DICI, prospectus
- Documentation commerciale des OPC : fiche produit
- Code de transparence de l'OPC mis à jour au moins annuellement
- Reporting mensuel de l'OPC intégrant les critères extra-financiers et notation ESG
- Lien vers le site internet d'Humpact - fournisseur d'analyse et de notation extra-financière
- Document mensuel de mesure d'impact

Informations communiquées sur demande auprès de la société de gestion :

- Composition du portefeuille de l'OPC
- Rapports semestriel et annuel de l'OPC

6.4. La société de gestion publie-t-elle les résultats de sa politique de vote et de sa politique d'engagement ? (Article 173-VI & HLEG)

Conformément aux termes du Règlement Général de l'Autorité des Marchés Financiers, la société de gestion a mis en place une procédure appelée « Politique de vote » qui présente les conditions dans lesquelles elle entend exercer les droits de vote attachés aux titres cotés détenus par les OPC qu'elle gère. Ses effets sont permanents et s'appliquent pour les placements collectifs gérés par Talence Gestion (OPCVM et FIA).

La société de gestion a pour objectifs d'investir dans des entreprises qui créent ou ont un potentiel de création de valeur pour leurs actionnaires, ce qui implique qu'elle ait confiance dans leur gouvernance et qu'elle soit en accord avec les stratégies fixées par ses dirigeants. Tout en restant vigilante et pour défendre les actionnaires minoritaires, que sont indirectement les porteurs de parts et actionnaires des OPC gérés, la société de gestion se réserve ainsi le droit de voter contre les résolutions qui iraient à l'encontre de leurs intérêts.

Par ailleurs, à travers sa politique de vote, en particulier sur ses fonds ISR, dont Talence Humpact Emploi France, Talence Gestion est attentive au respect des critères de l'ESG et des parties prenantes externes. En effet, la société de gestion se réserve le droit de s'opposer aux résolutions qui iraient à l'encontre du respect des normes environnementales, sociales ou/et sociétales. Pour exemple, les opérations sur capital sans droits préférentiels de souscription, la structure des conseils ou certaines rémunérations attribuées aux dirigeants peuvent être des thématiques de résolutions auxquelles Talence Gestion s'oppose.

La politique de vote et le rapport annuel sur l'exercice des droits de vote sont disponibles sur le site internet de Talence Gestion : www.talencegestion.fr

7. Annexe

Reporting mensuel :

TALENCE EPARGNE UTILE

PART IC



REPORTING SEPTEMBRE 2021 (Données au 30/09/2021)

VL : 15 029,44 €

ENCOURS GLOBAL (M€) : 17,58 M€

INDICE DE REFERENCE : CAC MID & SMALL NR*

DATE DE CREATION : 04/07/2016 - Part IC : 09/12/2016

ISIN : FR0013180108

Talence Epargne Utile est un fonds éligible au PEA qui investit dans une sélection de petites et moyennes valeurs françaises, intégrant des critères financiers et extra-financiers dans les domaines de l'environnement, du social et de la gouvernance (ESG) ainsi que de transparence dans une approche socialement responsable. Il vise à délivrer à long terme une performance supérieure à l'indice CAC Mid & Small NR (dividendes réinvestis), nouvel indice de référence depuis le 01/10/2017.

L'INITIATIVE RESPONSABLE DU MOIS

Nous mettons à l'honneur ce mois-ci la société **Elis**, spécialisée dans le domaine du nettoyage et de l'hygiène. La performance Environnementale, Sociale et de Gouvernance (ESG) du Groupe paraît solide. Gata Research, lors de sa campagne 2020, lui attribue la note de 80/100 sur l'exercice 2019. Ce score suggère la bonne prise en compte de ses enjeux extra-financiers au niveau de la stratégie d'entreprise.



Sur le plan environnemental, le Groupe fait état de bonnes performances, avec une note de 88/100 pour l'exercice 2019. Une politique environnementale est formalisée depuis plusieurs années et un système de management de l'environnement est également mis en place au niveau du Groupe. Cela inclut notamment des principes d'amélioration continue, des objectifs préalablement fixés, l'existence d'un manuel de l'environnement ainsi que le déploiement d'un outil de reporting environnemental. A ce titre, l'entreprise a mis en place des actions pour diminuer et trier la quantité d'intrants et de déchets (objectif : 80% de recyclage en 2025), mais également des dispositifs visant à traiter, recycler ou réutiliser l'eau afin d'en réduire sa consommation. Ces éléments suggèrent qu'Elis prend en compte ces enjeux et appuie son ambition en termes de politique environnementale.

