Code de transparence

Fonds grand public
Applicable au fonds Talence Humpact Emploi France
Septembre 2021

Déclaration d'engagement

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

Nous sommes impliqués dans cette démarche responsable depuis la création du fonds en 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 HUMPACT EMPLOI FRANCE respecte l'ensemble des recommandations du Code.

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

Paris, juillet 2021

Préambule 3

1. Liste des fonds concernés par ce Code de transparence 3

2. Données générales sur la société de gestion 3

2.2. Quels sont l'historique et les principes de la démarche d'investisseur responsable de la société de gestion ? 3

2.3. Comment la société de gestion a-t-elle formalisé sa démarche d'investisseur responsable ? 4

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) 5

2.5. Quelles sont les équipes impliquées dans l'activité d'investissement responsable de la société de gestion ? 5

2.6. Quel est le nombre d'analystes ISR et le nombre de gérants ISR employés par la société de gestion ? 6

2.7. Dans quelles initiatives concernant l'ISR la société de gestion est-elle partie prenante ? 6

2.8. Quel est l'encours total des actifs ISR de la société de gestion ? 6

2.9. Quel est le pourcentage des actifs ISR de la société de gestion rapporté aux encours totaux sous gestion ? (Article 173-VI) 6

2.10. Quels sont les fonds ISR ouverts au public gérés par la société de gestion ? 6

3. Données générales sur le(s) fonds ISR présentés dans ce Code de transparence 7

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 ? 7

3.2. Quels sont les moyens internes et externes utilisés pour l'évaluation ESG des émetteurs formant l'univers d'investissement du/des fonds ? 7

3.3. Quels critères ESG sont pris en compte par le(s) fonds ? 7

3.4. Quels principes et critères liés aux changements climatiques sont pris en compte par le(s) fonds ? (Article 173-VI) 9

3.5. Quelle est la méthodologie d'analyse et d'évaluation ESG (construction, échelle d'évaluation…) ? 9

3.6. A quelle fréquence est révisée l'évaluation ESG des émetteurs ? Comment sont gérées les controverses ? 13

4. Processus de gestion 15

4.1. Comment les résultats de la recherche ESG sont-ils pris en compte dans la construction du portefeuille ? 15

4.2. Comment les critères relatifs au changement climatique sont-ils pris en compte dans la construction du portefeuille ? (Article 173-VI & HLEG) 17

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) 17

4.4. Le process d'évaluation ESG et/ou processus de gestion a-t-il changé dans les douze derniers mois ? 17

4.5. Une part des actifs du ou des fonds est-elle investie dans des organismes solidaires ? 17

4.6. Le ou les fonds pratiquent-ils le prêt/emprunt de titres ? 17

4.7. Le ou les fonds utilisent-ils des instruments dérivés ? 17

4.8. Le ou les fonds investissent-ils dans des OPC ? 17

5. Contrôle ESG 17

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 ? 17

6. Mesures d'impact et reporting ESG 18

6.1. Comment est évaluée la qualité ESG du/des fonds ? 18

6.2. Quels indicateurs d'impact ESG sont utilisés par le/les fonds ? 22

6.3. Quels sont les supports media permettant d'informer les investisseurs sur la gestion ISR du ou des fonds ? 25

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) 25

7. Annexe 26

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, un fonds actions : 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-10000019. 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 au fonds Talence Humpact Emploi France géré par Talence Gestion.
Le fonds 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 1er 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 :

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

- Mesurer l'impact des politiques sociales des entreprises cotées sur l'emploi en France
- Fournir des données permettant de mesurer l'impact de l'investissement sur l'emploi en France
- Analyser en continu l'actualité sociale des entreprises
- 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.

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.

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 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 Jéremie 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
André Coisne (Humpact)	4
Stéphane Laffont (Humpact)	4
Béloya Peiffer (Humpact)	2
Tristan Pesty (Humpact)	2
Jeremie Eliahou Ontiveros (Talence Gestion)	1

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
31,6 M€	16,1 M€	15,5 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 2,9%.

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 ?

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 sollicité 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'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 ?

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 process 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



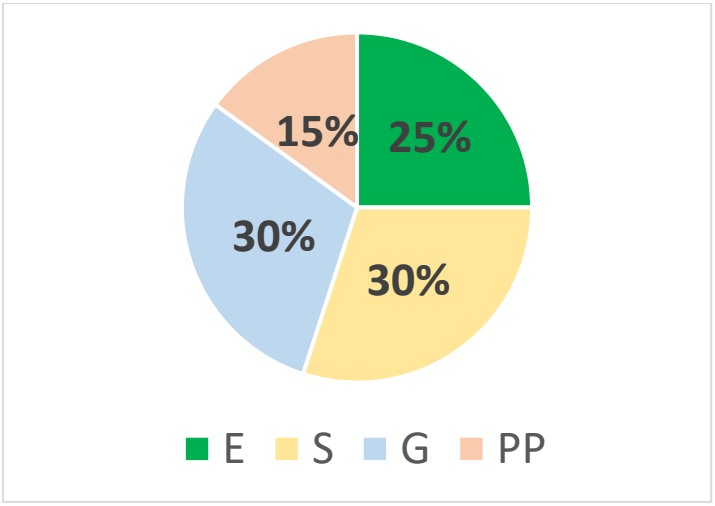
L'analyse de ces critères permettra d'obtenir pour chacune des sociétés une notation (score emploi). Les critères ci-dessous sont donnés à titre indicatif et pourront évoluer. Voir plus de détails dans la partie 3.5.

