



## SOMMAIRE

- I. Identité du fonds
- II. Objectifs de la politique d'engagement
- III. Champs d'actions de la politique d'engagement
- IV. Enjeux de la politique d'engagement
- v. Rapport d'engagement

## I. IDENTITE DU FONDS

Le fonds **Talence Epargne Utile** lancé en 2016. Ce fonds est le fruit d'un partenariat entre une société de gestion (Talence Gestion) et une agence de notation extra-financière (EthiFinance). La stratégie d'investissement de ce fonds repose sur la conviction suivante : sur le long terme, les entreprises vertueuses ou engagées sur les thématiques ESG présentent un meilleur couple rendement/risque pour les investisseurs.

## II. OBJECTIFS DE LA POLITIQUE D'ENGAGEMENT

La **politique d'engagement** du groupe s'applique aujourd'hui uniquement à ce fonds. Du fait de la philosophie même de ce dernier, cette politique a principalement trois objectifs :

1/ évoquer régulièrement avec les sociétés cotées leurs principaux enjeux ESG, suivre leurs progrès en la matière, et créer ainsi un climat favorable à un dialogue durable sur ces sujets

2/ analyser les controverses (si le niveau de gravité le justifie via un engagement de la société concernée) et s'assurer ainsi que les sociétés en portefeuille continuent à répondre à nos exigences de performance extra-financière

3/ faire montre de proactivité afin d'attirer l'attention des sociétés en portefeuille sur d'éventuelles évolutions que nous jugeons préoccupantes et ainsi contribuer à limiter les risques de futures controverses sur les valeurs que nous détenons.

Pour atteindre ces objectifs, notre démarche d'engagement se caractérise par 3 champs d'actions : une politique de vote précise, un dialogue régulier et, le cas échéant, un dialogue plus ciblé avec les émetteurs. Ce dernier champ est lié à notre procédure de traitement des controverses qui peuvent émailler la vie des sociétés cotées.

## III. CHAMPS D'ACTION DE LA POLITIQUE D'ENGAGEMENT

### 1. Politique de vote

Talence Gestion, en tant que société de gestion indépendante et promoteur de l'investissement socialement responsable, est attentif à la prise en compte des aspects liés à l'environnement, au social, à la gouvernance et au respect des parties prenantes.

L'équipe de gestion participe aux AG de toutes les sociétés cotées détenues dans le fonds Talence Epargne Utile et vote sur chaque résolution. Elle participe ainsi à la vie de l'entreprise et au dialogue avec ses dirigeants en tant qu'actionnaire actif selon des règles établies.

Rappelons que le fonds Talence Epargne Utile est le fruit d'un partenariat entre la société de gestion indépendante Talence Gestion et l'agence de notation extra-financière indépendante EthiFinance. C'est notamment sur la base de la recherche de cette dernière que nous procédons à l'analyse et au suivi de la notation ESG des PME/ETI.

Dans le cadre des assemblées générales, les deux partenaires évaluent les différentes résolutions et échangent sur les éventuels manquements détectés dans le cadre de son analyse extra-financière. Talence Gestion se réserve notamment le droit de s'opposer à toute mesure permanente ou occasionnelle allant à l'encontre des principes ESG et/ou du respect des parties prenantes.

En outre, Talence Gestion oriente sa politique de vote de façon à ce que les résolutions, en matière :

- d'environnement, réduisent les impacts environnementaux défavorables ;
- sociale et du respect des parties prenantes externes, favorisent les intérêts des salariés de l'entreprise, l'équilibre hommes-femmes et la transparence de l'information ;
- de gouvernance, respectent le degré d'indépendance du Conseil d'administration et les seuils réglementaires minimaux prévus par la loi.

L'attention spécifique mise sur les éléments susmentionnés vient s'ajouter aux règles applicables à l'ensemble de la gamme de fonds gérés par Talence Gestion. Une vigilance particulière est ainsi apportée aux dispositions concernant :

- La modification des statuts ;
- L'approbation des comptes et l'affectation du résultat ;
- La nomination et la révocation des dirigeants sociaux ;
- Les conventions dites réglementées ;
- Les programmes d'émission et de rachat de titres de capital ;
- La désignation des Commissaires aux Comptes.

