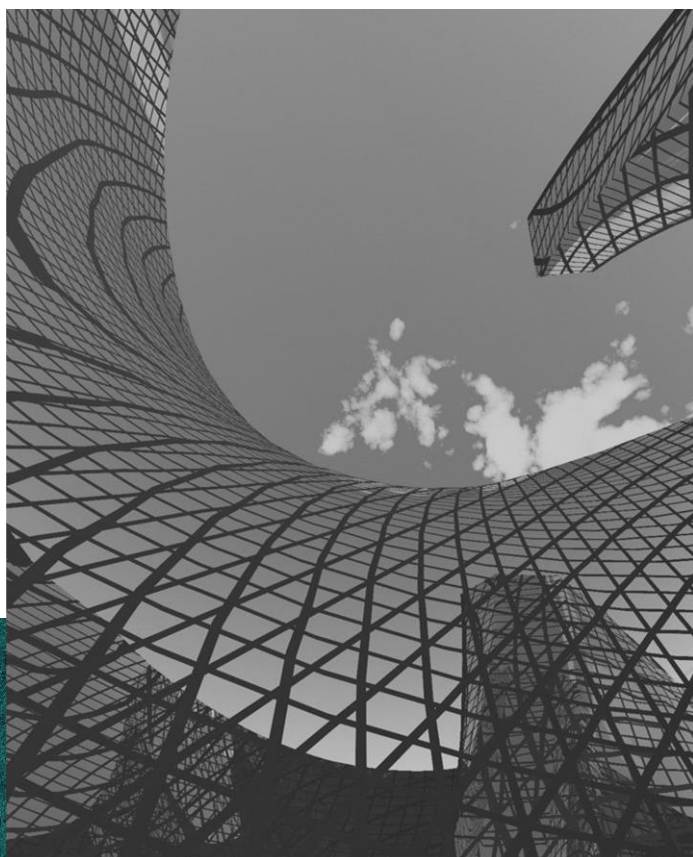


2022



# Politique et rapport d'engagement actionnarial



**TALENCE**  
GESTION



## Table des matières

<b>Préambule .....</b>	<b>2</b>
<b>I. Processus de suivi, d'analyse et d'évaluation extra-financière des entreprises .....</b>	<b>5</b>
1) Méthode FED « Financement des Entreprises Durables ».....	5
2) Suivi et traitement des controverses.....	6
<b>II. Dialogue proactif avec les émetteurs.....</b>	<b>9</b>
1) Dialogue régulier .....	9
2) Dialogue ciblé avec les entreprises.....	10
3) Engagement collaboratif.....	12
4) Finance for Tomorrow.....	13
<b>III. Engagement lors des Assemblées Générales.....</b>	<b>14</b>
1) Politique de vote .....	14
2) Rapport sur l'exercice des droits de vote .....	14
<b>IV. Moyens dédiés à l'activité d'engagement .....</b>	<b>14</b>
1) Comité de Direction.....	14
2) Comité Investisseur Responsable Interne.....	14
3) Comités spécifiques aux fonds « responsables » .....	15
<b>V. Communication autour de la politique d'engagement.....</b>	<b>15</b>



## Préambule

Talence Gestion, société de gestion agréée par l'AMF, entrepreneuriale et indépendante fondée en 2010, a pour vocation de bâtir une stratégie d'investissement au service des projets de ses clients avec un accompagnement sur-mesure à l'opposé de la tendance à l'industrialisation des métiers de la finance. Cette mission est assurée par une équipe d'experts passionnés par leur métier, constituée de 14 gérants et d'un pôle d'Ingénierie Patrimoniale et Fiscale.

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

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

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

A ce jour, la politique d'engagement actionnariale de Talence Gestion s'applique principalement aux fonds Talence Epargne Utile et Talence Humpact Emploi France.

## TALENCE EPARGNE UTILE

---

Créé en 2016, **Talence Epargne Utile** est le premier fonds créé et labélisé ISR dans l'univers des petites et moyennes entreprises françaises cotées, intégrant une analyse extra-financière réalisée en partenariat avec Ethifinance.