« 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 réparti 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 :

- La stratégie environnementale : formalisation d'une politique environnementale (enjeux et objectifs), existence d'un système de management environnemental ;
- 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 ;
- 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).

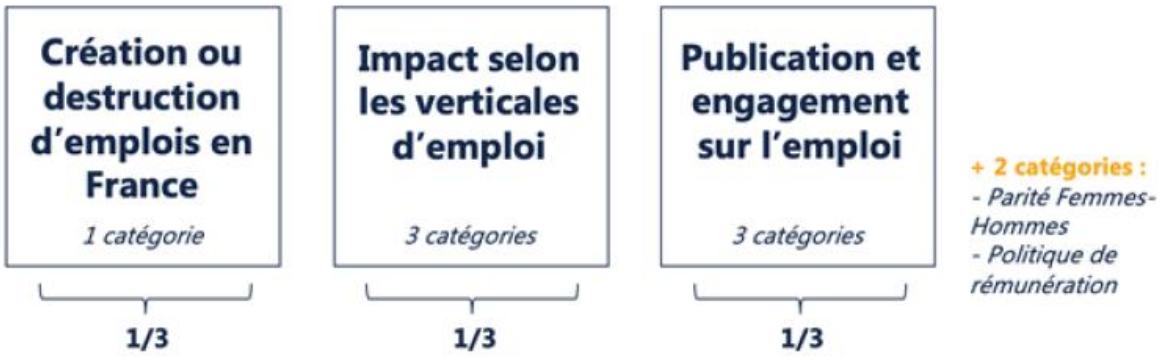
Les critères liés au climat sont intégrés à la mécanique globale du « Scoring ESG » et font ainsi partie intégrante du processus de sélection.

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

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.

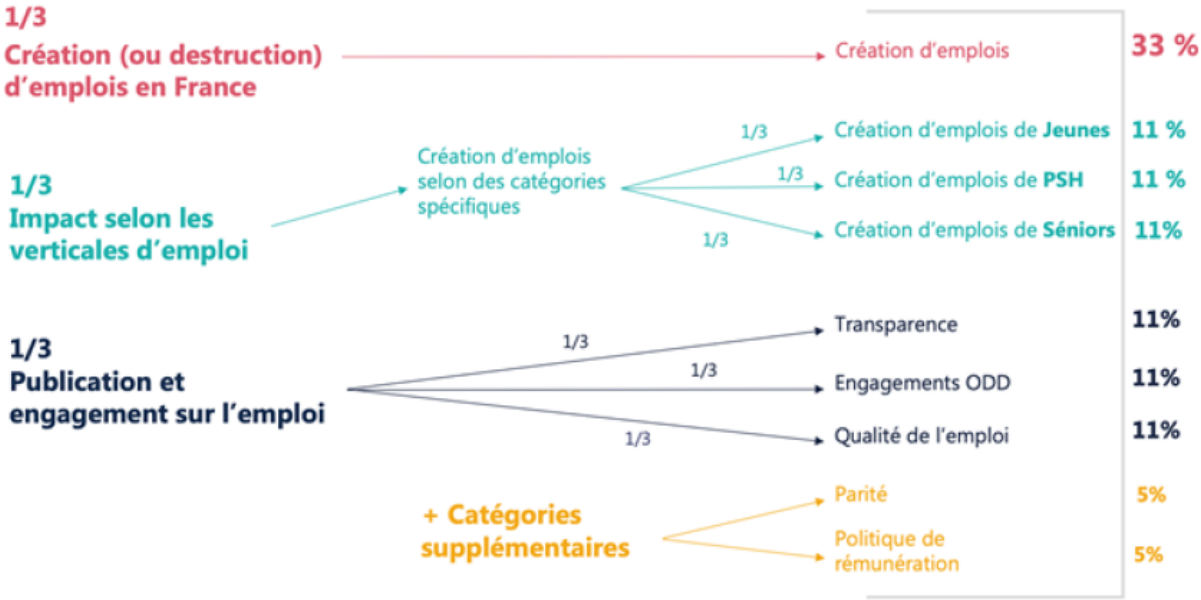
9 catégories ont été identifiées par Humpact. Pour les pondérer, Humpact les a classées selon les 3 groupes suivants :
- Création ou destruction d'emplois en France
- Impact selon des verticales d'emploi : Mesure de la création ou destruction d'emploi pour les catégories à fort enjeu. C'est-à-dire le 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 disposions pas des données Groupe mais seulement des données locales, nous calculions 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.