Plus précisément, Talence Gestion se réserve le droit de s'opposer aux mesures allant à l'encontre des principes suivants :

- **Relatif au Conseil d'administration :**
  - Transparence et accessibilité des documents concernant la nomination, le renouvellement des membres, le nombre et la durée des mandats
  - Respect du seuil d'indépendants au Conseil d'administration
  - Approbation des conventions réglementées, si leur contenu est contraire aux règles de bonne gouvernance ou n'est pas facilement accessible

A titre informatif, Talence Gestion sera attentif et votera en faveur de la représentation de l'actionnariat salarié au Conseil.

- **Relatif à la politique des rémunérations :**
  - Transparence dans les éléments qui définissent le calcul des indicateurs de performance de l'entreprise

Talence Gestion pourra notamment s'opposer à toute résolution qui aurait pour effet d'attribuer gratuitement des actions sans avoir détaillé les conditions de performance et sa méthode de calcul. De manière systématique, Talence Gestion analyse au cas par cas toute résolution qui aura pour effet d'attribuer des actions gratuites, stock-options et options de souscription.

- **Relatif aux opérations capitalistiques :**
  - Contre toutes formes d'augmentation de capital sans Droits Préférentiels de Souscription (DPS) ou sans délai de priorité, à l'exception de celles bénéficiant exclusivement aux salariés
  - Nous nous opposons à toutes mesures préventives permettant de lancer une augmentation de capital en cas d'offre publique d'achat ainsi qu'à toutes autres mesures anti-OPA
  - Programmes de distribution d'actions aux salariés

Plus généralement, l'équipe de gestion se réserve le droit contre toute résolution qui irait à l'encontre de l'intérêt des actionnaires minoritaires (dont les porteurs de parts des fonds Talence Gestion font indirectement partie).

Pour retrouver l'intégralité de la politique de vote : <http://www.talencegestion.fr/upload/File/Reglementaire/politique-de-vote-talence-gestion-31-05-2017.pdf>

## 2. Un dialogue régulier

L'équipe de gestion rencontre le management de toutes les entreprises du fonds au moins une fois par an. Systématiquement, la santé de l'entreprise est abordée sous l'axe financier. De manière ciblée, un ou plusieurs critères ESG sont évoqués. Les sujets de discussion en matière ESG portent le plus souvent sur les relatifs « points faibles » identifiés par notre partenaire Ethifinance dans le cadre de sa campagne annuelle de notation extra-financière.

## 3. Un dialogue ciblé

Plus rarement, nous avons l'occasion de nous rapprocher des entreprises pour engager un dialogue plus « ciblé » dans le sens où cette démarche concerne un sujet très précis. Il peut d'agir d'une controverse ESG (identifiée par Ethifinance et Talence Gestion) dont la gravité potentielle justifie d'interpeller l'entreprise concernée. Par ailleurs, nous pouvons également entamer un dialogue avec un ou plusieurs émetteurs afin d'évoquer ce que nous pensons être un niveau de performance insuffisant sur un ou plusieurs critères extra-financiers.

### a) Démarche d'engagement et controverse

Talence Gestion a mis en place, avec son partenaire Ethifinance, un process rigoureux de détection, d'évaluation et de suivi des controverses ESG. Nous qualifions de « controverse ESG » tout événement et/ou élément de la vie de l'entreprise, qui nous semble selon notre analyse non-conforme aux bonnes pratiques sur un ou plusieurs aspects extra-financiers. Le process mis en place permet d'adapter la gestion et le suivi de la controverse en fonction de la gravité de cette dernière. Dès lors, qu'une controverse est jugée suffisamment sérieuse, nous engageons un dialogue pragmatique avec les entreprises concernées. L'objectif de cet engagement est, dans le meilleur des cas, d'obtenir de l'entreprise des réponses satisfaisantes et/ou une modification de ses comportements jugés contraires aux bonnes pratiques.

Le respect de la procédure de suivi des controverses est effectué par le Responsable du Contrôle Interne de Talence (renvoi vers procédure contrôle interne).