La politique sociale mise en place par le Groupe paraît intégrée à la stratégie d'entreprise avec une note de 83/100 en 2019. Elis fait preuve d'une grande transparence sur ses Indicateurs Sociaux dont le périmètre couvre la totalité du Groupe. Les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail sont en baisse sur trois ans, ce qui suggère une meilleure prise en compte des mesures de prévention. De même, 51% de l'effectif a été formé (contre environ 40% en 2018) et tous les employés ont bénéficié d'un entretien annuel d'évaluation. La société fait donc part de sa considération et de son implication en termes de politique sociale.

En 2019, Elis affiche une note liée à ses relations avec les parties prenantes externes de 77/100. Au niveau des relations avec ses fournisseurs, le Groupe prend en compte les critères environnementaux et sociaux dans ses pratiques, et a mis en place des audits pour contrôler la bonne application de ces critères. Un système de management de la qualité, synonyme d'amélioration continue de l'activité, a été établi et plus de 50% de son activité est couvert par une certification qualité. Elis montre ainsi qu'il inscrit les enjeux avec ses parties prenantes externes mais plus largement ses enjeux extra-financiers dans sa stratégie globale d'entreprise.

Les performances passées ne préjugent pas des performances futures et ne sont pas constantes dans le temps.

Performances cumulées

(en %)	1 mois	YTD	1 an	3 ans	5 ans	Création
Talence Epargne Utile IC	-2,2	18,4	36,2	23,9	-	50,3
Indice de référence	-2,5	14,7	31,8	13,0	-	40,6

Performances annuelles

(en %)		2020	2019	2018	2017	
Talence Epargne Utile IC		-	2,3	23,1	-18,8	19,5
Indice de référence		-	-0,1	21,3	-20,2	21,6

Principaux contributeurs du mois

(en %)	Contribution	(en %)	Contribution
Seche Environnement	0,48	ID Logistics	-0,37
Elis	0,32	Volitalia	-0,32
Chargeurs	0,28	LNA Sante	-0,27
Guerbet	0,19	Covivio	-0,24
Neurones	0,16	Quadiant	-0,19

FONDS ESG

COMMENTAIRE DES GERANTS



Julien Fauvel & Régis Lefort

Les actions françaises ont marqué un repli après 7 mois de gains consécutifs. Principalement, le virage, bien que progressif, des politiques monétaires et les moins bonnes nouvelles en Chine expliquent ce rebond de la volatilité. L'indice des valeurs moyennes françaises (CAC Mid & Small NR) affiche une baisse de -2,5% sur le mois.

Dans ce contexte, Talence Epargne Utile perd 2,2%. Nous retrouvons parmi nos contributeurs négatifs, le spécialiste de la logistique contractuelle ID Logistics qui a subi des prises de bénéfices après un parcours estival exceptionnel (+40% environ) dopé par l'IPO d'un comparable américain. Par ailleurs, Volitalia et LNA Santé, deux sociétés en croissance, ont subi des dégagements malgré des publications semestrielles conformes. A l'inverse, parmi les contributions positives, Seche Environnement affiche une progression de son résultat semestriel et relève ses objectifs annuels. Citons également Chargeurs, après une publication de bonne qualité, ainsi qu'Elis, qui poursuit sa politique d'acquisition et sécurise sa situation financière.

Concernant les mouvements, nous avons allégé ID Logistics, Chargeurs, Seche Environnement et Somfy. A l'inverse, nous avons renforcé Fleury Michon, Quadiant, Softec, GTT et Guerbet.

Notation ESG



La moyenne des notes ESG des sociétés du portefeuille est de 74/100 contre 62 pour celle de son univers d'investissement selon le référentiel d'analyse Ethifinance défini par 4 thèmes extra-financiers.