En plus d'être labellisé ISR dès 2016, le fonds est qualifié d'Investissement Durable, conformément à l'article 8 du Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « Règlement Disclosure » ou SFDR).

Par ailleurs, le fonds a obtenu le Label « Relance » fin octobre 2020. Ce nouveau label vise à soutenir le financement des PME et ETI françaises en identifiant les fonds d'investissement qui contribuent activement à la relance de l'économie réelle. L'obtention de ce label « Relance », qui garantit ainsi aux épargnants d'être au plus près des entreprises françaises dans le contexte de la relance économique, reflète la contribution économique positive du fonds Talence Epargne Utile.



Géré par Julien Fauvel et Régis Lefort, le fonds adopte une approche « best-in-universe » et affiche un taux de sélectivité de plus de 50% chaque année, par rapport à son univers d'investissement. Ce processus qui met un filtre extra-financier en amont de l'analyse financière, est relativement précurseur. On peut ainsi parler de « Gestion active ESG », avec la dimension ESG qui intervient en amont dans le processus de sélection, pour ensuite appliquer une dimension et une analyse financière. Par ailleurs, le haut niveau d'engagement actionnarial se traduit par un dialogue constant avec les managements ou les responsables RH / RSE des émetteurs, le vote à l'ensemble des assemblées générales, le suivi des controverses et le déclenchement d'une démarche d'engagement et/ou d'exclusion en cas de controverses graves. Enfin, depuis plus de 3 ans, 12 indicateurs d'impact sont publiés chaque année sur les volets environnemental, social, de gouvernance et en lien avec les parties prenantes.

Au sein de Talence Gestion, les équipes ont la conviction qu'une entreprise (de petite et moyenne taille) transparente et responsable dispose d'un plus grand nombre d'atouts pour créer de la richesse à moyen / long terme. La particularité de Talence Epargne Utile réside dans la recherche d'une dimension profitable pour l'ensemble des parties prenantes. En effet, la vocation d'« utilité » du fonds est alignée sur celle de l'actionnaire, de l'entreprise financée et de ses salariés ainsi que de la société civile. Cet objectif d'alignement des intérêts constitue selon Talence Gestion un pilier fort de notre vision de l'ISR. 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.

## TALENCE HUMPACT EMPLOI FRANCE

---

Alors qu'en juillet 2020 la Banque de France anticipait 800 000 suppressions d'emplois sur l'année 2020 - causées par la crise sanitaire et économique liée au Covid-19, les équipes de Talence Gestion ont lancé un fonds à impact pionnier sur la thématique de l'emploi en France en partenariat avec l'agence de notation extra-financière Humpact : Talence Humpact Emploi France.

En plus d'être labellisé ISR, le fonds est qualifié d'Investissement Durable, conformément à l'article 9 du Règlement (UE) 2019/2088 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (dit « Règlement Disclosure » ou SFDR).

Géré par Julien Fauvel et Jean-François Arnaud, le fonds Talence Humpact Emploi France vise en effet un objectif double de performance et d'investissement durable. Le fonds cherche à délivrer une performance nette annualisée supérieure à l'indice CAC 40 ESG NR (dividendes nets réinvestis) en investissant dans des entreprises françaises (grandes et moyennes capitalisations) tout en recherchant à créer des emplois en France et favoriser les entreprises qui mettent en œuvre des politiques sociales vertueuses.



Cette sélection intègre, en amont de l'analyse financière traditionnelle, la prise en compte d'un score « Emploi » basé sur l'analyse par l'agence de notation Humpact de plus de 130 critères sociétaux et l'analyse de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Avec une dimension sociale prédominante, Talence Humpact Emploi France s'inscrit dans une démarche proactive au service de l'emploi en France et favorise ainsi une politique sociale dynamique et favorable au tissu économique du pays.

Depuis création (20 juillet 2020) jusqu'au 30 septembre 2022, l'indice de référence du fonds était CAC All Tradable NR. Le changement d'indice au profit du CAC ESG NR reflète la volonté affirmée de Talence Gestion de favoriser des investissements plus durables et plus respectueux de l'environnement, avec un périmètre de référence composé d'entreprises affichant une plus faible empreinte carbone.