Notre procédure de suivi des controverses est composée de plusieurs étapes :

- **Identifier et évaluer**

Ethifinance accompagne Talence Gestion dans l'identification et le suivi des controverses par une communication régulière et le partage d'informations. Lors de chaque comité de gestion (mensuel), les équipes de gestion du fonds Talence Epargne Utile et d'analyse extra-financière d'Ethifinance font notamment le point sur les controverses identifiées sur les valeurs en portefeuille. Ces controverses sont classées, en fonction de leur gravité estimée par les membres du conseil de gestion, suivant 5 seuils : Faible/Limité/Significatif/Fort/Critique.

- **Décider**

EthiFinance communique les éléments relatifs aux controverses identifiées aux membres du Comité de Gestion de Talence Epargne Utile. Ce dernier devra se prononcer sur le niveau de gravité de chacune de ces controverses. A chacun de ces niveaux correspond une démarche et une réponse graduelle pouvant aller jusqu'à l'exclusion de la société du fonds.

- ➔ En cas de **controverse d'un niveau faible, limité ou significatif** : la société concernée est « mise sous surveillance ». Le titre est conservé dans le portefeuille. La controverse est suivie activement et une mise à jour est faite lors de chaque comité, notamment afin de s'assurer qu'il n'y a pas d'éléments nouveaux qui justifieraient de revoir à la hausse le niveau de gravité de cette controverse.
- ➔ En cas de **controverse d'un niveau fort** : lorsque ce niveau est atteint, Talence lance sa procédure d'engagement. Son objectif est de pouvoir dialoguer avec l'entreprise afin d'estimer au mieux l'étendue et la pertinence des mesures correctives qu'elle met en œuvre. Les principales étapes de cette procédure sont les suivantes :
  - Envoi d'une lettre d'engagement à la société en portefeuille concernée
  - En cas d'absence de réponse sous 1 mois, le Comité décide ou non de l'envoi d'une seconde lettre, indiquant notamment à l'entreprise qu'elle risque l'exclusion ;
  - En cas d'absence de réponse à la deuxième lettre et/ou dialogue sous un délai de 2 mois, le Comité statue du maintien ou non de la société. En cas d'exclusion, l'émetteur reçoit une lettre d'information lui explicitant sa sortie du fonds.
- ➔ En cas de **controverse d'un niveau critique** : le comité acte l'exclusion de la société du portefeuille après communication d'une lettre d'information à l'entreprise.

Nous joignons en annexe du document un cas de controverse géré, concernant la société Albioma.

- b) **Dialogue spécifique**

Ce dialogue, que nous qualifions de spécifique, consiste à questionner une ou plusieurs entreprises au sein d'un secteur, si l'on constate certaines insuffisances sur un ou plusieurs de nos critères d'évaluation extra-financière. Un dialogue spécifique peut ainsi être ouvert, suite à la détection de signaux défavorables sur un ou plusieurs indicateurs ESG, sans pour autant attendre qu'une controverse ait été identifiée. Il peut ainsi être décidé d'interpeller une entreprise sur la détérioration observée selon nous de certains indicateurs. Pour citer quelques exemples, il peut être intéressant de dialoguer avec une entreprise pour évoquer et comprendre la hausse du taux d'absentéisme, la détérioration des indicateurs d'accidentologie ou encore une augmentation de la rotation des effectifs.

Ce type de dialogue permet à l'équipe de gestion d'avoir une approche proactive et de prévenir certains risques dans le domaine extra-financier.

- **Périmètre de la politique d'engagement**

A ce stade, le fonds **Talence Epargne Utile** est le seul au sein de la gamme d'OPC de Talence Gestion concerné par cette politique d'engagement. Dans le cadre de la réflexion en cours sur l'extension de l'approche ISR à d'autres fonds existants, il est toutefois possible qu'elle soit progressivement dupliquée sur d'autres fonds gérés par le groupe.

