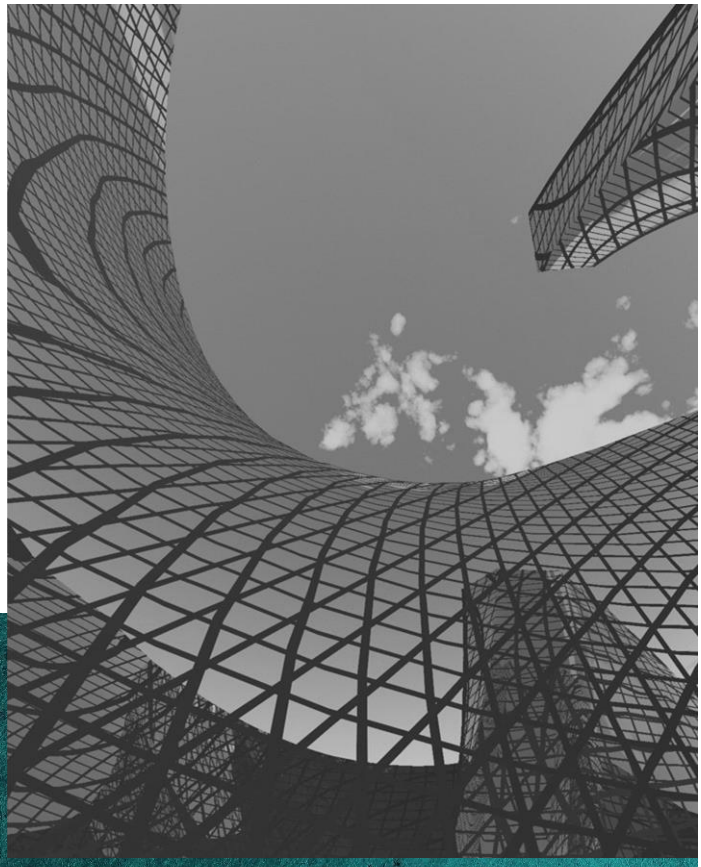
2022



Rapport d'impact

Talence Humpact Emploi France

Un investissement au service de l'emploi

TALENCE GESTION

Mise à jour : janvier 2023

Table des matières

Préambule **2**

I. Notre système d'analyse et de suivi des données extra-financières **4**

1) Notation « S », le score EMPLOI 4

2) Notation « ESG », la notation FED 5

II. Le portefeuille Talence Humpact Emploi France **6**

1) Composition du fonds 6

2) Composition du portefeuille 8

III. L'impact social de Talence Humpact Emploi France **9**

1) Performance « S » globale du fonds 9

2) Répartition des notations « S » 10

3) Les 10 premières entreprises en portefeuille 10

4) Contribution du fonds à la création d'emplois en France 12

5) L'IPO de LHYFE, un investissement direct pour la création d'emploi 14

6) Des investissements au service des verticales clés de l'emploi 14

7) Des initiatives pour la prise en compte des enjeux de durabilité 17

IV. Les démarches d'engagement pour plus d'impact **19**

1) Les objectifs visés par nos démarches d'engagement 19

2) Bilan des démarches de dialogue et d'engagement 19

3) Focus sur l'engagement de l'entreprise ID LOGISTICS 20

4) Focus sur l'engagement du groupe AIRBUS 21

5) Focus sur l'engagement du groupe VINCI 21

V. Performances extra-financières « ESG », selon le modèle d'analyse FED **22**

VI. L'empreinte carbone du fonds **24**

VII. Evaluation de l'intentionnalité avec les ODDs **27**

Annexes **29**

Annexe 1 - Critères d'attribution des étoiles 29

Annexe 2 - Méthodologie d'évaluation des fonds 29

Avertissement **29**

Préambule

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.

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 dès 2015. Avec cette initiative visant à les associer à la réussite de l'entreprise, la quasi-totalité des collaborateurs sont actionnaires et représentent désormais collectivement 20% du capital de Talence Gestion.

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 le 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.

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.)

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 durables 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 durable 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 40 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'emplois 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.

I. Notre système d'analyse et de suivi des données extra-financières

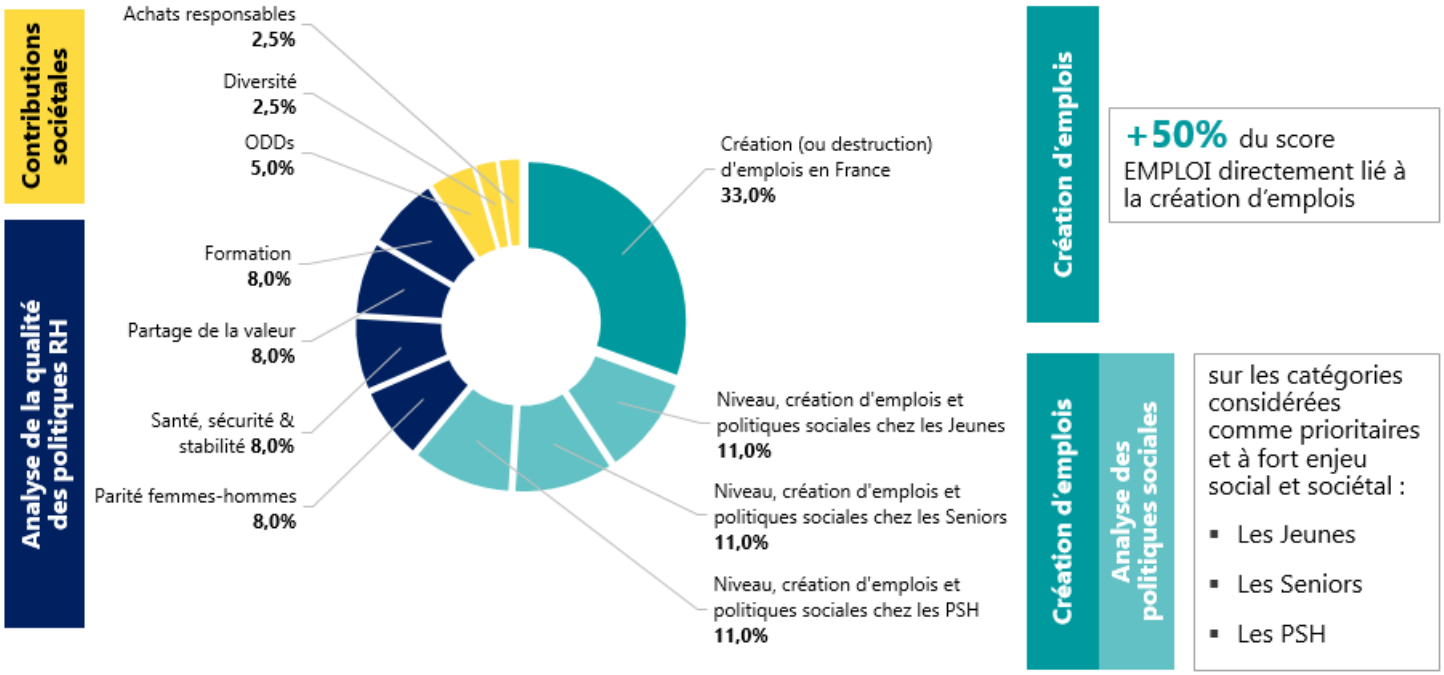
1) Notation « S », le score EMPLOI

Le dispositif d'analyse et d'évaluation des entreprises qui s'applique au fonds Talence Humpact Emploi France est fondé sur le référentiel de l'agence de notation Humpact couvrant plus de 150 critères d'analyse.