Principales positions

(En %)	Poids
Elis	3,5
Pharmagest	3,3
Mersen	3,1
Chargeurs	2,8
ID Logistics	2,8

Profil du portefeuille

Nombre de positions	70
Exposition actions (%)	93,9%
Capitalisation (Mds€)*	0,9
PER 2022*	16,5
Rendement net (%)	2,4

* Médians

Indicateurs de risque sur 1 an

Volatilité du fonds	12,7
Volatilité de l'indice	16,2
Alpha	11,5
Bêta	0,8
Tracking error	5,2
Ratio de Sharpe	2,4

REPORTING JUIN 2021 (Données au 30/06/2021)

VL : 130,49 €
 ENCOURS GLOBAL (M€) : 18,56 M€
 INDICE DE REFERENCE : CAC All-Tradable NR
 DATE DE CREATION : 20/07/2020
 ISIN : FR0013510310

Talence Humpact Emploi France est un fonds actions sur la thématique de l'emploi en France. Le fonds est éligible au PEA et investit dans une sélection de grandes et moyennes valeurs françaises, intégrant des critères financiers et extra-financiers ayant trait à l'emploi et à la transparence de l'information en matière d'emploi dans une approche socialement responsable. Il vise à délivrer, sur une durée de placement recommandée de 5 ans, une performance nette annualisée supérieure à l'indice CAC All Tradable NR (dividendes nets réinvestis).

L'IMPACT EMPLOI DU MOIS

Ce mois-ci, nous tenons à souligner la politique sociale du groupe **Sopra Steria**, classé second du Grand Prix de l'Emploi Humpact 2021. Sopra Steria est un des leaders européen de la transformation digitale des entreprises et des organisations. Près de 46 000 personnes sont employées par le groupe dans le monde en 2020 dont presque 20 000 en France. Sopra Steria a une note Humpact de 5 étoiles sur 5 grâce à la croissance de ses effectifs en France entre 2017 et 2019 (+4,3%). Malgré une baisse relativement importante en 2020 suite à la crise Covid, le groupe prévoit un retour rapide de la croissance de ses effectifs.



Sopra Steria est un acteur qui donne de l'importance à ses collaborateurs. Les nouveaux arrivants sont bien intégrés (78% de satisfaction au label Great Place to work), et le développement des compétences est central. Près de 4,6% de la masse salariale est dédiée à la formation en France et le nombre d'heures de formation dispensées aux salariés reste élevé malgré la crise Covid (28h/salarié).

Par ailleurs, **Sopra Steria** s'engage pour la diversité. Sa politique de mixité en matière d'égalité femmes-hommes se matérialise par des campagnes de sensibilisation telles que "TogetHER For Greater Balance", des formations pour conduire les évolutions culturelles "Gender equality Tour" (agir sur l'impact des stéréotypes, harcèlement sexuel, ...), des objectifs chiffrés de parts de femmes sur les fonctions managériales et le Comex. Cet engagement s'est également concrétisé en 2021 par la signature de la Charte ONU Femmes et des 7 principes des WEPs ("Women Empowerment Principles" Principes d'Autonomisation des Femmes).

Enfin, **Sopra Steria** est devenu membre du ILO Global Business and Disability Network (initiative menée par l'OIT), un réseau d'entreprises destinée au partage des bonnes pratiques de recrutement et d'intégration des personnes en situation de handicap. Cet engagement auprès des PSH s'intègre dans la politique du groupe qui s'est fixé des objectifs d'embauches pour les années à venir (de 2,21% en 2021 à 2,75% en 2023).

Les performances passées ne préjugent pas des performances futures et ne sont pas constantes dans le temps.

Performances cumulées						
(en %)	1 mois	YTD	1 an	3 ans	5 ans	Création
Talence Humpact AC	0,7	14,9	-	-	-	30,5
Indice de référence	1,1	17,5	-	-	-	29,4

Performances annuelles						
(en %)						
Talence Humpact AC			-	-	-	-
Indice de référence			-	-	-	-

Principaux contributeurs du mois			
(en %)	Contribution	(en %)	Contribution
Sopra Group	0,34	Compagnie Des Alpes	-0,25
Dassault Systèmes	0,26	BNP Paribas	-0,22
Hermès	0,22	Groupe Fnac	-0,15
Alten	0,20	Covivio	-0,13
EssilorLuxottica	0,14	Alstom	-0,12

Thématique Emploi

COMMENTAIRE DES GERANTS



Julien Fauvel & Jean-François Arnaud

L'indice des 250 actions françaises du CAC All tradable NR gagne 1,1% sur le mois, aidé par un contexte porteur et des perspectives favorables à la veille des publications du second trimestre. Le mois a été marqué par un mouvement de notation sectorielle, avec globalement une surperformance des valeurs de croissance vis-à-vis des titres les plus cycliques.