L'équipe de gestion s'est engagée à obtenir une meilleure performance sur le volet Social (avec notamment une création d'emploi en France sur 3 ans supérieur à son indice de référence) ainsi que sur une plus faible intensité Carbone Scope 1 et 2 du fonds, au sein du volet Environnement. Ces engagements sont cruciaux dans le cadre du Label ISR et de l'article 9 de la réglementation SFDR.

**Au cours de l'année 2022, cette politique d'engagement sera élargie progressivement à l'ensemble des fonds gérés par l'équipe de Gestion Collective.**

Du fait de la philosophie même de ces deux fonds dits « responsables », cette politique a principalement trois objectifs :

- 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 enjeux ;
- 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 ;
- 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 visant à influencer le comportement des entreprises pour une meilleure prise en compte des enjeux ESG dans leur stratégie de développement : un processus d'analyse et d'évaluation des stratégies mises en place (et le cas échéant, une procédure de traitement des controverses qui peuvent émailler la vie des sociétés cotées), un dialogue proactif avec les émetteurs et notre participation aux assemblées générales des entreprises.



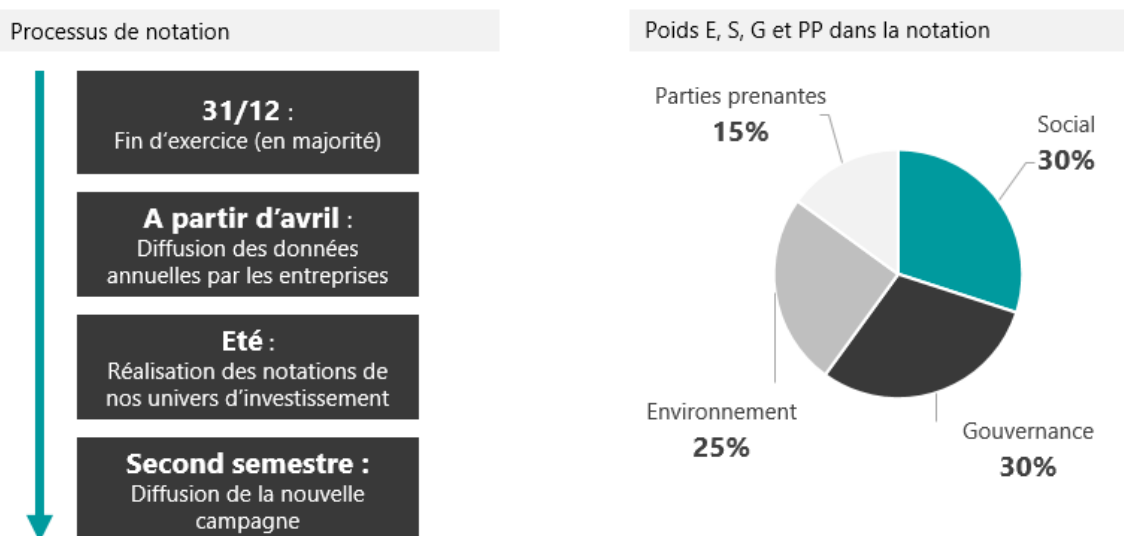
## I. Processus de suivi, d'analyse et d'évaluation extra-financière des entreprises

### 1) Méthode FED « Financement des Entreprises Durables »

L'équipe de Gestion Collective de Talence Gestion a produit une campagne de notation extra-financière basée sur les données annuelles de près de 400 entreprises françaises et européennes. Les performances extra-financières de l'ensemble des entreprises dans lesquelles les gérants investissent ou souhaitent investir sont analysées et notées à travers la Méthode FED « Financement des Entreprises Durables ».

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

Quatre thèmes sont analysés et évalués afin d'obtenir un score sur 100 points : Environnement, Social, Gouvernance et Parties prenantes (détails disponibles dans notre Code de Transparence), selon la répartition ci-après.



L'évaluation extra-financière des entreprises en portefeuille ou qui pourraient entrer dans la sélection des gérants est réalisée une fois par an.

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

Il est à noter que cette méthodologie complète l'analyse extra-financière d'EthiFinance, en particulier sur Talence Epargne Utile, et celle d'Humpact sur Talence Humpact Emploi France.