Le score EMPLOI d'Humpact allie une analyse quantitative de l'impact des entreprises sur l'emploi (données mesurées et chiffrées) et une analyse qualitative des politiques sociales des entreprises réalisées à partir des documents de référence et documents d'enregistrement universel. La méthodologie de notation, disponible à la demande, détaille la notation des entreprises de l'univers d'investissement du fonds.

Le score EMPLOI est fondé sur l'approche Best-in-Universe : toutes les entreprises sont comparées entre elles, indépendamment de leur secteur. Pour certaines catégories de la qualité de l'emploi, les entreprises sont également comparées selon l'approche Best-in-Class en raison de l'impact structurel du secteur sur l'indicateur. 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.

Poids dans le score EMPLOI des différentes thématiques analysées



Dans un souci d'équité, HUMPACT valorise tant le nombre d'emplois créés en absolu qu'en relatif à la taille de la structure
PSH : Personnes en Situation de Handicap

2) Notation « ESG », la notation FED

Notre méthode d'analyse et d'évaluation interne est appelée « Méthode FED », pour Financement des Entreprises Durables. Visant à concilier performance économique et progrès ESG, cette notation FED consiste à attribuer un score extra-financier à chaque entreprise analysée selon 70 critères extra-financiers. Quatre thèmes sont analysés et évalués afin d'obtenir un score sur 100 points : Environnement, Social, Gouvernance et Parties Prenantes.

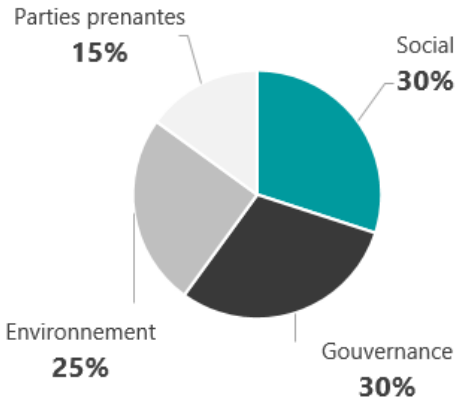
Le degré de transparence de l'entreprise est le principal critère de mesure de notre notation interne. Par conséquence, si la société ne communique pas ou très peu d'informations concernant les critères extra-financiers intégrés dans la méthodologie, sa notation affichera un mauvais score.

Deuxièmement, certains critères extra-financiers de la méthode cherchent à évaluer l'amélioration ou la réduction d'un indicateur. Ces indicateurs s'appuient sur les piliers de l'intentionnalité de l'impact permettant de démontrer la création d'un impact social et environnemental positif et mesurable. Par exemple, un des critères vise à mesurer les émissions de GES (scope 1 et 2). Le critère est validé si l'émetteur affiche des émissions de GES en baisse sur la période évaluée.

Le troisième type de critère analysé consiste à fixer un seuil plancher, déterminant pour la validation du critère. Ces seuils sont amenés à être revus chaque année par notre Comité Investisseur Responsable Interne. En effet, l'exigence extra-financière sur un domaine peut se durcir en fonction de l'évolution de réglementations nouvelles, de changement sociétaux et sociaux ou encore d'enjeux environnementaux. Pour finir, certains critères analysés sont liés à l'existence ou non de dispositions spécifiques mises en place (par exemple, une politique de recyclage des déchets ou la prise en compte d'objectifs ESG dans la rémunération du management). Ce type de variables binaires analysées permet aux analystes ESG d'évaluer l'entreprise en fonction de sujets ESG et de définir le niveau de maturité de leur stratégie RSE.

Processus de notation

Poids E, S, G et PP dans la notation



La thématique « Sociale » représentant 30% de la notation finale prend en compte l'analyse de 16 critères parmi lesquels la création d'emplois (stables), la formation, l'égalité hommes-femmes, les conditions de travail ou encore l'absentéisme.

La thématique « Gouvernance » représentant 30% de la notation finale prend en compte l'analyse de 18 critères parmi lesquels la diversité du Conseil d'administration, son organisation, les modalités de rémunération, l'alignement des intérêts avec les salariés, la définition d'objectif ESG au sein de stratégie globale, la mise en place d'engagement RSE.

La thématique « Environnement » représentant 25% de la notation finale prend en compte l'analyse de 24 critères parmi lesquels les plans d'actions visant à limiter l'impact environnemental de l'entreprise, la gestion des déchets, la réduction des gaz à effet de serre, la consommation de ressources et des énergies (carbonées et vertes).

La thématique « Parties Prenantes » représentant 15% de la notation finale prend en compte l'analyse de 4 critères liés aux relations avec les fournisseurs, à l'impact de l'entreprise sur la société et la transparence extra-financière.

II. Le portefeuille Talence Humpact Emploi France

1) Composition du fonds

Le portefeuille de TALENCE HUMPACT EMPLOI FRANCE, sélectionnées sur la base de critères extra-financiers selon le référentiel Humpact, au 30 décembre 2022.

Code ISIN	Actif	Secteur GICS
FR0000120073	AIR LIQUIDE	Matériaux
FR0010220475	ALSTOM	Industrie
FR0000033219	ALTAREA	Immobilier
FR0000071946	ALTEN	Technologies de l'Information
FR0004125920	AMUNDI	Finance
FR0000120628	AXA	Finance
FR0000035164	BENETEAU	Consommation Discrétionnaire
FR0000064578	COVIVIO	Immobilier
FR0014003TT8	DASSAULT SYSTEMES	Technologies de l'Information
FR0000053381	DERICHEBOURG	Industrie
FR0010908533	EDENRED	Technologies de l'Information
FR0000131757	ERAMET	Matériaux
FR0000035818	ESKER	Technologies de l'Information
FR0000121667	ESSILORLUX.	Consommation Discrétionnaire
FR0014005SB3	FORSEE POWER	Industrie

FR0011476928	GROUPE FNAC	Consommation Discrétionnaire
FR0011726835	GTT	Énergie
FR0000052292	HERMES	Consommation Discrétionnaire
FR0000035081	ICADE	Immobilier
FR0010929125	ID LOGISTICS	Industrie
FR0000121485	KERING	Consommation Discrétionnaire
FR0010307819	LEGRAND	Industrie
FR0014009YQ1	LHYFE	Énergie
FR0004170017	LNA SANTE	Santé
FR0000121014	LVMH	Consommation Discrétionnaire
FR0000038606	MANITOU	Industrie
FR001400AJ45	MICHELIN	Consommation Discrétionnaire
FR0011675362	NEOEN	Services aux Collectivités
FR0010112524	NEXITY	Immobilier
FR0000120578	SANOFI	Santé
FR0000121709	SEB	Consommation Discrétionnaire
FR0000039109	SECHE ENV.	Industrie
FR0013227113	SOITEC	Technologies de l'Information
FR0000050809	SOPRA GROUP	Technologies de l'Information
FR0000064271	STEF	Industrie
FR0000054900	TF1	Services de Communication
FR0013333432	THERMADOR GROUPE	Industrie
FR0005691656	TRIGANO	Consommation Discrétionnaire
FR0000124141	VEOLIA ENV.	Services aux Collectivités
FR0000125486	VINCI	Industrie
FR0011995588	VOLTALIA	Services aux Collectivités
FR0013357621	WAVESTONE	Technologies de l'Information
FR0011981968	WORLDLINE	Technologies de l'Information

2) Composition du portefeuille

Le fonds est investi en actions françaises de tous secteurs d'activité, parmi un univers de sociétés disposant d'une capitalisation boursière minimale de 100 millions d'euros et d'un effectif de plus de 250 salariés, et selon une sélection principalement axée sur les critères extra-financiers sociaux (le « S » de l'analyse ESG), dite « best-in-universe ».