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

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 : ignifie 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.
	Alternative: 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.
	Complément: 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. 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.
	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.

- **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 excluent 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 carbones 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 ?

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 ?

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

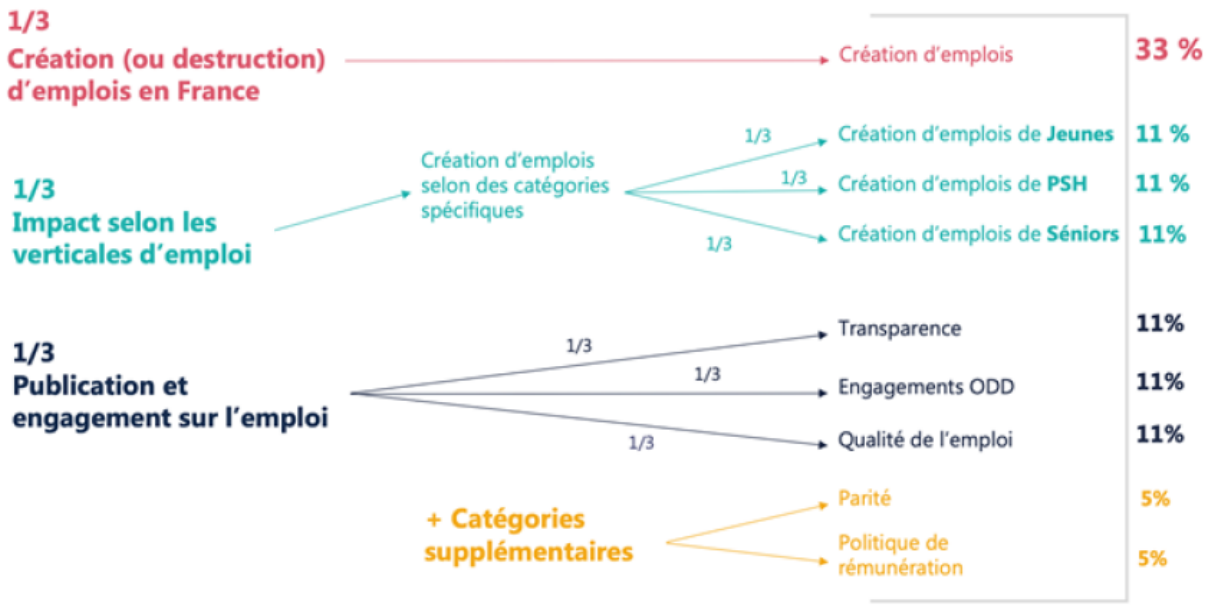
En découlera un univers d'investissement d'environ 270 sociétés françaises.

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 :

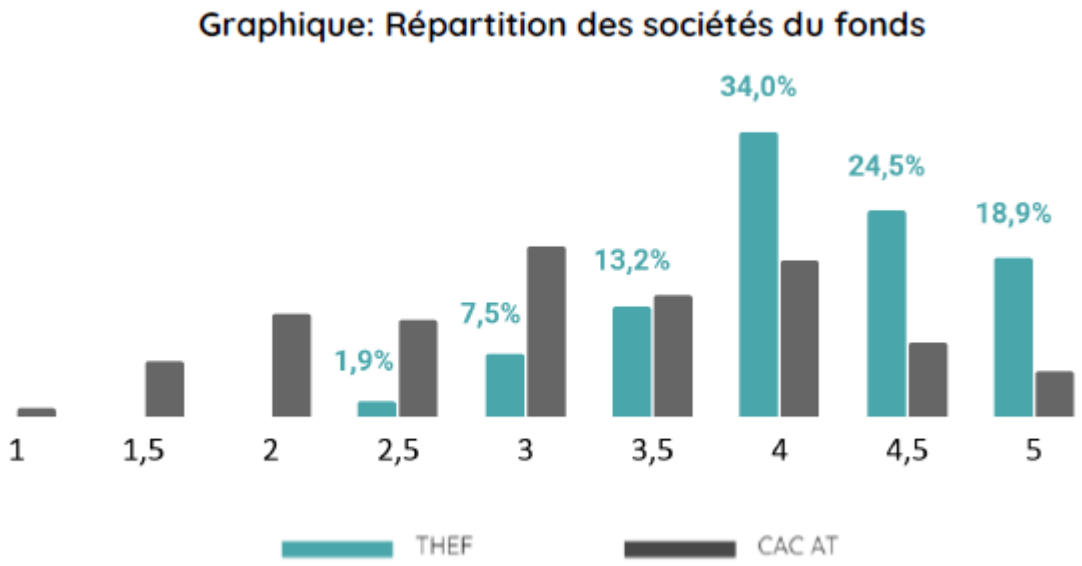


L'approche qui sera mise en œuvre, adaptée à l'étude des moyennes et grandes entreprises, accordera un poids important à la transparence de la communication des sociétés sur ces sujets. La pondération importante initialement affectée à la transparence de la communication (17% en 2020) aura vocation ensuite 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 excluent 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'exclure 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.