- **Moyens dédiés à l'activité d'engagement**

Vous trouverez ci-dessous la liste des moyens actuellement dédiés et/ou personnes mises à contribution dans le cadre de la politique d'engagement du fonds Talence Epargne Utile (entre parenthèses le ou les étapes au cours desquelles ils interviennent) :

- ISS (vote aux AG)
- Analystes EthiFinance (recherche extra-financière, détection/analyse/suivi des controverses, dialogue avec les émetteurs)
- Equipe de gestion Talence Gestion (engagement des émetteurs en cas de controverse de niveau « Fort », détection/analyse/suivi des controverses, dialogue régulier avec les émetteurs)
- RCCI Talence Gestion (respect de la procédure de la politique d'engagement)

- **Communication autour de la politique d'engagement**

Le rapport annuel du fonds Talence Epargne Utile détaille de manière exhaustive les actions d'engagement de l'exercice passé. On y retrouve notamment des informations sur les votes aux AG ainsi que la liste et le résultat des « dialogues ciblés » qui ont eu lieu avec certaines entreprises détenues en portefeuille, notamment dans le cadre des controverses identifiées par le Comité de Gestion du fonds. Par souci de transparence, les investisseurs du fonds peuvent obtenir à tout moment sur simple demande des informations sur les démarches d'engagement initiées par l'équipe de gestion depuis le lancement du fonds. Les résultats et les détails de toutes les démarches dont les résultats sont connus et ont donc été rendus publics sont disponibles à tout moment.

#### IV. **LES ENJEUX DE LA POLITIQUE D'ENGAGEMENT**

1. enjeux sur les meilleurs et moins bonnes notes
2. enjeux sur les controverses

V. RAPPORT D'ENGAGEMENT (année 2018 – 2019)

1. Politique de vote

Etat statistique	France	Europe	Reste du Monde	Total
PERIMETRE OPC ISR				
Nb de sociétés en portefeuille	76	-	-	76
Nb de sociétés pour lesquelles nous devons voter à toutes les AG	70	-	-	70
Nb de sociétés pour lesquelles nous avons voté à toutes les AG	61	-	-	61
%age de participation conformément à la politique de vote	87%			87%

La participation effective de Talence Gestion pour le compte des fonds non ISR qu'elle gère a concerné 61 sociétés pour 63 assemblées en France soit 1.315 résolutions dont 6% ont fait l'objet de votes contre ou d'abstentions.

Aucune assemblée a fait l'objet de délégation de pouvoir au Président de l'Assemblée ou à un tiers.

Les votes sont réalisés par correspondance.

Exercice des droits de vote Gamme ISR	France	Europe	Reste du Monde	Total
Nombre total de résolutions votées	1 315	-	-	1 315
Nombre de votes contre	82	-	-	82
Nombre d'abstentions	-	-	-	-
%age de votes contre et abstentions	6%	0%	0%	6%

Exercice des droits de vote - Gamme ISR - Résolutions rejetées par nature	Total	Ventilation
Opérations financières / fusions Augmentation de capital (émission de titres avec suppression du DPS)	72	88%
Nomination d'administrateurs et modifications des conditions de rémunération des administrateurs déjà existants	-	-
Rapport spécial sur les conventions réglementées	-	-
Nomination / rémunération des CAC	-	-
Dispositifs anti OPA	-	-
Rémunération des dirigeants et des salariés hors actionariat salarié	8	10%
Actionariat salarié	2	2%
Approbation des comptes et affectation du résultat	-	-
Résolutions externes non agréées par le conseil	-	-
Autres résolutions	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

2. Dialogue régulier

Sociétés	Dates	Réunions	Notes ESG*	Points positifs	Points négatifs	Autre commentaire
Icade				Politique RSE structurée et bonne mise en œuvre de la DPEF ; Reporting social exhaustif ; Accent mis sur le développement des compétences (taux de formation élevé, moyenne de 16 heures de formation par salarié) ; Politique d'achats durables avec évaluation des fournisseurs et mise en place d'objectif chiffrés.	-	Indicateurs à creuser Augmentation non négligeable du taux de fréquence des accidents du travail : 5,26% en 2018 contre 1,64% en 2017 et 3,34% en 2016.