Le produit financier fond investit 100% de ses actifs dans des entreprises considérés comme étant des investissements durables. Pour bénéficier de l'appellation « Investissement Durable », l'entreprise dans laquelle le fonds investit doit exercer :

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

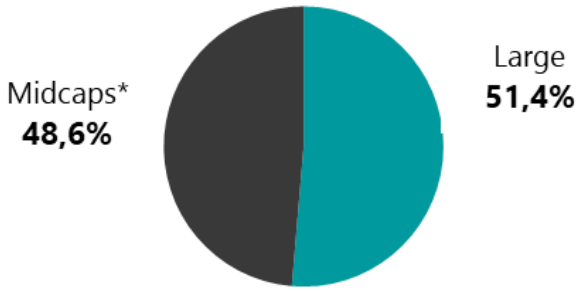
En intégrant une dimension sociale contraignante et systématique en amont du process d'investissement traditionnel, le fonds s'inscrit ainsi dans une démarche proactive au service de l'emploi en France en investissant prioritairement dans des entreprises favorisant une politique sociale dynamique et favorable au tissu économique du pays.

L'ensemble des investissements du fonds sont

Le fonds peut être investi à hauteur de 10% maximum au marché Euronext Growth (petites capitalisations) et dans une poche de valeurs dites « jeunes pousses ». Ces entreprises affichent un plan de recrutement dynamique et crédible visant à atteindre les 250 collaborateurs à horizon 3 ans.

Au 30 décembre 2022, Talence Humpact Emploi France est investi à 48,6% sur des entreprises de moyenne capitalisation (en dessous de 5 milliards de capitalisation boursière) et à 51,4% sur des grandes capitalisation (au-dessus de 5 milliards de capitalisation boursière).

Graphique : répartition par capitalisation des entreprises du portefeuille



*< 5 Mds € de capitalisation boursière

La poche de moyennes capitalisations a été renforcée progressivement sur l'année 2022 afin de maximiser l'impact de nos investissements sur la création d'emplois en France. En effet, les

grandes entreprises cotées ont affiché une plus faible contribution à création d'emplois en France que les plus petites entreprises cotées.

Nous notons 2 raisons à cette moins bonne performance des Large caps en termes d'impact social, en particulier sur la création d'emplois en France :

- Les plans sociaux mise en œuvre durant le COVID par les grandes entreprises cotées ont pris leur effet au cours de l'année 2021
- Les grandes entreprises cotées ont une envergure internationale qui les incitent à la délocalisation, notamment pour maximiser le profit

III. L'impact social de Talence Humpact Emploi France

1) Performance « S » globale du fonds

Le calcul de la performance est construit à partir du Score Emploi Humpact. L'attribution des étoiles dépend de classes définies par Humpact.

Nous présentons dans cette partie la performance du fonds Talence Humpact Emploi France au 30 décembre 2022 par rapport à la composition d'indices à la même date. Ces notations sont obtenues en calculant la moyenne pondérée par le poids des titres détenus dans l'actif du fonds et en fonction du poids des valeurs composant l'indice analysé à une date donnée (ici le 30 décembre 2022).

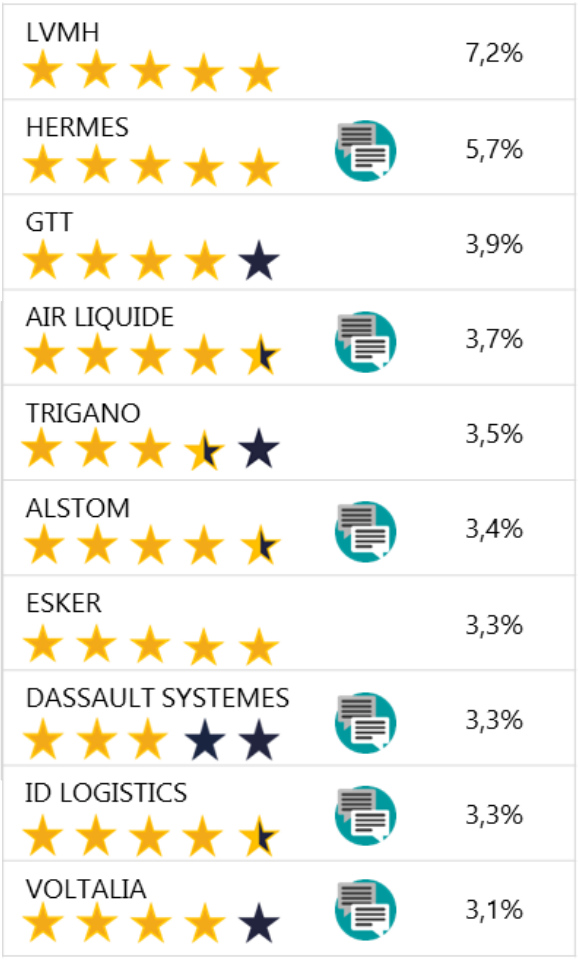
Depuis création, Talence Humpact Emploi France surperforme son indice de référence d'un point de vue extra-financier.

Au 30 décembre 2022, le fonds affiche une notation « S » de 4 étoiles sur 5. Son indice de référence à compter de cette date, le CAC 40 ESG NR (dividendes nets réinvestis) ressort avec une note de 3,5 étoiles sur 5.

Depuis création (20 juillet 2020) jusqu'au 30 septembre 2022, l'indice était le CAC All Tradable. La note « S » historique de cet indice était de 3 étoiles sur 5.

L'analyse de notation « S » intègre désormais la comparaison avec un autre indice : le CAC Mid & Small. En effet, le fonds est investi à près de 50% sur les midcaps françaises. Ces valeurs, plus petites, n'ont pas les mêmes moyens financiers et humains pour reporter et valoriser dans leur documentation extra-financière la politique sociale mise en œuvre. Elles affichent ainsi généralement des notations extra-financières inférieures. Avec une exposition importante sur ce compartiment de valeurs, la notation « S » du fonds de 4 étoiles sur 5 est ainsi à comparer également avec la note de l'indice CAC Mid & Small qui s'établit à 2,5 étoiles sur 5. Ainsi, le fonds affiche une assez large surperformance en matière de notations « S ».

2) Répartition des notations « S »



Le graphique ci-contre (**principales positions du fonds au 30/12/2022**) suivant permet d'apprécier la composition du fonds Talence Humpact Emploi France qui favorise les sociétés évaluées comme ayant mis en œuvre une politique sociale vertueuse et créatrice d'emplois durables en France.