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 matières 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 reposeen 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 process d'évaluation ESG et/ou processus de gestion a-t-il changé dans les douze derniers mois ?

Le processus de gestion du 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 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 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 ?

Le fonds Talence Humpact Emploi France investi 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 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 et l'équipe d'analyste Humpact échangent régulièrement sur les actualités des émetteurs sur les sujets relatifs aux politiques sociales.

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 ?

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



Fonds THEF

VS



CAC AT

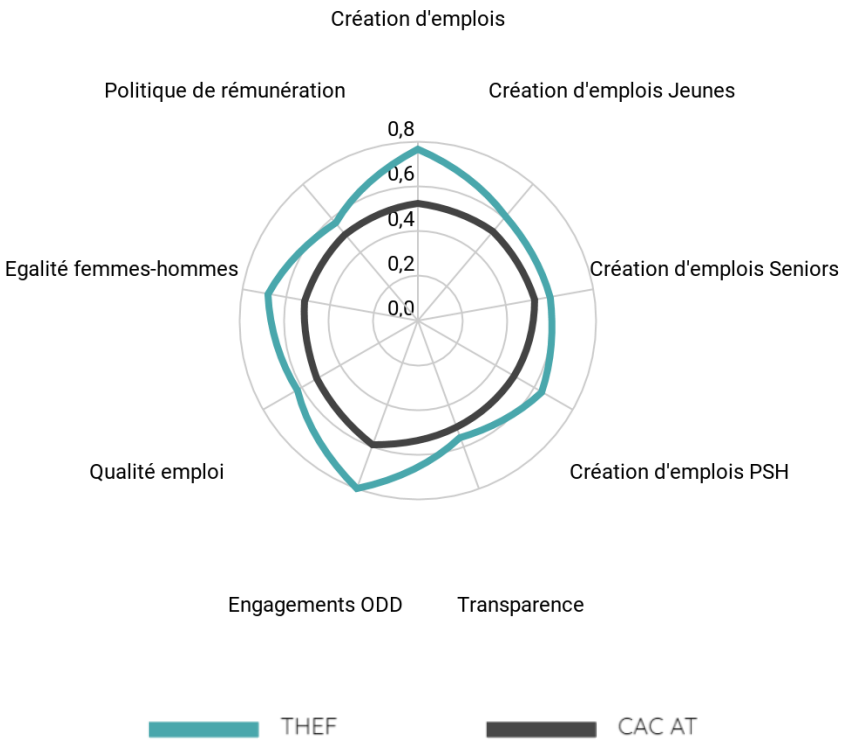
Le fonds Talence Humpact Emploi France a une note emploi de 4 étoiles contre 2,5 étoiles pour le CAC All Tradable. L'attribution des étoiles selon le score Humpact est disponible en annexe 1. Le tableau suivant présente le score équipondéré des sociétés du fonds et du CAC All Tradable.

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

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.

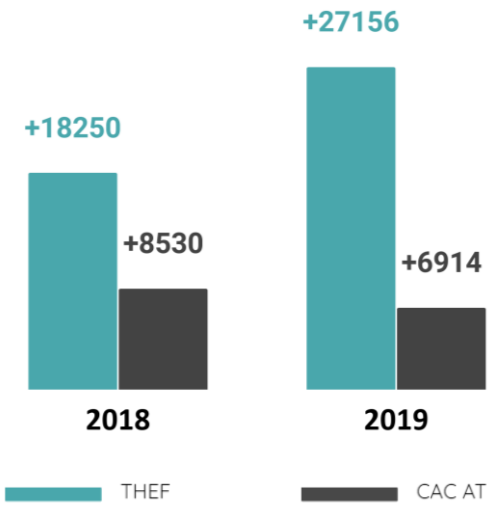
Graphique : Araignée présentant le score moyen sur chaque verticale Humpact



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 : *(Somme effectifs N-Somme effectifs N-2)/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.

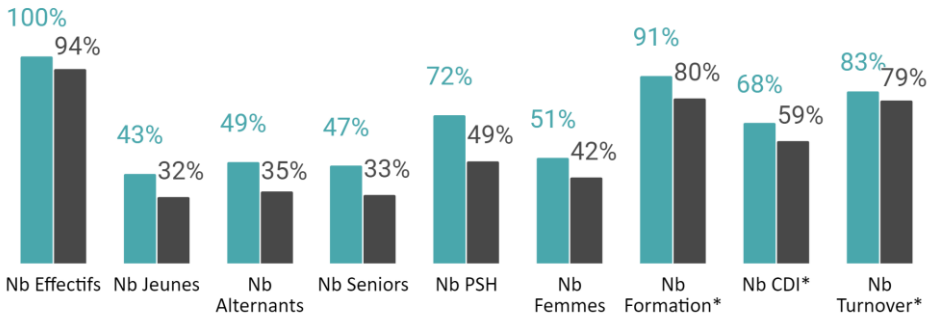
Tableau : Variation des effectifs entre 2017 et 2019

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.