Mersen				<p>Hausse constante des performances ESG ces trois dernières années, dont +10 points entre 2017 et 2018 ;</p> <p>Analyse des enjeux extra-financiers réalisée en 2018, avec consultation des parties prenantes externes</p> <p>Reporting environnemental exhaustif.</p>	<p>Ethique des affaires :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Système d'alertes en place mais ce dernier n'est pas confidentiel ni ouvert aux partenaires externes ;</li> <li>- part des frais d'audit dans les frais aux auditeurs en baisse sur 3 ans (74,5% en 2018).</li> </ul>	<p>Indicateurs à creuser</p> <p>Absence de communication en 2018 sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La part de l'effectif non permanent ;</li> <li>- Le taux de formation ;</li> <li>- Le budget de formation.</li> </ul> <p>Egalité des chances : la part des salariés en situation des handicap était reportée en 2017 sur le périmètre France, mais pas en 2018.</p> <p>Le nombre d'alertes internes par le système : 10 en 2018 contre 15 en 2017.</p>
Quadiant				<p>Hausse constante des performances ESG ces trois dernières années : +17 points entre 2016 et 2018 ;</p> <p>Analyse et hiérarchisation des enjeux extra-financiers réalisées en 2018 ;</p> <p>Reporting social et environnemental complet ;</p> <p>L'entreprise s'est saisie des sujets de cybersécurité : analyse des risques réalisée au niveau Groupe, certification ISO 27001, tests d'intrusion des systèmes et audits techniques réalisés en 2018.</p> <p>Gouvernance : mise en place d'un comité stratégique en 2018.</p>	<p>Ethique des affaires :</p> <p>Système d'alertes en place mais ce dernier n'est pas confidentiel ni ouvert aux partenaires externes ;</p> <p>Absence de communication sur les pratiques de lobbying.</p>	<p>Indicateurs à creuser</p> <p>Dispositifs de traitement de l'eau : la société reportait en 2017 disposer d'un système de recyclage de son eau industrielle, mais ne l'a pas signalé en 2018.</p>
Séché Environnement	27/11/2019		75/100	<p>travail de reporting conséquent. L'information disponible est extrêmement riche, ce qui montre que le taux de suivi est lui aussi maximisé. à titre d'exemple, dans le volet social, au taux de fréquence des accidents chez les travailleurs intérimaires. A titre de comparaison, sur la couverture Gaïa, le taux de réponse en 2018 est d'environ 20%.</p> <p>La part du périmètre du reporting environnemental consolidé est en augmentation sur trois ans avec un taux notable de 95% en 2018.</p> <p>Depuis cette année, le Conseil d'Administration de Séché Environnement compte un représentant des salariés (bonne pratique en matière de gouvernance)</p>	<p>Il existe également des points d'amélioration comme la part des femmes dans l'effectif et notamment celui des cadres. La part des femmes dans l'effectif est stable sur trois ans, néanmoins, la baisse de la part des femmes dans l'effectif cadre sur trois ans ne constitue pas une évolution positive.</p>	
Actia	21/05/2019	CEO	82/100	<p><b>Relation avec les fournisseurs</b> : audits et accompagnement des fournisseurs/sous-traitants dans l'intégration de critères environnementaux et sociaux</p> <p><b>Energie et GES</b> : Suivi des</p>	<p><b>Conditions de travail</b> : Absence d'enquêtes auprès des salariés durant les trois dernières années.</p>	<p>Point sur l'activité, qui gagne en visibilité. Point sur les relations fournisseurs abordés, en amélioration.</p>