Il est important de noter que plus de 100% du fonds est investi dans des entreprises évaluées par le référentiel HUMPACT, affichant au moins 3 étoiles. Cette sélection exigeante est effectuée selon l'approche dite « Best-in-universe », qui consiste à privilégier les entreprises les mieux notées d'un point de vue extra-financier au sein de l'univers d'investissement. Plus de 25% du fonds est investi dans des entreprises qui affichent 5 étoiles sur 5. 47,2% du portefeuille ressort avec une notation de 4 ou 4,5 étoiles. Puis, 25,5% du fonds est noté entre 3 et 3,5 étoiles (des notations au-dessus de la moyenne).

L'entreprise qui affiche 2,5 étoiles est une entreprise qui a été sélectionnées au lancement du fonds qui a vu sa notation abaissée lors de la campagne de notation HUMPACT 2022. Il s'agit de ALTEN, société exposée au secteur aéronautique pénalisé par la crise sanitaire. Cette entreprise, dont la pondération est limitée, fait l'objet d'une démarche d'engagement et d'un suivi actif qui vise à obtenir des garanties solides et durables sur leur politique de recrutement. Ces initiatives pourraient amener les gérants à sortir l'entreprise du fonds si le dialogue ne conforte pas leur décision d'investissement.

3) Les 10 premières entreprises en portefeuille

En matière de sélection, à l'image des 10 premières entreprises en portefeuille au 30 décembre 2022, le fonds privilégie en matière de pondération les entreprises qui affichent une notation « S » élevée.

Les 2 premières pondérations du fonds sont des entreprises notées 5 étoiles sur 5. Ce sont LVMH et Hermès, dans le secteur du luxe qui affichent des perspectives d'embauche toujours très favorables dans le pays. Ces 2 entreprises mettent également en œuvre des initiatives dans le domaine social très avancées, tant dans le domaine de la formation pour les jeunes que dans l'inclusion.

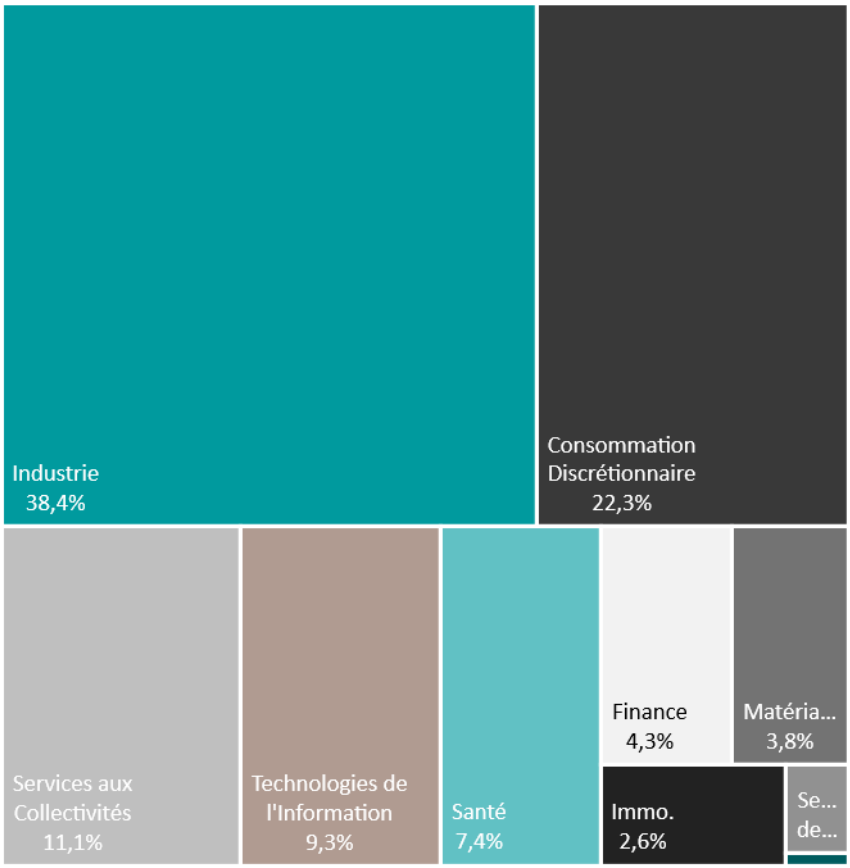
Parmi les 10 premières pondérations, 6 entreprises ont fait ou font actuellement l'objet d'un dialogue ciblé et d'une démarche d'engagement.

Parmi les entreprises les moins bien notées des 10 premières pondérations, Dassault Systèmes (3 étoiles - position de 3,3% au 30/12/2022) a été engagé en juillet 2022. Un entretien a eu lieu décembre 2022. Avec cette démarche d'engagement, nous avons pu obtenir des informations concernant la dynamique d'emplois en France qui devrait rester positive pour l'avenir. Par ailleurs, le management a été engagé pour augmenter sa transparence au sujet des effectifs français et notamment par rapport aux verticales clés (seniors, jeunes, PSH). Cette démarche a conforté notre décision d'investissement sur le volet social. L'équipe en charge des engagements entend suivre dans le temps l'impact de cette démarche notamment en terme de transparence de l'information.

Les emplois représentés dans le fonds

Le portefeuille, au 30 décembre 2022, représente plus de 450 000 emplois en France. Ils se répartissent comme suit :

Graphique : répartition sectorielle des emplois des entreprises du portefeuille

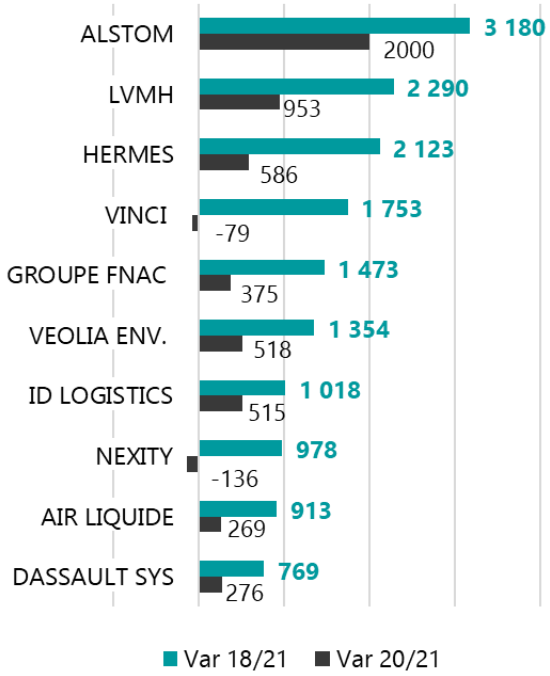


Parmi les grands acteurs du secteur de l'industrie (qui représente 38,4% des emplois du fonds), nous comptons les groupes suivants : VINCI, ASLTOM et MANITOU. Dans la consommation discrétionnaire (22,3% des emplois du fonds), nous détenons LVMH, le groupe FNAC DARTY et MICHELIN. Enfin, le 3ème secteur fortement représenté en matière d'emplois en France est celui des Services aux collectivités (11,1% des emplois du fonds), avec VEOLIA ENVIRONNEMENT, VOLTALIA et NEOEN.