Grahique : Niveau de publication locale des sociétés

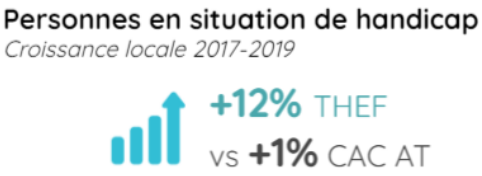


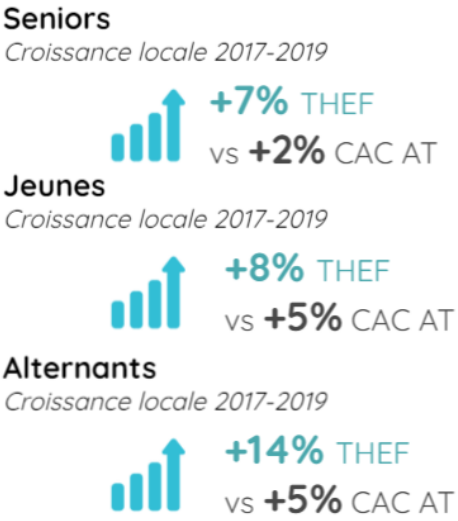
Des indicateurs de performance sur les verticales d'emploi

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 : *(Somme effectifs N- Somme effectifs N-2)/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.





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

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.

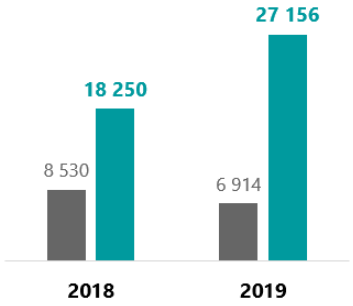
Nous nous engageons à obtenir une meilleure performance sur le volet Social (via plusieurs indicateurs dont la création d'emplois) ainsi que sur une plus faible intensité Carbone Scope 1 et 2 du fonds, au sein du volet Environnement.

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 résonnance 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)

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

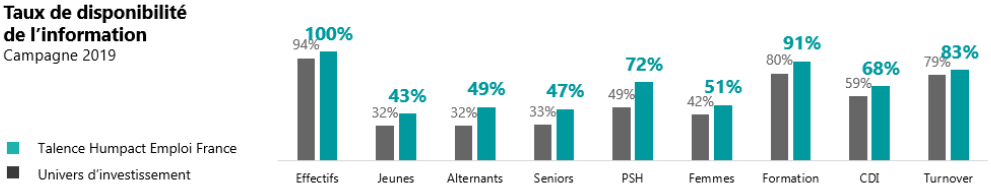
Univers d'investissement Talence Humpact Emploi France

Source : HUMPACT

Un investissement au service de l'emploi

Des sociétés plus transparentes dans leurs engagements pour l'emploi

Taux de disponibilité de l'information
Campagne 2019



Une solide croissance d'effectifs sur les sujets clés d'Humpact
Croissance 2017-2019

Seniors	Jeunes	Alternants et apprentis	Personnes en situation en handicap
+7% vs +2%	+8% vs +5%	+14% vs +5%	+12% vs +1%

Univers d'investissement Talence Humpact Emploi France

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.

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 groupe 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 représente63,1% 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 10ème de l'indice mondial Thomson Reuters Diversity & Inclusion, qui concerne plus de 7 000 sociétés internationales.

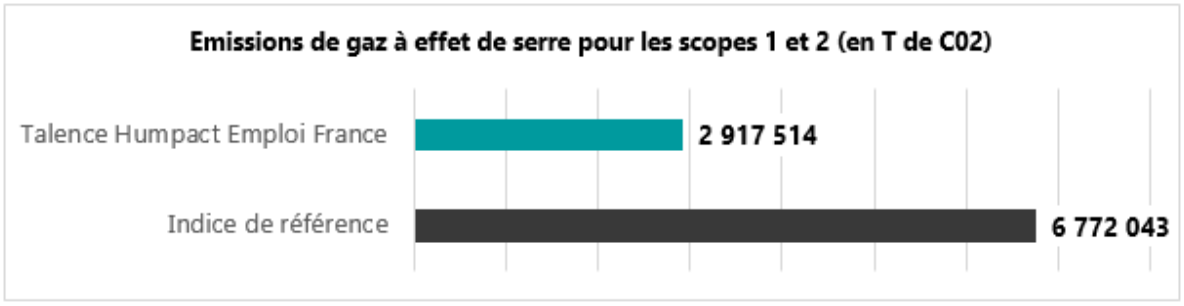
L'empreinte carbone du fonds

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 éviter 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 carbones 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

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).