## 2) Suivi et traitement des controverses

Avec l'appui de ces partenaires spécialisés dans l'analyse extra-financière, Talence Gestion a mis en place un process rigoureux de détection, d'évaluation et de suivi des controverses ESG. Est qualifié de « Controverse ESG » tout événement et/ou élément de la vie de l'entreprise, qui semble, selon Talence Gestion, 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 ciblé et pragmatique avec l'entreprise concernée. L'objectif de cette démarche est, dans le meilleur des cas, d'obtenir de l'entreprise des réponses satisfaisantes et/ou une modification de ses comportements jugés contraires aux bonnes pratiques RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises).

Le respect de la procédure de suivi des controverses est effectué par le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne de Talence Gestion.

Par ailleurs, appliqué à l'ensemble de la couverture de la Gestion Collective, l'équipe de gestion tend à renforcer son dispositif de veille sur les controverses qui pourrait impacter les émetteurs non suivis par nos partenaires extra-financiers. A noter, qu'une majorité des positions en titres vifs au sein de la Gestion Privée sont couverts par la Gestion Collective, permettant une éventuelle action commune de dialogue avec l'émetteur.

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

### **Identifier**

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

Lors de chaque Comité Collégial en présence des équipes d'Ethifinance les équipes de gestion de Talence Gestion et d'analyse extra-financière de l'agence de notation en lien avec le fonds font 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 Comité.

### **Evaluer et décider**

En plus de la veille effectuée en interne, les partenaires de Talence Gestion communiquent les éléments relatifs aux controverses identifiées aux membres des Comité de Gestion. Ces derniers évaluent la controverse et déterminent le niveau de gravité de chacune de ces controverses.

A chacun de ces niveaux correspondent une démarche et une réponse graduelle pouvant aller jusqu'à l'exclusion de la société en portefeuille.

### **Suivi et traitement spécifiques au fonds Talence Epargne Utile**

Pour les controverses ESG et de Parties Prenantes identifiées par l'agence Ethifinance, les niveaux sont les suivants : « Faible », « Limité », « Significatif », « Fort » et « Critique ».



En cas de controverse, la société concernée est mise sous surveillance. Le titre est conservé dans le portefeuille. La controverse est suivie activement et une mise à jour est faite lors de chaque Comité, notamment afin de s'assurer qu'il n'y a pas d'éléments nouveaux qui justifieraient de revoir à la hausse le niveau de gravité de cette controverse.

En cas de controverse d'un niveau « Fort » : Talence Gestion lance une procédure d'engagement. Son objectif est de pouvoir dialoguer avec l'entreprise afin d'estimer au mieux l'étendue et la pertinence des mesures correctives qu'elle met en œuvre. Les principales étapes de cette procédure sont les suivantes :

- envoi d'une lettre d'engagement à la société en portefeuille concernée ;
- en cas d'absence de réponse sous 1 mois, le Comité décide ou non de l'envoi d'une seconde lettre, indiquant notamment à l'entreprise qu'elle risque l'exclusion ;
- en cas d'absence de réponse à la deuxième lettre et/ou dialogue sous un délai de 2 mois, le Comité statue du maintien ou non de la société. En cas d'exclusion, l'émetteur reçoit une lettre d'information lui explicitant sa sortie du fonds.

En cas de controverse d'un niveau « Critique » : le Comité acte l'exclusion de la société du portefeuille après communication d'une lettre d'information à l'entreprise.

## BILAN

à fin juin 2022

Sur les entreprises détenues dans Talence Epargne Utile au 30/06/2021 :

- plus de 40% des entreprises en portefeuille n'ont pas fait l'objet de controverse ESG (depuis la création du fonds) ;
- 63% des controverses relevées entre 30/06/21 et 30/06/22 ont été clôturées au cours de la période. Parmi l'ensemble des controverses, 3 sociétés ont suscité des controverses non alignées au standard de l'OCDE (LDC, Korian et Fleury Michon) ;
- 4 entreprises sont sous-surveillance avec des controverses de niveau « Significatif » et 2 sociétés présentent une controverse « Forte ». Ces dernières ont fait l'objet d'une démarche approfondie d'engagement (voir la partie 2 « Dialogue ciblé » pour plus de détails sur Korian). Au sujet de LDC, le groupe est sujet à des controverses récurrentes. Au regard de cette exposition, l'équipe de gestion est particulièrement attentive sur les sujets de bien-être animal. Elle a engagé un dialogue avec le management mais également avec l'association qui diffuse des enquêtes dans les élevages de poulets du groupe. Ils ont mené pour nous une campagne visant à les inciter à respecter les normes européennes liées aux conditions d'élevage et d'abattage des animaux.