D'un point de vue création d'emplois (à périmètre constant, c'est-à-dire en prenant compte des opérations de croissance externe), certains acteurs sont particulièrement actifs. Sur 3 ans, les entreprises les plus dynamiques sont :

- ALSTOM avec plus de 3 100 emplois créés en France dont environ 2000 sur 2021
- LVMH avec près de 2 300 emplois créés sur le territoire (dont près d'un millier sur l'année 2021)
- HERMES avec 2 123 emplois créés en France (donc 586 sur l'année 2021)

Graphique : variation d'emplois sur 3 ans et 1 an des entreprises du portefeuille



4) Contribution du fonds à la création d'emplois en France

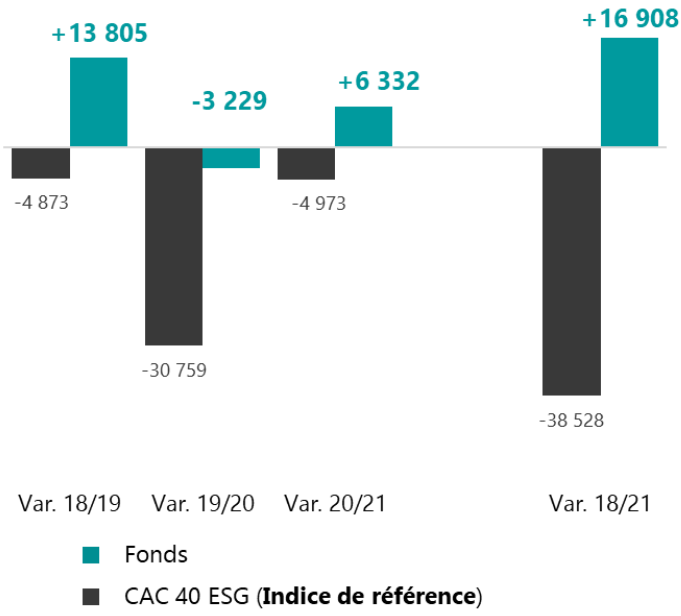
Le fonds affiche un objectif de développement durable, celui de créer des emplois en France.

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

- Sur 3 ans, les sociétés sélectionnées dans le fonds ont créé près de 17 000 emplois sur le territoire français contre une destruction de plus de 38 500 emplois pour son indice de référence, le CAC 40 ESG.
- La création d'emplois en France a été particulièrement dynamique au cours de l'année 2018/2019, où les entreprises du fonds ont créé plus de 13 500 emplois, tandis que son indice affiche une destruction de près de 5 000 emplois.
- Par ailleurs, au cours de la crise du COVID-19, entre fin 2019 et fin 2020, le fonds a démontré une solide résilience avec une destruction limitée des emplois des entreprises en portefeuille (-3 229 en France), à comparer à une destruction de l'indice de plus de 30 000 emplois en France.

- Sur l'année 2020/2021, toujours marquée par la crise du COVID-19, le fonds surperforme à nouveau son indice de référence avec une création de plus de 6 000 emplois, à l'inverse de la tendance observée sur l'indice de référencec,-4 973 emplois entre 2020 et 2021.

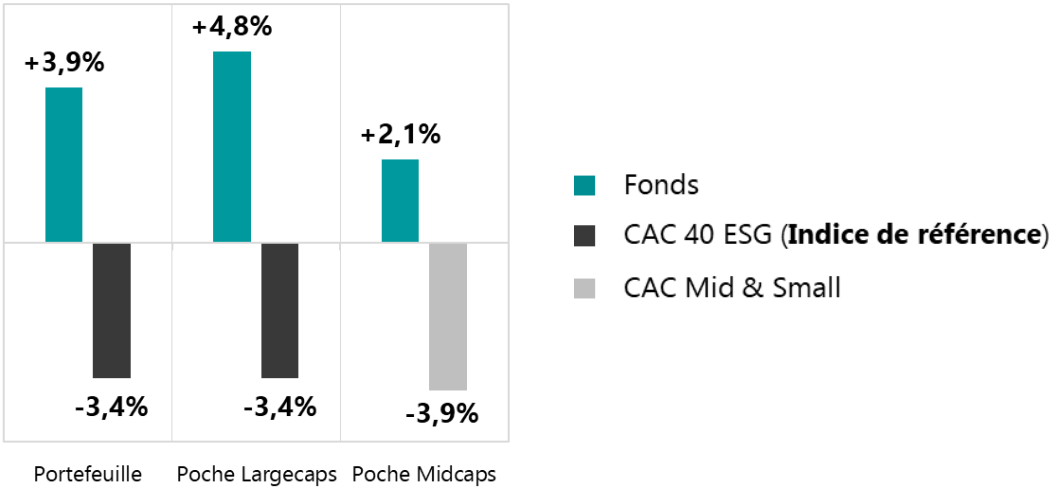
Graphique : Création ou destruction d'emplois en France du fonds et de l'indice



La variation affichée est dans la majorité celles des emplois du périmètre France. Lorsque les données ne sont pas disponibles, HUMPACT utilise des données au niveau européen. Le calcul de création d'emplois est sur le périmètre France pour 95,24% des entreprises du fonds (95% pour le CAC 40 ESG), et sur le périmètre Europe ou EMEA pour 4,76% des entreprises du fonds (5% pour le CAC ESG).

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

Graphique : Variation d'emplois entre 2018 et 2021 par classe d'actifs



Cette contribution positive sur 3 ans se matérialise également lorsque les données sont analysées en relatif. L'ensemble des entreprises détenues en portefeuille affichent une variation de +1,4% d'emplois entre 2018 et 2021, tandis que l'indice de référence (le CAC 40 ESG) ressort avec une variation négative de -4%. Cette surperformance est d'autant plus importante lorsque nous analysons notre sélection de valeurs moyennes (qui affichent une capitalisation boursière de moins de 5 milliards d'euros). La variation d'emplois sur cette poche « Midcaps » s'élève à +2,2%, à comparer à l'indice des petites et moyennes capitalisations boursières (le CAC Mid & Small) qui ressort avec une variation négative de -3,6%. Ainsi cette poche affiche une surperformance de près de 6 points en termes de création d'emploi.

5) L'IPO de LHYFE, un investissement direct pour la création d'emploi

Le fonds a pris la décision d'investir dans l'entreprise LHYFE, durant l'opération d'introduction en Bourse de l'entreprise intervenue en mai 2022.

Créé en 2017, l'entreprise LHYFE intervient dans le secteur de l'hydrogène vert renouvelable en tant que producteur et fournisseur pour les acteurs de la mobilité et de l'industrie. Ayant pour ambition de devenir un leader européen de la production d'hydrogène vert, la société a affiché lors de son introduction en bourse son objectif de recrutement. Suite à nos échanges avec l'équipe dirigeante nous avons validé l'objectif de dépasser les 250 collaborateurs en France d'ici 3 ans. Cette ambition crédible revendiquée est en adéquation directe avec la vocation du fonds. Ainsi, les gérants ont validé le potentiel d'activité de la société et décidé de souscrire à l'opération afin de soutenir le développement de l'économie réelle et la création d'emplois sur le territoire. Par ailleurs, l'entreprise affiche une ambition forte liée à la décarbonisation des activités économiques, en lien avec nos engagements.