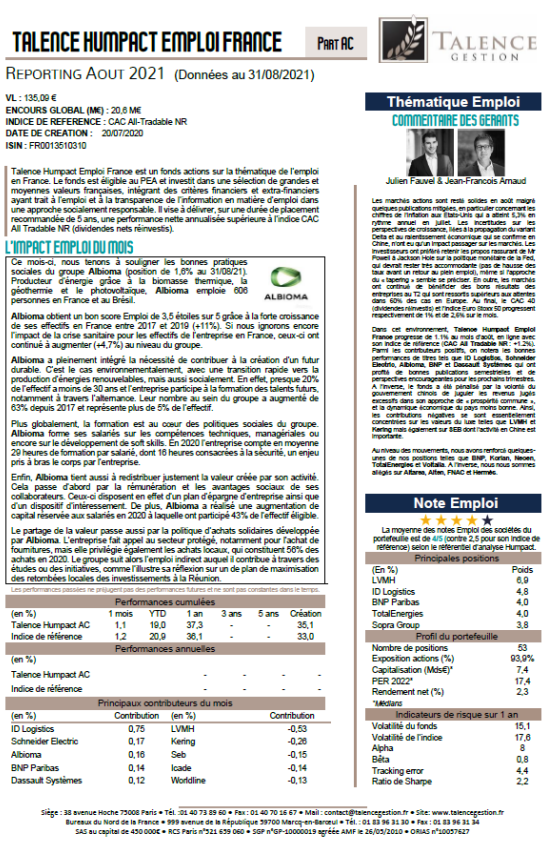
La société de gestion a pour objectifs d'investir dans des entreprises qui créent ou ont un potentiel de création de valeur pour leurs actionnaires, ce qui implique qu'elle ait confiance dans leur gouvernance et qu'elle soit en accord avec les stratégies fixées par ses dirigeants. Tout en restant vigilante 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 HUMPACT EMPLOI FRANCE PART AC

TALENCE GESTION

REPORTING AOUT 2021 (Données au 31/08/2021)

VL : 135,09 €
ENCOURS GLOBAL (M€) : 20,6 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 les bonnes pratiques sociales du groupe **Albioma** (position de 1,8% au 31/08/21). Producteur d'énergie grâce à la biomasse thermique, la géothermie et le photovoltaïque, **Albioma** emploie 606 personnes en France et au Brésil.

Albioma obtient un bon score Emploi de 3,5 étoiles sur 5 grâce à la forte croissance de ses effectifs en France entre 2017 et 2019 (+11%). Si nous ignorons encore l'impact de la crise sanitaire pour les effectifs de l'entreprise en France, ceux-ci ont continué à augmenter (+4,7%) au niveau du groupe.

Albioma a pleinement intégré la nécessité de contribuer à la création d'un futur durable. C'est le cas environnementalement, avec une transition rapide vers la production d'énergies renouvelables, mais aussi socialement. En effet, presque 20% de l'effectif a moins de 30 ans et l'entreprise participe à la formation des talents futurs, notamment à travers l'alternance. Leur nombre au sein du groupe a augmenté de 63% depuis 2017 et représente plus de 5% de l'effectif.

Plus globalement, la formation est au coeur des politiques sociales du groupe. **Albioma** forme ses salariés sur les compétences techniques, managériales ou encore sur le développement de soft skills. En 2020 l'entreprise compte en moyenne 29 heures de formation par salarié, dont 16 heures consacrées à la sécurité, un enjeu pris à bras le corps par l'entreprise.

Enfin, **Albioma** tient aussi à redistribuer justement la valeur créée par son activité. Cela passe d'abord par la rémunération et les avantages sociaux de ses collaborateurs. Ceux-ci disposent en effet d'un plan d'épargne d'entreprise ainsi que d'un dispositif d'intéressement. De plus, **Albioma** a réalisé une augmentation de capital réservée aux salariés en 2020 à laquelle ont participé 43% de l'effectif éligible.

Le partage de la valeur passe aussi par la politique d'achats solidaires développée par **Albioma**. L'entreprise fait appel au secteur protégé, notamment pour l'achat de fournitures, mais elle privilégie également les achats locaux, qui constituent 50% des achats en 2020. Le groupe suit alors l'emploi indirect auquel il contribue à travers des études ou des initiatives, comme l'illustre sa réflexion sur un de plan de maximisation des retombées locales des investissements à la Réunion.

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	1,1	19,0	37,3	-	-	35,1
Indice de référence	1,2	20,9	36,1	-	-	33,0

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

Principaux contributeurs du mois			
(en %)	Contribution	(en %)	Contribution
ID Logistics	0,75	LVMH	-0,53
Schneider Electric	0,17	Kering	-0,26
Albioma	0,16	Seb	-0,15
BNP Paribas	0,14	Icade	-0,14
Dassault Systèmes	0,12	Worldline	-0,13

Thématique Emploi

COMMENTAIRE DES GERANTS

Julien Fauvel & Jean-Francois Arnaud

Les marchés actions sont restés solides en août malgré quelques publications mitigées, en particulier concernant les chiffres de l'inflation aux Etats-Unis qui a atteint 5,3% en rythme annuel en juillet. Les incertitudes sur les perspectives de croissance, liées à la propagation du variant Delta et au ralentissement économique qui se confirme en Chine, n'ont eu qu'un impact passager sur les marchés. Les investisseurs ont préféré retenir les propos rassurant de Mr Powell à Jackson Hole sur la politique monétaire de la Fed, qui devrait rester très accommodante (pas de hausse des taux avant un retour au plein emploi, même si l'approche du « tapering » semble se préciser. En outre, les marchés ont continué de bénéficier des bons résultats des entreprises au T2 qui sont ressortis supérieurs aux attentes dans 63% des cas en Europe. Au final, le CAC All (dividendes réinvestis) et l'indice Euro Stoxx 50 progressent respectivement de 1% et de 2,6% sur le mois.