Dans ce contexte, Talence Humpact Emploi France gagne 0,7%. Nous retrouvons plusieurs sociétés technologiques parmi nos contributeurs positifs, tel que l'éditeur de logiciels **Dassault Systèmes**, le spécialiste de la R&D externalisée **Alten** grâce à sa bonne publication trimestrielle ainsi que l'expert du conseil pour la transformation numérique **Sopra Steria** mise en avant par un courtier. Par ailleurs, **Hermès** continue sa surperformance, à l'image du secteur Luxe qui boucle un premier semestre 2021 en performance moyenne de 31% ! A l'inverse, notre position bancaire **BNP Paribas**, davantage exposée au cycle économique, **Groupe Fnac** et la foncière **Covivio** ont pénalisé la performance.

Concernant les mouvements, nous avons complété nos positions en **Trigano**, **OTT** et **Sopra Steria** suite à une réunion investisseurs à laquelle nous avons participé. Nous avons participé à l'augmentation de capital de **Compagnie des Alpes**. A l'inverse, nous avons allégé **Hermès**, **Nexity**, **BNP Paribas** et **Banor**, ce dernier figurant parmi les contributeurs Emploi actuellement à l'étude. Talence Humpact Emploi France est investi à hauteur de 95,4% en actions.

Note Emploi



La moyenne des notes Emploi des sociétés du portefeuille est de 4/5 (contre 2,5 pour son indice de référence) selon le référentiel d'analyse Humpact.

Principales positions

(En %)	Poids
LVMH	5,3
Sopra Group	4,2
Worldline	4,0
ID Logistics	3,9
Seb	3,8

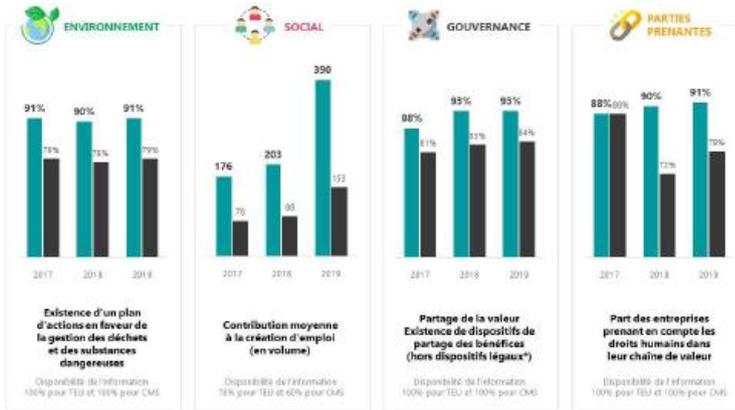
Profil du portefeuille

Nombre de positions	53
Exposition actions (%)	95,4%
Capitalisation (Mds€)*	8,3
PER 2022*	16,5
Rendement net (%)	2,2
*Médians	

Indicateurs de risque sur 1 an

Volatilité du fonds	-
Volatilité de l'indice	17,9
Alpha	-
Bêta	-
Tracking error	-
Ratio de Sharpe	-

Indicateurs d'impact



Sources: EthFinance - Campagne Gelo Rating 2020 (sur les données 2019)
 *Dispositifs de partage de la valeur: intéressement, PERCO, actionnariat salarié
 Contribution aux Objectifs de développement durable (ODD)

■ Talence Epargne Utile
 ■ Indice de référence: CAC Mid & Small NR

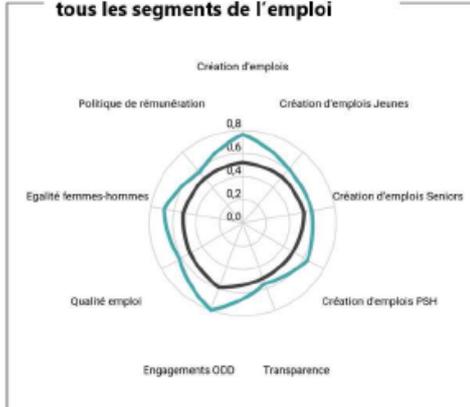


Une note Humpact élevée



Indice de référence :
2,5 étoiles

Une surperformance de l'indice sur tous les segments de l'emploi



Les meilleurs acteurs du fonds (notés 5/5)



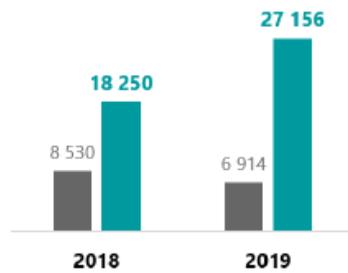
- Hermès
- Alten
- Sopra Steria
- Korian
- TF1
- Thermador
- Derichebourg
- LNA Santé
- Worldline
- Edenred