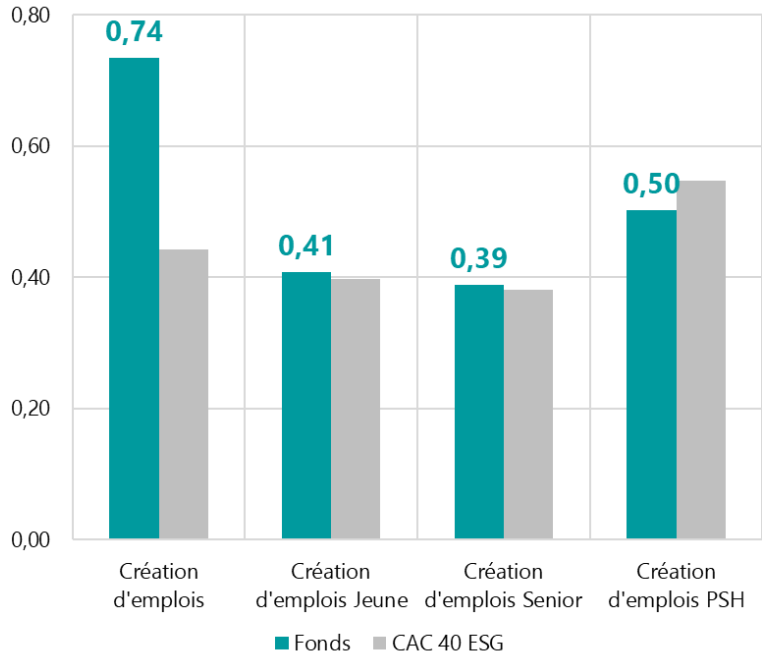
6) Des investissements au service des verticales clés de l'emploi

Cette surperformance générale est également démontrée à travers les scores sous-jacents, à savoir sur les catégories d'emplois « clés » notées par Humpact :

- Seniors
- Jeunes
- Personnes en Situation de Handicap (PSH)

Il a noté néanmoins, qu'à ce jour, ces indicateurs souffrent dans certains cas du manque de transparence sur certaines catégories. En effet, les taux de disponibilités des informations au niveau local des entreprises au sein de l'indice se situent entre 78% pour les seniors et jeunes et 70% pour les PSH. Ces taux de disponibilité sont plus élevés pour le fonds, à savoir environ 10 points au-dessus de ces niveaux, une preuve des bonnes pratiques des entreprises détenues en portefeuille.

Graphique : Performance des verticales d'emplois



FOCUS SUR UN LEADER DE LA VERTICALE D'EMPLOI JEUNES : TF1

Le groupe TF1 employait 3 382 personnes en France en 2021 et est Nominé dans la catégorie Jeunes du Grand Prix de l'Emploi Humpact en 2022. Les effectifs en alternance ont augmenté de près de 70% (environ 150) en 4 ans, dont une augmentation de 34% en 2021 (environ 90).

Voici quelques initiatives portées par TF1 à destination des Jeunes :

- L'organisation de la 9ème édition du prix Patrick Bourrat (organisé par TF1 et LCI) : ouvert aux élèves de dernière année des 14 écoles de journalisme reconnues par la profession, ce concours a récompensé cinq candidats à l'issue d'un CDD effectué cet été au sein des rédactions de TF1, LCI et LCI.fr et au cours desquels ils ont pu expérimenter les différentes facettes du métier. Les lauréats se sont vu attribuer chacun un CDD d'une durée de 10 mois supplémentaires.
- L'ouverture de stages « découvertes » à l'association « Le Silence des Justes » au sein de TF1 pour de jeunes adultes autistes issus de quartiers populaires.
- L'octroi de deux bourses à des étudiants scénaristes du Conservatoire Européen d'Écriture Audiovisuelle (CEEA) et pour un montant total de 40 K€.

FOCUS SUR UN LEADER DE LA VERTICALE D'EMPLOI SENIOR : ID LOGISTICS

ID LOGISTICS compte 24 000 collaborateurs dont 30% en France. L'entreprise a été nominée dans la catégorie Senior du Grand Prix de l'Emploi Humpact 2020 et 2021 et est gagnante lors du GPE 2021. En effet, ID LOGISTICS fait de l'embauche et du maintien dans l'emploi des salariés seniors (les plus de 57 ans et les plus de 55 ans pour les salariés handicapés) un des axes de sa politique RH.

Pour ce faire, l'entreprise s'engage à maintenir le taux de salariés âgés dans l'effectif total sur les trois prochaines années, avec notamment la mise en place de la fonction tutorale confiée aux salariés de 57 ans et plus volontaires pour assurer la transmission des savoirs et compétences.

Lors d'un entretien avec Guillaume DELAVAL - Directeur RSE et Renaud BOUET - DRH France, il nous a été confié certaines mesures mises à l'œuvre au sein du groupe comme la possibilité pour un collaborateur senior de passer en temps partiel s'il le souhaite et de compenser alors l'écart de cotisation pour maintenir le même niveau de droits pour la retraite

FOCUS SUR UN LEADER DE LA VERTICALE D'EMPLOI PSH : HERMES

HERMES emploie près de 11 000 personnes en France en 2021. Les effectifs en situation de handicap ont augmenté de 94% sur 4 années et représente environ 340 personnes en France. Le groupe affiche un taux d'emploi de 6,4%, au-delà de l'obligation légale.

Voici quelques exemples d'initiatives de recrutement et d'inclusion particulièrement vertueuse, entreprises au sein du groupe :

- La participation à 6 forums d'emploi dédiés aux personnes en situation de handicap au cours de l'année 2021.
- La formation du pôle RH dédiée au handi-recrutement
- Le mentorat durant plusieurs mois des étudiants de Sciences Po en situation de handicap par 7 managers dans le cadre du partenariat avec le programme Sciences Po Accessible.
- L'octroi de bourses pour des étudiants en situation de handicap attribuées dans le cadre de la Mission Handicap de SKEMA et de la Fondation IFM (Institut Français de la Mode).
- L'organisation du forum Handi'Cap 2021 qui réunit près de 200 acteurs internes engagés et a permis de célébrer le lancement du nouveau réseau d'ambassadeurs, composé de plus de 110 ambassadeurs handicap volontaires sur les sites pour soutenir et démultiplier l'ambition d'inclusion.

7) Des initiatives pour la prise en compte des enjeux de durabilité

Le marché de l'emploi français, et plus largement au niveau mondial, fait face à des défis importants au lendemain de la crise du COVID-19. Les entreprises font face à des difficultés de recrutement importantes depuis la reprise économique, qui s'accélèrent largement depuis le début de l'année 2022. La construction, structurellement impactées par la faible attractivité du domaine, est le premier secteur touché par ces pénuries. Historiquement, c'est en moyenne 50% des entreprises qui déclarent éprouver des difficultés de recrutement. A ce jour, la proportion des entreprises a dépassé les 80% (source : DARES). L'autre secteur qui connait également des difficultés est l'industrie manufacturière. Depuis le début de l'année, plus de 60% des entreprises éprouvent des difficultés d'embauche, bien au-dessus de la moyenne historique qui se situe autour des 30%. L'autre grand défi est lié au phénomène grandissant des démissions massives. Le taux de démission en France métropolitaine a dépassé la barre de 2,5%, soit un point de plus que la moyenne historique (source : DARES).