### Suivi et traitement spécifiques au fonds Talence Humpact Emploi France

Pour les controverses sociales identifiées (telles qu'un plan de sauvegarde de l'emploi ou des accusations de comportement négatif : sexisme, harcèlement, etc.) par l'agence Humpact, différents types de controverses existent : « Majeur », « Mineur ». De plus, certaines entreprises sont mises « sous-surveillance » si l'analyste identifie un événement négatif susceptible d'intervenir dans les prochains mois. L'équipe passera ainsi l'entreprise sous controverse.





Depuis la création du fonds Talence Humpact Emploi France en juillet 2020, les plans sociaux sont relevés par Humpact. La méthode d'appréciation et d'intégration dans le score est la suivante pour chaque cas :

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

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

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

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

### **Controverses sociales**

Les controverses « Mineures » ne font l'objet d'aucune modification du Score Emploi. En revanche, la succession de controverses mineures peut néanmoins aboutir à une controverse « Majeure ».

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

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

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



## BILAN

à fin juin 2022

---

Les analystes Humpact ont relevé 12 plans sociaux depuis la création du fonds parmi les entreprises détenues dans Talence Humpact Emploi France, dont :

- 8 sont terminés avec notamment une entreprise ayant totalement abandonné le plan qui était annoncé, une qui a mis en place un Accord de Performance Collective (qui pourrait permettre de finalement maintenir l'effectif) et une qui a annoncé un plan uniquement à l'étranger ;
- parmi les 12 plans, 9 sont jugés justifiés compte tenu du contexte économique ;
- et, 9 plans sont jugés « importants », représentant au moins 1% de l'effectif.

## II. Dialogue proactif avec les émetteurs

### 1) Dialogue régulier

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

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

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

## BILAN

à fin juin 2022

---

Au cours des 12 derniers mois, l'équipe de Gestion Collective a pu échanger et faire le point avec la Direction de plus de 250 entreprises à l'occasion d'environ 400 réunions investisseurs, visites de site ou one-to-one.



En synthèse au-delà des données financières et des stratégies de développement mises en œuvre, les réunions avec les entreprises rencontrées au cours de l'année ont permis à l'équipe de gestion d'évoquer leurs enjeux de développement durable. Plus particulièrement, l'équipe fait le point régulièrement avec le management au sujet de sa politique sociale en place et les dynamiques de création d'emplois éventuelles. Par ailleurs, le volet environnemental est généralement évoqué notamment lorsque l'entreprise s'est engagée auprès de l'initiative SBT (Science-Based Targets) pour optimiser son utilisation de ressources, afin de diminuer son empreinte carbone. Enfin, dans un contexte de mise en œuvre effective de la réglementation en faveur de la finance durable, la nouvelle directive européenne sur le reporting extra-financier (DPEF) et la Taxonomie ont été régulièrement développés avec les entreprises.

## 2) Dialogue ciblé avec les entreprises

Lors d'une réunion investisseurs ou au cours de l'année par un contact mail ou téléphonique, le gérant peut aborder des thématiques précises identifiées en amont par l'analyse extra-financière de l'équipe de Gestion Collective au travers de sa méthode d'analyse et de notation FED (pour Financement des Entreprises Durables).

Ces dialogues ciblés sont organisés lorsque l'équipe de gestion identifie une controverse ou un potentiel important d'amélioration de leur performance ESG sur un ou plusieurs critères extra-financiers.