				consommations énergétiques <b>Eau, air, sols et déchets :</b> Existence d'un dispositif de tri des déchets		
Albioma	21/05/2019	CFO	70/100	<b>Energie et GES :</b> amélioration de la performance (Audit énergétique conduit en 2017) <b>Relation avec les fournisseurs :</b> Intégration de critères environnementaux et sociaux aux pratiques d'achats/sous-traitance <b>Fonctionnement des instances de gouvernance :</b> transparence sur les critères de rémunération variable du responsable de l'exécutif, indicateurs de performance indexés à cette rémunération.	<b>Politique environnementale et système de management :</b> absence de démarche d'écoconception des produits. <b>Social :</b> pas d'adaptation identifiée des conditions de travail en cas de situations familiales/ de santé exceptionnelles pour favoriser le maintien dans l'emploi ni de communication du budget de formation.	Point sur l'activité et Galion 2. Le plan est désormais plus agressif concernant la performance énergétique (audit 2017) et l'objectif d'énergie renouvelable (entre 80% et 100% d'ici 2023). L'évaluation et l'intégration des critères environnementaux avec les fournisseurs s'améliorent. Point sur le climat social, maîtrisé (incentive salarié).
Synergie	21/05/2019	IR / RSE	81/100	<b>Energie et GES :</b> Suivi des données énergétiques. <b>Caractéristiques et politique sociale :</b> Publication de nombreux indicateurs sociaux. <b>Relation avec les fournisseurs :</b> Accompagnement des sous-traitants/fournisseurs sur des critères sociaux et/ou environnementaux	<b>Egalité des chances :</b> Absence de transparence sur l'adaptation des conditions de travail en cas de situations familiales/ de santé exceptionnelles pour favoriser le maintien de l'emploi et sur l'écart salarial entre les sexes auprès de l'effectif	Présentation complète et convaincante sur les bonnes pratiques RSE par le responsable RSE. Point sur le futur bonus/malus, et sur le CDI intérim.
Thermador Groupe	21/05/2019	CEO / SG	80/100	<b>Gestion de l'eau, air, sols et déchets :</b> dispositif de tri des déchets, plan d'actions en faveur de la gestion des déchets et des substances dangereuses (déchets informatiques) et amélioration de gestion des déchets en général <b>Conditions de travail :</b> engagement à la promotion du dialogue social, réalisation d'enquêtes auprès des salariés. <b>Energie et GES :</b> Suivi et publication des consommations d'énergie.	<b>Santé-sécurité :</b> Taux de fréquence des accidents du travail élevé (17.22 en 2018). <b>Politique environnementale et système de management :</b> Système de management de l'environnement non identifié ou absent	Point sur le savoir-faire du management dans l'intégration. Point sur la culture d'entreprise et l'actionnariat très solide, notamment salariés. Acteur très transparent, dialogue social et gouvernance à la pointe. Par contre taux fréquence accidents et système environnemental parmi les points faibles.
Chargeurs	07/02/2019	CEO / CFO / SG	71/100	Grande transparence et bonne maîtrise des risques sociaux sur les points suivants : caractéristiques et politique sociale, conditions de travail, développement des compétences et égalité des chances	Relation avec les actionnaires : risque de dilution des minoritaires  Santé sécurité : manque de transparence et manque d'identification d'un système de santé-sécurité  Ethique des affaires : manque de maîtrise	Structure leur démarche RSE tout en étant en croissance. En témoigne le suivi de plus en plus d'indicateurs. Confirme la bonne gestion managériale et le degré important de maîtrise des risques. Il manque des exemples concrets (aborder leur circuit blockchain pour illustrer l'innovation au profit du responsable)

					sur les sujets d'éthique type corruption	
--	--	--	--	--	---	--

\*Source Note ESG : Dernière campagne 2018 EthFinance (sur les données 2017)

### 3. Dialogue ciblé

Au cours de l'exercice 2019 parmi les différentes controverses, nous en avons identifié deux d'un niveau de gravité élevé (niveau 4/4). Celles-ci concernent Korian et LNA (ex Le Noble Age), deux gestionnaires d'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes. Nous détaillons plus loin ces controverses portant sur différents domaines (social et gouvernance) et notre engagement.

Sociétés	Notes ESG	Note gravité des controverses	Niveau de gravité des controverses	Commentaires
Korian	69/100	4	Forte	Controverses concernant multiples domaines Démarches détaillées ci-dessous
LNA	65/100	4	Forte	Controverses concernant multiples domaines Démarches détaillées ci-dessous