Face à ces défis de taille, l'intérêt porté aux politiques sociales des entreprises se concrétise. La durabilité des recrutements, la rétention des talents sont les enjeux majeurs des entreprises actuellement. Avec le fonds Talence Humpact Emploi France, nous portons une attention particulière aux différents piliers sur lesquels les entreprises placent leurs efforts RH, à savoir :

- Les conditions d'emploi : la rémunération des collaborateurs qui restent l'un des principaux leviers d'attractivité, la sécurité du travail, le temps de travail ;
- Les perspectives d'évolution : la politique de formation considéré comme l'élément clé pour une gestion pérenne du capital humain, les responsabilités et les missions des collaborateurs associées à des perspectives professionnelles évolutives ;
- Le climat de travail : l'épanouissement professionnel et la culture d'entreprise véhiculés par les collaborateurs, le management et les valeurs de l'entreprises ainsi que les initiatives liées à l'inclusion et au partage de la valeur comme l'actionnariat salarié ;
- Enfin, l'attractivité du secteur des entreprises et les objectifs fixés pour décarboner ses activités sont de fortes tendances à prendre en compte pour fidéliser les collaborateurs.

L'ensemble de ces dimensions est analysé et évalué par HUMPACT et nos analyses extra-financières internes afin d'identifier les entreprises qui mettent en œuvre une politique sociale vertueuse pour la création d'emplois durables.

FOCUS SUR UN POLITIQUE DE FORMATION VERTUEUSE : NEXITY

Nexity emploie près de 8 000 personnes en France en 2021. Le nombre d'heures de formations par salarié a augmenté de 33% sur l'année 2021 et représente environ 117 000 heures de formation au niveau de l'effectif français.

Voici quelques exemples d'initiatives de formation particulièrement vertueuse mises en œuvre au sein du groupe :

- Le lancement en janvier 2020 d'une offre de formation complète, nommée « la Cité ». Elle a pour vocation le développement et la valorisation du capital humain au service de la performance durable de l'entreprise dont tout l'écosystème Nexity est bénéficiaire (collaborateurs, managers, dirigeants, associations, étudiants…). De nouveaux modules de formation ont été créés dernièrement tels que le passeport RSE, le visa satisfaction client ou encore des fresques du climat.
- Deux parcours d'apprentissage complets avec le CFA « Les Apprentis de l'Immobilier », réalisation majeure en 2021 de Nexity qui prend part à l'insertion des jeunes. Avec ces 2 parcours préparant aux métiers de « Développeur Foncier » et « Conseiller Immobilier », le CFA compte pour sa première année 29 apprentis. Les modules de formation, développés et animés en interne, mobilisent 42 intervenants dont une grande majorité de collaborateurs Nexity.
- Le Learning Studio de La Cité, espace de captation vidéo permettant de filmer les experts pour diffuser les savoirs, a permis la réalisation de 105 vidéos, issues de 26 projets partout dans le Groupe, où toutes les DRH ont été impliquées. Le Learning Studio innove également, avec la réalisation de 7 podcasts dédiés à des programmes internes.

FOCUS SUR DES INITIATIVES EN FAVEUR DE L'EGALITE FEMMES-HOMMES : MICHELIN

Michelin emploie près de 125 000 personnes en 2021. La part de femmes dans les effectifs globaux a augmenté de 7,4% sur l'année 2021 et représente environ 25 000 personnes au global.

Voici quelques initiatives mises en œuvre par le Groupe :

- Afin d'accroître l'attractivité des métiers de l'industrie pour les femmes, Michelin a initié un programme « Women in Motion » permettant aux femmes de l'entreprise qui le souhaitent de devenir ambassadrices de leurs métiers permettant de pallier le manque de représentation des femmes dans l'industrie.
- Le développement de dispositifs de facilitation de l'articulation vie familiale et vie professionnelle pour les personnes ayant des enfants en travaillant sur des solutions favorisant la flexibilité du temps de travail, le télétravail, le lancement de crèches, des aides financières pour des gardes d'enfants.
- Depuis 2012, le Groupe utilise dans le monde entier une méthodologie permettant de comparer les niveaux de salaires entre les hommes et les femmes pour des postes de responsabilité équivalente. En France, une étude indépendante de chercheurs de l'INED a conclu que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes étaient quasiment nulle (< 1 %) pour toutes les catégories de personnel au sein du Groupe.

IV. Les démarches d'engagement pour plus d'impact

1) Les objectifs visés par nos démarches d'engagement

L'impact du fonds est principalement caractérisé par l'engagement actif des entreprises en portefeuille. En effet, les gérants du fonds rencontrent le management de toutes les entreprises dans lesquelles ils ont 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 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. Ces échanges directs avec les équipes de Direction et en charge de la politique sociale 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 sociaux. Ainsi, en premier lieu, les démarches d'engagements entreprises ont pour objectif de confirmer l'analyse extra-financière d'Humpact. Cette étape de validation est faite en lien avec le dialogue régulier mené pour chaque investissement réalisé par les gérants. Le gérant cherche ensuite à engager les entreprises sélectionnées dans des plans d'actions concrets en faveur de la création d'emplois durables ou des politiques vertueuses liées à l'égalité femmes-hommes, l'inclusion par exemple.

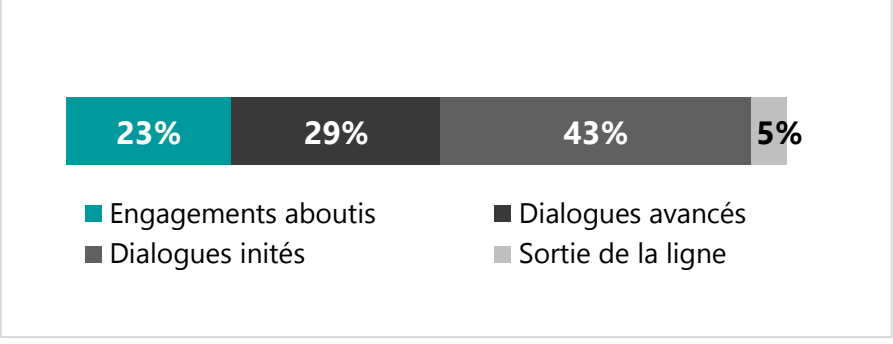
Le gérant va par ailleurs chercher à favoriser la transparence de l'entreprise sur certaines données pas encore publiées dans les rapports. Cet effort de transparence demandé aux entreprises pour se conformer à nos exigences permet sans aucun doute de générer une saine concurrence entre les acteurs cotés d'un même secteur et de promouvoir des pratiques vertueuses dans le domaine social. Cela permet également de lutter contre le greenwashing.

Enfin, certaines démarches d'engagement ont pour vocation de suivre dans le temps l'impact des investissements du fonds. En effet, au travers une relation étroite avec les managements des entreprises, les gérants et l'équipe d'analyse extra-financière sont en mesure de suivre les engagements chiffrés des acteurs détenus au sein du portefeuille.