L'équipe de gestion de Talence Epargne Utile peut ainsi interroger ou engager une entreprise en portefeuille en vue d'améliorer ses pratiques, par exemple, dans le domaine :

- environnemental, afin de réduire des impacts environnementaux défavorables ;
- social et de respect des parties prenantes, visant notamment à favoriser les intérêts des salariés de l'entreprise, l'équilibre hommes-femmes et la transparence de l'information ;
- de la gouvernance, sur des sujets d'indépendance du Conseil d'administration et les seuils réglementaires minimaux prévus par la loi ;
- des droits humains, afin que l'entreprise garantisse les principes universels relatifs aux droits de l'homme et les libertés fondamentales.

## EXEMPLES DE DIALOGUES CIBLES

à fin juin 2022

### Talence Epargne Utile

Parmi les dernières actions menées en matière de dialogue régulier, nous pouvons citer La Française de l'Energie, un producteur indépendant français de gaz et d'électricité qui a obtenu une note de 65/100 concernant ses enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG). Nous avons principalement abordé le rôle de ce producteur d'énergie au sein de la transition énergétique. En effet, le groupe valorise le gaz de mine dans les Hauts de France et en Belgique afin de produire de l'électricité décarbonée et de la chaleur.



La capacité installée devrait être multipliée par plus de 2 fois sur l'année en cours, pour cet énergéticien fortement ancré dans les territoires. Nous avons également échangé quant aux différentes possibilités étudiées par le groupe pour son développement en Lorraine ainsi que son étude de faisabilité en cours dans le domaine de l'hydrogène et du stockage de CO<sub>2</sub>. Par ailleurs, nous sommes revenus sur le premier financement participatif de la société qui a levé 5,5M€ auprès de 1708 citoyens. Enfin, la méthodologie de calcul des émissions de CO<sub>2</sub> évitées annuellement a été abordée. Elles s'élèvent à plus d'1 million de tonnes CO<sub>2</sub>eq avec un objectif de 6 MTCO<sub>2</sub>eq en 2025. A titre informatif les émissions françaises représentaient environ 414 MTCO<sub>2</sub>eq en 2019 soit moins d'un pourcent des émissions mondiales (Source EDGAR).

Au sein du secteur de l'intérim, nous avons pu nous entretenir avec le Directeur financier ainsi que le Directeur des ressources humaines du Groupe Synergie, qui affiche un haut niveau de maturité dans le domaine de la RSE. Nous avons pu revenir sur plusieurs initiatives du groupe, notamment celles qui portent sur l'insertion des jeunes et les perspectives du CDI Intérimaire (Synergie s'est engagé à recruter 10000 jeunes en CDI en 2021) Également, nous avons fait un point sur les sujets de gouvernance avec le changement de CEO.

Dans le cadre d'une autre démarche d'engagement, nous avons fait un nouveau bilan sur le secteur des EHPAD, avec la rencontre de deux acteurs détenus dans le fonds : Korian et LNA Santé. Le secteur a été fortement perturbé par des controverses liées aux conditions de travail du personnel et à la qualité de soins, dans un contexte de vieillissement de la population et des refontes de modèles de prise en charge des soins. Les questions adressées ont porté sur trois grands domaines : le suivi et évolution des indicateurs sociaux, les conditions de travail des employés, et sa mission sociétale et ses perspectives de développement. Par ailleurs, nous avons pu évaluer le bon niveau de préparation de ces 2 acteurs quant aux règles supplémentaires de contrôles, notamment concernant la publication d'un barème de 10 indicateurs chaque année, ou le programme de formation contre la maltraitance (à titre informatif le secteur compte environ 400 000 salariés). Dans le cas de LNA Santé, nous saluons l'initiative du Groupe en matière d'actionnariat salarié, qui représente désormais 10% du capital de l'entreprise, avec près de 30% de l'effectif actionnaire du groupe. Selon nous une belle manière d'aligner les intérêts et de fédérer les équipes au sein d'un secteur entaché par certaines mauvaises pratiques.

## **Talence Humpact Emploi France**

---

Depuis la création du fonds, 35 démarches de dialogue réguliers et ciblées ont été démarrées ou finalisées. 8 de nos dialogues ont abouti sur des démarches d'engagements. L'ensemble des engagements ont pour vocation d'augmenter la connaissance des pratiques et des politiques en œuvre dans l'entreprise engagée.