Répartition des sociétés du fonds par notation



Les 53 entreprises sélectionnées par Talence Humpact Emploi France représentent 990 650 emplois en France (vs 2 398 000 pour l'indice)

Une création d'emplois élevée



Pour les entreprises de toutes les tailles

Taille effectif	THEF	Indice
> 10 000	+6,5%	+0,7%
> 5 000	+10,5%	+3,7%
> 1 000	+11,9%	+3,2%
> 250	+14,7%	+3,5%

Variation 2017-2019

■ Talence Humpact Emploi France ■ Univers d'investissement

Portefeuille Talence Humpact Emploi France et indice de référence au 31/12/2020

Indice de référence : 188 sociétés notées par HUMPACT (+250 salariés +100 M capitalisation boursière), soit 96% valorisation du CAC AT
Calcul création d'emplois : en France pour 83% des sociétés du fonds (82% pour CAC AT), Europe pour 17% du fonds (18% pour CAC AT)
Source : HUMPACT - L'impact de l'investissement dans le fonds n'est pas quantifiable.

Définition des termes relatifs à l'ISR

AFG

L'Agence Française de la Gestion financière est l'organisation professionnelle de la gestion de portefeuille pour compte de tiers.
<http://www.afg.asso.fr>

AFNOR

L'association AFNOR et ses filiales constituent un groupe international au service de l'intérêt général et du développement économique. Il conçoit et déploie des solutions fondées sur les normes, sources de progrès et de confiance.
<http://www.afnor.org>

Agence de notation extra-financière

Les agences de notation extra-financière, analysent et notent les entreprises, les Etats ou les organisations supranationales du point de vue de leur comportement vis à vis du développement durable, c'est-à-dire selon des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG).

Critères ESG

Dimension Environnementale : désigne l'impact direct ou indirect de l'activité d'un émetteur sur l'environnement.

Dimension Sociale/Sociétale : relative à l'impact direct ou indirect de l'activité d'un émetteur sur les parties prenantes, par référence à des valeurs universelles (notamment droits humains, normes internationales du travail, lutte contre la corruption...).

Dimension de Gouvernance : ensemble des processus, réglementations, lois et institutions influant sur la manière dont l'entreprise est dirigée, administrée et contrôlée.

Ils incluent aussi les relations entre les nombreuses parties prenantes et les objectifs qui gouvernent l'entreprise. Parmi ces acteurs principaux, on retrouve notamment, les actionnaires, la direction et le conseil d'administration de l'entreprise.

Développement durable

« Développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs. »*
Ce concept intègre au moins trois dimensions : économique, sociale et environnementale.

* *Rapport Brundtland, août 1987, Commission Mondiale sur l'Environnement et le Développement.*

Emetteurs

Les émetteurs sont les agents, publics ou privés, en quête de ressources destinées à financer leurs investissements : les entreprises, les Etats, les collectivités locales.

Engagement

Activité des investisseurs (fonds de pension, sociétés d'assurance, sociétés de gestion...) visant à influencer le comportement d'une entreprise, à moyen et long terme, en faisant valoir l'importance d'une meilleure prise en compte des facteurs environnementaux, sociétaux et de gouvernance. Cette action recouvre aussi bien le dialogue avec les entreprises (individuellement ou collectivement) que les pratiques de vote des gérants, dont le dépôt de résolutions proposées en assemblée générale d'actionnaires.

EUROSIF

Forum Européen de l'Investissement Socialement Responsable, EUROSIF, association européenne de promotion des pratiques d'investissement durable et responsable, a été créé en 2001 par les Forums Nationaux Européens partageant la même mission. Ses membres rassemblent un large éventail de parties prenantes de l'industrie de l'investissement responsable, des gestionnaires d'OPC à leurs prestataires de services spécialisés comme les agences de notation extra-financière par exemple. Basé à Bruxelles, EUROSIF se concentre essentiellement sur les activités de plaidoyer en faveur de l'ISR et de la prise en compte des problématiques de développement durable dans l'investissement auprès des institutions européennes, sur la promotion du Code de Transparence Européen ainsi que sur la recherche et la réflexion autour des pratiques du marché et de leurs évolutions.

EUROSIF est aujourd'hui l'organisation européenne de référence pour tout acteur intéressé par le développement des pratiques d'investissement responsable.