Dans cet environnement, **Talence Humpact Emploi France** progresse de 1,1% au mois d'août, en ligne avec son indice de référence (CAC All Tradable NR : +1,2%). Parmi les contributeurs positifs, on notera les bonnes performances de titres tels que ID Logistics, Schneider Electric, Albioma, BNP et Dassault Systèmes qui ont profité de bonnes publications semestrielles et de perspectives encourageantes pour prochains trimestres. A l'inverse, le fonds a été pénalisé par la volonté du gouvernement chinois de juguler les revenus jugés excessifs dans son approche de « prospérité commune », et la dynamique économique du pays moins bonne. Ainsi, les contributions négatives se sont essentiellement concentrées sur les valeurs du luxe telles que **LVMH** et Kering mais également sur BEB dont l'activité en Chine est importante.

Au niveau des mouvements, nous avons renforcé quelques-unes de nos positions telles que **BNP**, Korian, Neoen, TotalEnergies et Voltalia. A l'inverse, nous nous sommes allégés sur Alfaren, Alten, FNAC et Hermès.

Note Emploi

★★★★★

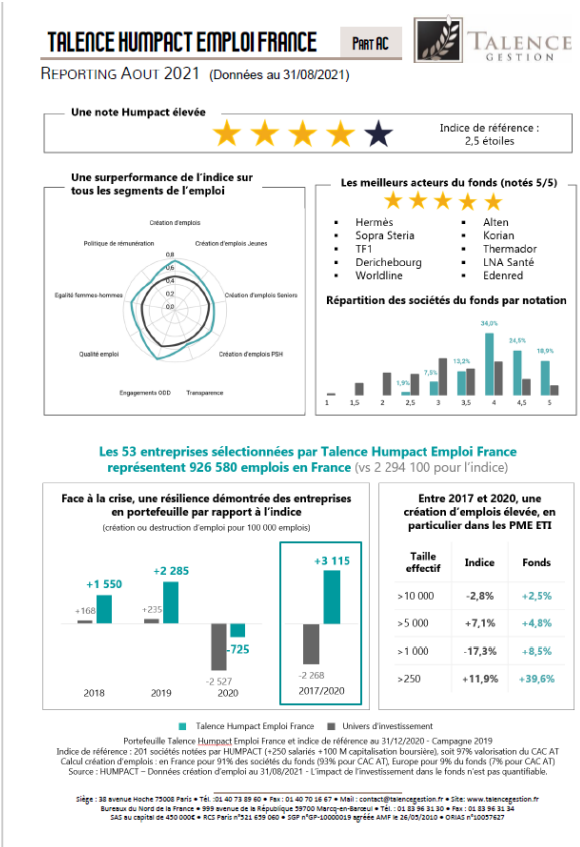
La moyenne des notes Emploi des sociétés du portefeuille est de 4/5 (contre 2,5 pour son indice de référence) selon le référentiel d'analyse Humpact.

Principales positions	
(En %)	Poids
LVMH	6,9
ID Logistics	4,8
BNP Paribas	4,0
TotalEnergies	4,0
Sopra Group	3,8

Profil du portefeuille	
Nombre de positions	53
Exposition actions (%)	93,9%
Capitalisation (Md€)*	7,4
PER 2022*	17,4
Rendement net (%)	2,3
*Médians	

Indicateurs de risque sur 1 an	
Volatilité du fonds	15,1
Volatilité de l'indice	17,6
Alpha	8
Bêta	0,8
Tracking error	4,4
Ratio de Sharpe	2,2

Siège : 38 avenue Hoche 75008 Paris • Tél. :01 40 73 89 60 • Fax : 01 40 70 16 67 • Mail : contact@talencegestion.fr • Site: www.talencegestion.fr
Bureaux du Nord de la France • 999 avenue de la République 59700 Marcq-en-Baroeul • Tél. : 01 83 96 31 30 • Fax : 01 83 96 31 34
SAS au capital de 450 000€ • RCS Paris n°521 659 060 • SGP n°GP-10000019 agréée AMF le 26/03/2010 • ORIAS n°10057627



TALENCE HUMPACT EMPLOI FRANCE PART AC

TALENCE GESTION

REPORTING AOUT 2021 (Données au 31/08/2021)

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

Répartition des sociétés du fonds par notation

Les 53 entreprises sélectionnées par Talence Humpact Emploi France représentent 926 580 emplois en France (vs 2 294 100 pour l'indice)