### **Focus sur l'engagement du groupe VINCI**

Vinci est l'un des leaders mondiaux des concessions, de l'énergie et de la construction. Le groupe compte plus de 200 000 collaborateurs, dont 50% en France. La démarche



d'engagement mise en œuvre avait pour but de favoriser la transparence globale du groupe et de confirmer sa démarche en termes de création d'emplois durables.

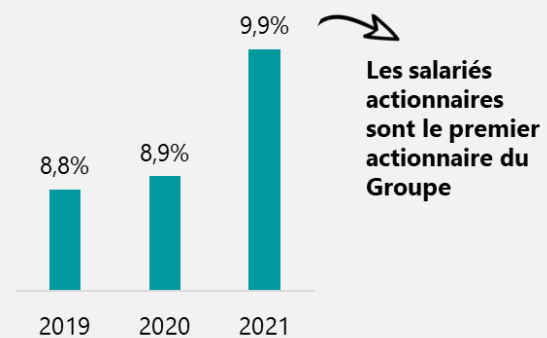
Cette démarche d'engagement a conforté notre décision d'investissement au sein de notre fonds Talence Humpact Emploi France. L'entreprise a accru sa transparence avec l'obtention de données manquantes. Le management a confirmé sa démarche volontariste d'embauche dans le pays avec des perspectives en hausse, malgré des difficultés de recrutement toujours bien présentes dans son secteur.

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

- Sur les jeunes, avec son programme « Give me Five » qui vise à fidéliser les alternants.
- L'entreprise a mis en place un programme « Habileo » qui cherche à favoriser le recrutement et l'inclusion des PSH

Enfin, VINCI est un acteur très impliqué dans l'actionnariat salarié, avec près de 10% de son capital détenu par ses salariés. Le management a été particulièrement coopératif pour mettre en avant cette démarche qui est un levier de fidélisation et un moyen de fédérer l'ensemble de ses collaborateurs.

Evolution de la part de l'actionnariat salarié



### 3) Engagement collaboratif

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

Avec l'appui de son partenaire Ethifinance, l'engagement collaboratif permet de mettre l'accent sur l'amélioration des politiques et pratiques des entreprises et la diffusion de bonnes pratiques. Talence Gestion a ratifié la démarche d'engagement collectif, lancée fin 2020, sous la marque Engagement for Progress (E4P).

## EXEMPLE D'ENGAGEMENTS COLLABORATIFS

à fin juin 2022



Fin 2021, une campagne d'engagement collaboratif a été lancée sur le thème de la gestion des impacts environnementaux liés à l'utilisation de plastique. Pilotée par le département d'EthiFinance « Engagement for Progress » dédié aux activités de dialogue actionnarial collectif, cette campagne s'est intéressée à la transparence des entreprises sur la thématique, c'est à dire la communication de mesures, d'indicateurs et d'objectifs liés à la consommation et la gestion de la ressource plastique, comme socle à la mise en œuvre de politiques permettant de réduire et gérer ses impacts sur l'environnement.

Cette démarche de dialogue a permis d'attirer l'attention et de sensibiliser à la thématique du plastique certains émetteurs. En effet, la gestion de ces enjeux contribue à la lutte contre le changement climatique et l'atteinte de plusieurs objectifs de développement durable : Premièrement, l'« ODD 12 - Consommation et production responsables » repose en partie sur la réduction considérable de la production de déchets. De plus, la mauvaise gestion des déchets plastiques affecte la biodiversité et les écosystèmes marins comme terrestres, impactant ainsi les « ODD 14 - Vie aquatique » et « 15 - Vie terrestre ». Enfin, la production de plastique ainsi que la gestion de sa fin de vie étant d'importants contributeurs au changement climatique, la réduction de la consommation de plastique et une meilleure gestion de la fin de vie peuvent contribuer positivement à l'« ODD 13 - Mesures relatives à la lutte contre le changement climatique ».