<http://www.eurosif.org>

Forum pour l'Investissement Responsable (FIR)

Le FIR fondé en 2001 est une association qui a pour vocation de promouvoir l'Investissement Socialement Responsable en France. Le FIR regroupe l'ensemble des « acteurs » de l'ISR : investisseurs institutionnels, sociétés de gestion, sociétés de courtage, agences de notations extra-financières, sociétés de conseils aux investisseurs, organisations de place, universitaires et représentants des syndicats. Les missions du FIR incluent le plaidoyer auprès des institutions et des leaders d'opinion ainsi que le dialogue avec les entreprises autour des problématiques environnementales, sociales et de gouvernance au travers, notamment, de la plateforme CorDial. Le FIR est l'un des membres fondateurs d'Eurosif.

<http://www.frenchsif.org>

Investissement Socialement Responsable (ISR)

Application des principes du développement durable à l'investissement. Approche consistant à prendre simultanément et systématiquement en compte les trois dimensions que sont l'environnement, le social/sociétal et la gouvernance (ESG) en sus des critères financiers usuels. Les modalités de mise en oeuvre peuvent revêtir des formes multiples fondées sur la sélection positive, l'exclusion ou les deux à la fois, le tout intégrant, le cas échéant, des critères de dialogue avec les émetteurs.

OPC

Les Organismes de Placement Collectif. C'est une appellation qui recouvre les organismes de placement collectif en valeurs mobilières (OPCVM) et les fonds d'investissement alternatifs (FIA).

Pacte Mondial

Le Pacte Mondial a été lancé, en janvier 2000, lors du Forum Economique Mondial de Davos par Kofi Annan, le Secrétaire Général des Nations Unies, avec l'ambition d'« unir la force des marchés à l'autorité des idéaux individuels ». Les entreprises qui le signent s'engagent à respecter 10 principes fondamentaux relatifs au droit de l'Homme, au droit du travail, à la protection de l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Parties prenantes

Tout groupe ou tout individu pouvant affecter ou être affecté par la réalisation des objectifs d'une organisation. Dans le cas d'une entreprise, ce terme désigne l'ensemble des personnes physiques ou morales (salariés, actionnaires, clients, fournisseurs, collectivités locales, ONG, syndicats, société civile...) qui ont des liens directs ou indirects avec celle-ci.

Principes pour l'Investissement Responsable (PRI)

Les PRI, lancés en 2005, sont une initiative du Secrétaire Général des Nations Unies. Les signataires s'attachent à respecter 6 principes relatifs à l'intégration des critères ESG dans leurs pratiques d'investissement.

<http://www.unpri.org/principles/french.php>

Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)

Application des principes du développement durable à l'entreprise. Intégration volontaire par les entreprises, en sus de critères économiques usuels, de préoccupations environnementales, sociales/sociétales et de gouvernance (ESG) à leurs activités et à leurs relations avec les parties prenantes.

Ce document est fourni à titre d'information seulement et il ne constitue en aucun cas une recommandation, une sollicitation ou une offre, un conseil ou une invitation d'achat ou de vente des parts ou actions des Organismes de Placement Collectif présentés dans ce document (« les OPC ») et ne doit en aucun cas être interprété comme tel.

Les performances, classements, prix, notations, statistiques et données passés ne sont pas des indicateurs fiables des performances, classements, prix, notations, statistiques et données futurs. Il est rappelé aux investisseurs que la performance passée ne préjuge pas de la performance future, et que la valeur des différents placements peut varier dans le temps, à la hausse ou à la baisse selon l'évolution des marchés et des cours de change.

Les OPC ne sont pas garantis et le capital investi peut ne pas être intégralement restitué.

Tout investisseur potentiel doit se rapprocher de son prestataire ou conseiller afin de se forger sa propre opinion sur les frais, les risques inhérents aux OPC présentés et sur leur adéquation avec sa situation personnelle.

Toute souscription dans les OPC de Talence Gestion doit se faire sur la base du prospectus en vigueur, disponible sur le site internet de la société de gestion ou sur simple demande à contact@talencegestion.fr.

Les OPC présentés dans ce document sont de droit français, coordonnés et autorisés à la commercialisation en France. Ils ne sont pas ouverts à la souscription pour les US Persons. Il vous appartient de vous assurer que la réglementation qui vous est applicable, en fonction de votre statut et de votre pays de résidence, ne vous interdit pas de souscrire les produits ou services, décrits dans ce document. L'accès aux produits et services peut faire l'objet de restrictions à l'égard de certaines personnes ou de certains pays.