Face à la crise, une résilience démontrée des entreprises en portefeuille par rapport à l'indice

(création ou destruction d'emploi pour 100 000 emplois)

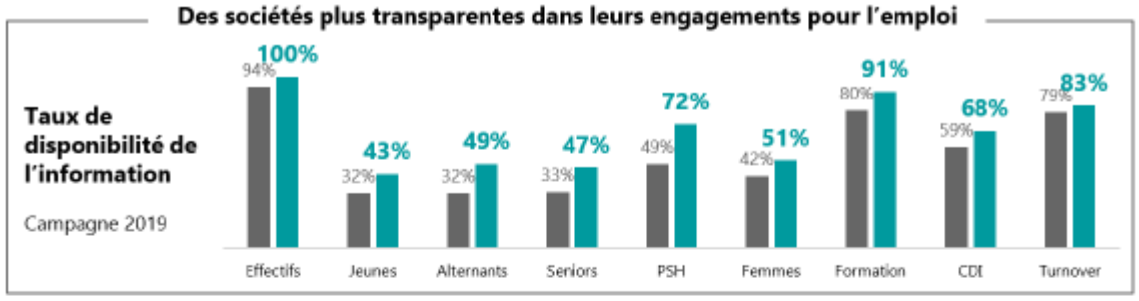
Entre 2017 et 2020, une création d'emplois élevée, en particulier dans les PME ETI

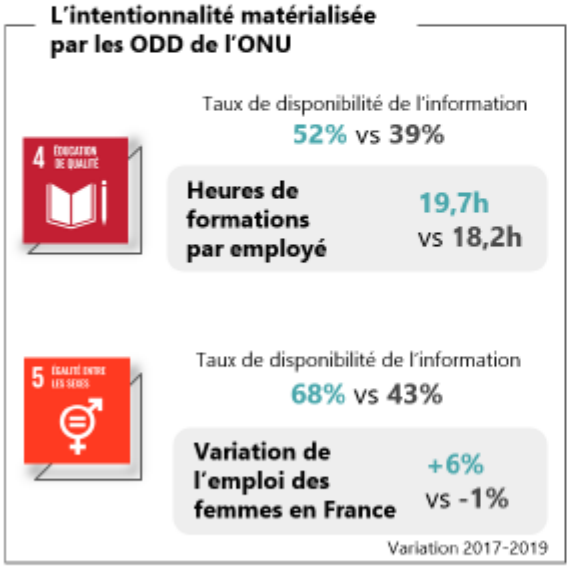
Taille effectif	Indice	Fonds
>10 000	-2,8%	+2,5%
>5 000	+7,1%	+4,8%
>1 000	-17,3%	+8,5%
>250	+11,9%	+39,6%

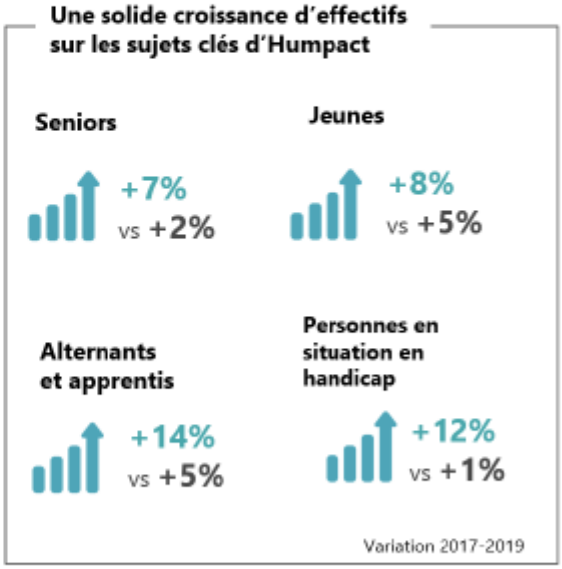
■ Talence Humpact Emploi France ■ Univers d'investissement

Portefeuille Talence Humpact Emploi France et indice de référence au 31/12/2020 - Campagne 2019
Indice de référence : 201 sociétés notées par HUMPACT (+250 salariés +100 M capitalisation boursière), soit 97% valorisation du CAC AT
Calcul création d'emplois : en France pour 91% des sociétés du fonds (93% pour CAC AT), Europe pour 9% du fonds (7% pour CAC AT)
Source : HUMPACT – Données création d'emploi au 31/08/2021 - L'impact de l'investissement dans le fonds n'est pas quantifiable.

Siège : 38 avenue Hoche 75008 Paris • Tél. :01 40 73 89 60 • Fax : 01 40 70 16 67 • Mail : contact@talencegestion.fr • Site: www.talencegestion.fr
Bureaux du Nord de la France • 999 avenue de la République 59700 Marcq-en-Baroeul • Tél. : 01 83 96 31 30 • Fax : 01 83 96 31 34
SAS au capital de 450 000€ • RCS Paris n°521 659 060 • SGP n°GP-10000019 agréée AMF le 26/03/2010 • ORIAS n°10057627







■ 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
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.