# Talence Epargne Utile, Controverses



## KORIAN



### Les faits concernés

Le secteur des EHPAD fait l'objet d'une attention croissante de la part des pouvoirs publics et de la société civile. Ont récemment été mis en lumière des risques d'exposition à des controverses sectorielles portant sur les conditions de travail du personnel et la qualité des soins dans un contexte de vieillissement de la population et de refonte des modèles de prise en charge des soins. En effet, les conditions de travail du personnel des EHPAD ont fait l'objet d'une mobilisation sociale importante depuis le début de l'année 2017. En cause, des situations de sous-effectifs décrites comme systématiques par le personnel soignant, induisant des risques significatifs de dégradation de la qualité des soins pour les résidents et de santé-sécurité pour les collaborateurs. Des études nationales confirment ces allégations et montrent entre autres que les indicateurs de performance relatifs à l'accidentologie et l'absentéisme sont structurellement supérieurs dans le secteur EHPAD que dans des secteurs d'activité comparables comme celui des services et soins à la personne. Les données récoltées par Gaïa Rating dans le cadre de la campagne d'évaluation 2018, convergent avec ces tendances.

### Nos demandes

Nous avons mandaté EthiFinance, agence d'analyse et de conseil extra-financiers, afin de mener une démarche de dialogue avec le Groupe en début de l'année. Cette démarche visait à obtenir des informations sur les indicateurs sociaux et la gestion des emplois et de la Santé-Sécurité. Elle devait permettre de comprendre comment le traitement des questions sociales susmentionnées impacte la responsabilité sociétale du Groupe : contribuer au « bien vieillir ». Les questions adressées à l'entreprise ont essentiellement porté sur trois thématiques : suivi et évolution des indicateurs sociaux, conditions de travail des employés, et mission sociétale et perspectives de développement du Groupe.

### Le retour de l'entreprise

Lors de l'entretien Korian a adopté d'emblée une posture ouverte et transparente. Le dialogue engagé a permis de clarifier et de contextualiser la gestion des problématiques et controverses sociales :

- L'absence d'information publique sur le taux d'encadrement, tient à une volonté assumée de ne pas résumer la gestion RH à un indicateur, qui ne reflète qu'une partie des enjeux opérationnels et financiers.
- La consolidation des données sociales au niveau Groupe constitue un chantier prioritaire et devrait permettre des améliorations lors des prochains reporting.
- L'endiguement de l'absentéisme et du turnover fait partie des enjeux RH prioritaires pour le Groupe, qui déploie des moyens importants en matière de gestion des emplois et de la QVT en conséquence.
- Les enjeux financiers du Groupe sont tournés vers son développement. Il s'agit davantage de se différencier



# Talence Epargne Utile, Controverses



## LNA SANTE



### Les faits concernés

Le secteur des EHPAD fait l'objet d'une attention croissante de la part des pouvoirs publics et de la société civile. Ont récemment été mis en lumière des risques d'exposition à des controverses sectorielles portant sur les conditions de travail du personnel et la qualité des soins dans un contexte de vieillissement de la population et de refonte des modèles de prise en charge des soins. En effet, les conditions de travail du personnel des EHPAD ont fait l'objet d'une mobilisation sociale importante depuis le début de l'année 2017. En cause, des situations de sous-effectifs décrites comme systématiques par le personnel soignant, induisant des risques significatifs de dégradation de la qualité des soins pour les résidents et de santé-sécurité pour les collaborateurs. Des études nationales confirment ces allégations et montrent entre autres que les indicateurs de performance relatifs à l'accidentologie et l'absentéisme sont structurellement supérieurs dans le secteur EHPAD que dans des secteurs d'activité comparables comme celui des services et soins à la personne. Les données récoltées par Gaïa Rating dans le cadre de la campagne d'évaluation 2018, convergent avec ces tendances.

### Nos demandes

Nous avons mandaté EthiFinance, agence d'analyse et de conseil extra-financiers, afin de mener une démarche de dialogue avec le Groupe en début de l'année. Cette démarche visait à obtenir des informations sur les indicateurs sociaux et la gestion des emplois et de la Santé-Sécurité. Elle devait permettre de comprendre comment le traitement des questions sociales susmentionnées impacte la responsabilité sociétale du Groupe : contribuer au « bien vieillir ».

### Le retour de l'entreprise

A ce jour, LNA Santé n'a pas répondu aux différentes sollicitations d'EthiFinance. Il a donc été décidé que l'entreprise serait sollicitée par Talence Gestion, afin de faciliter la prise de contact et ainsi maximiser les chances