Au regard de notre portefeuille Talence Epargne Utile, Vetoquinol a été engagé. L'échange avec 2 personnes du management (Directeur Administratif et Financier et Responsable des Relations Investisseurs) a porté sur l'analyse des actions mises en œuvre liées à la gestion des enjeux liés au plastique. Ainsi, le Groupe a initié, dans le cadre du projet Ecopack, des travaux sur la réduction de l'empreinte environnementale liée aux emballages des produits. Une fonction d'ingénieur packaging soutient également le Groupe dans la conception, l'amélioration et le suivi de ses emballages. Ainsi, Vetoquinol a pour objectif de réduire le PVC, matière plastique parmi les plus problématiques, de ses emballages. Toutefois, les caractéristiques techniques des emballages des produits pharmaceutiques restent soumises à des normes de sécurité sanitaire, encadrant les évolutions en matière d'emballages. Enfin, le Groupe collabore au sein de son secteur et d'initiatives sur les emballages afin de prendre part aux réflexions et innovations sur la thématique.

#### **4) Finance for Tomorrow**

Par ailleurs, nous avons rejoint la coalition « InvestorForAJustTransition » portée par Finance for Tomorrow », une branche de Paris EUROPLACE. Cette coalition d'engagement autour de la transition juste a pour objectif de promouvoir une transition socialement acceptable vers des économies bas carbone.

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

La Transition Juste vise à minimiser les retombées sociales négatives de la transition vers des modèles économiques durables, tout en maximisant les aspects positifs d'une telle transition. En effet, afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre et de limiter le réchauffement climatique, tous les secteurs économiques sont amenés à traverser d'importantes



restructurations. Celles-ci auront des implications sociales majeures pour tous types de parties prenantes : les travailleurs, les consommateurs, les communautés locales et la société civile dans son ensemble. Cette coalition entend ainsi rendre socialement acceptable la transition vers des économies bas-carbone.

L'engagement pourrait se faire de manière sectorielle en ciblant en priorité les secteurs les plus impactés par la transition (les transports, le bâtiment, l'énergie, la gestion de l'eau et des déchets). Des thèmes tels que la réhabilitation de sites industriels, la reconversion des travailleurs, les relations avec les communautés locales sont communs à plusieurs secteurs et pourront servir de base de discussion avec les entreprises.

### III. Engagement lors des Assemblées Générales

#### 1) Politique de vote

En tant qu'investisseurs actions « responsables », la participation aux Assemblées Générales est l'un des piliers de l'engagement actionnarial chez Talence Gestion. La politique de vote et le dialogue avec les organes de directions sont étroitement liés. Retrouver notre « Politique de vote » sur notre site internet via le lien suivant : [Politique de vote - 2022](#).

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

Le rapport de vote pour l'année 2020 est disponible sur notre site internet via le lien suivant : [Rapport sur l'exercice des droits de vote - 2021](#).

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

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

#### 1) Comité de Direction

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

#### 2) Comité Investisseur Responsable Interne

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

Réuni biannuellement, ce Comité a pour mission d'aborder la formalisation et le déploiement de notre approche d'investisseur responsable ainsi que l'évolution du référentiel de critères dans le cadre de notre notation extra-financière interne « la Méthode FED ».

- Le respect des procédures en place est contrôlé par le Directeur de la Compliance.



- L'exercice de droits de vote des entreprises en portefeuille est réalisé par l'équipe de Gestion Collective en charge d'instruire et d'analyser les résolutions présentées par les dirigeants des entreprises cotées dans lesquels les OPC gérés par la société de gestion sont investis. Les votes sont passés au sein de la plateforme mise à disposition par ISS et envoyés au middle office qui les transfère au dépositaire.

### **3) Comités spécifiques aux fonds « responsables »**

Pour le fonds Talence Epargne Utile, un Comité collégial composé de membres de Talence Gestion et d'EthiFinance se réunit tous les mois.

Pour le fonds Talence Humpact Emploi France, un Comité collégial composé de membres de Talence Gestion et de l'agence Humpact se réunit tous les trimestres.

Ces comités suivent la mise en œuvre de la politique d'investissement responsable de leurs fonds respectifs. Ils se prononcent 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 concerné.

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

Les rapports de gestion ESG annuels des fonds Talence Epargne Utile et Talence Humpact Emploi France détaillent les démarches d'engagement de l'exercice passé.

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

### **Avertissement**

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

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

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