2) Bilan des démarches de dialogue et d'engagement

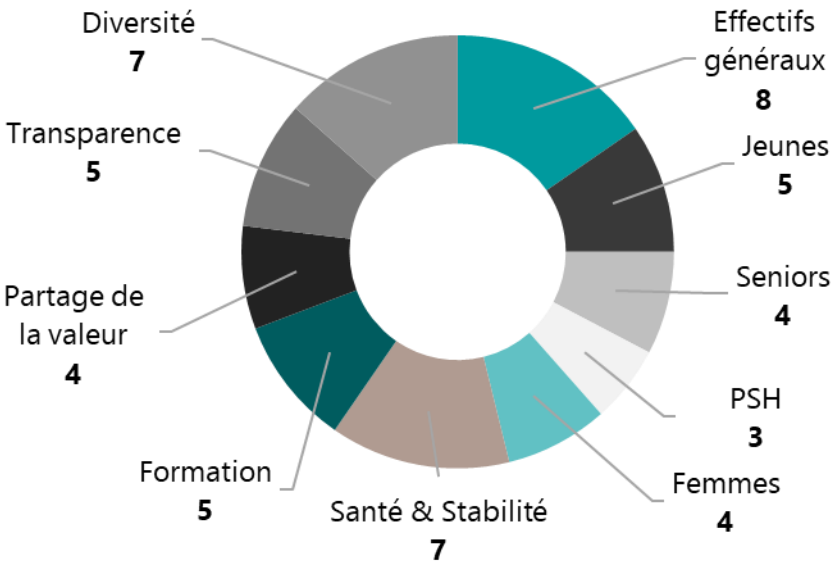
Depuis la création du fonds, 35 démarches de dialogues réguliers et ciblées ont été démarrées ou finalisées. 8 de nos dialogues ont abouti sur des démarches d'engagements.

Graphique : Nos 35 démarches d'engagements depuis 1an



L'ensemble des engagements ont pour vocation d'augmenter la connaissance des pratiques et des politiques en œuvre dans l'entreprise engagée. Ces engagements se répartissent ensuite en fonction de différents sujets à approfondir, comme suit :

Graphique : Répartition des enjeux abordés



3) Focus sur l'engagement de l'entreprise ID LOGISTICS

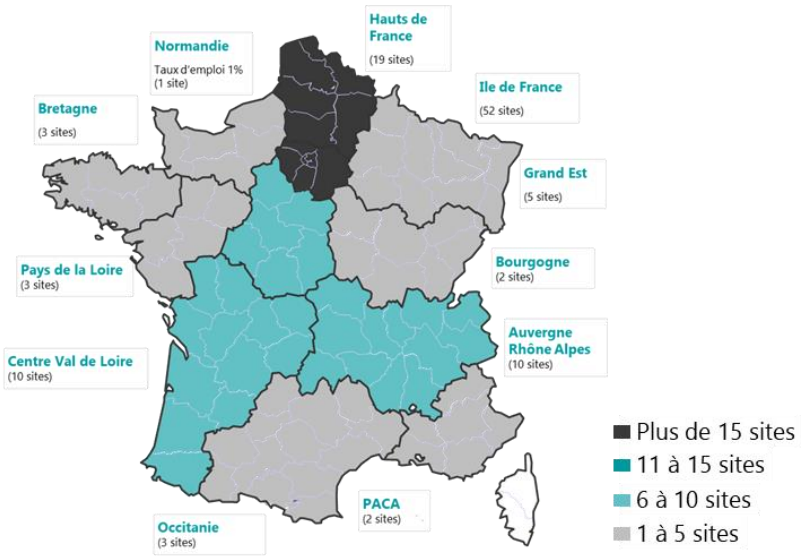
Début 2022, Talence Gestion a démarré un dialogue ciblé avec l'entreprise ID LOGISTICS. Présent dans près de 20 pays au travers de ses 321 sites, ID LOGISTICS est l'un des leaders européens de la logistique contractuelle. En 2020, le groupe compte plus de 20 000 collaborateurs, dont près de 6 700 salariés en France. La dynamique de croissance des effectifs français est très favorable (+3.7% entre 2018 et 2019 et +7.3% entre 2019 et 2020).

La démarche d'engagement entreprise par l'équipe Talence Gestion dans un premier temps pour confirmer la politique d'embauche sur le moyen et long terme. Le management s'est montré particulièrement coopératif, malgré ses contraintes réglementaires de communication qui limitent fortement la transmission de chiffres pour les exercices non écoulés. Nous avons été confortés dans la politique volontariste de l'entreprise à poursuivre sa création d'emplois en France, dans un secteur qui souffre de pénuries de ressources. Par ailleurs, nous avons abordé les enjeux du groupe pour la qualité et la fidélisation des collaborateurs.

Par ailleurs, nous avons cherché à avoir plus d'informations du groupe vis-à-vis de ses implantations en région, à la suite de ses récentes annonces (« 500 emplois à Brebières dans le Pas-de-Calais mi-2021 »). L'entreprise s'est également montrée très ouverte et nous à communiqué la répartition d'employés par région et par site français.

Un dialogue régulier avec le management est engagé. Suite à un nouvel entretien ayant eu lieu en septembre 2022, l'équipe suivra attentivement l'évolution des effectifs au cours des exercices suivants.

Répartition des effectifs par site, en France



4) Focus sur l'engagement du groupe AIRBUS

Le Groupe AIRBUS était détenu dans le fonds depuis la création, étant un important pourvoyeur d'emplois en France avec environ 45 900 collaborateurs dans le pays et principalement situés dans la région de Toulouse.

Depuis la crise du COVID-19, la dynamique de création d'emplois (+2,1% entre 2018 et 2019) a été interrompue. Au cours de l'année 2019/2020, AIRBUS a réduit ses effectifs en France de près de 2%. Cette destruction d'emplois s'est accentuée avec près une évolution de -5%. Sa notation HUMPACT est ainsi passée de 3 étoiles à 1,5 étoiles sur 5.

Nous avions initié une démarche d'engagement en vue d'inciter le Groupe à communiquer davantage sur ses données françaises et notamment les verticales clés de l'emploi. Le principal objectif visé dans cette initiative était d'obtenir des garanties sur une démarche volontaristes du management en termes de création d'emplois durables en France.

Notre démarche d'engagement envers le Groupe n'a pas permis de valider ces points ci-dessus. La politique RH du Groupe est trop fortement corrélée aux cycles économiques et affichent des turnovers levés lors de périodes plus compliqués. Nous avons décidé de sortir la position en fin d'année 2022 pour concentrer le fonds sur des entreprise qui affichent de véritable politique de création d'emplois durables.

5) 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

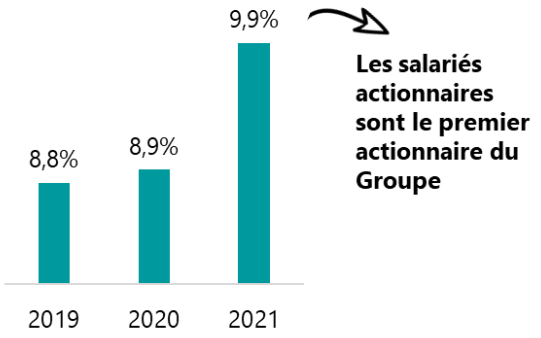
de données manquantes. Le management a confirmé sa démarche volontariste d'embauche dans le pays avec des perspectives en hausse, malgré des difficultés de recrutement toujours bien présentes dans son secteur.

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



V. Performances extra-financières « ESG », selon le modèle d'analyse FED

Le reporting extra-financier du fonds se base sur une méthodologie développée en interne : la méthode « FED » - pour « Financement des Entreprises Durables ». Cet outil de suivi, d'analyse et de notation consiste à attribuer une notation extra-financière à chaque entreprise selon 62 critères extra-financiers. Quatre thèmes sont évalués suivant ces pondérations : Social (30% de la note finale), Gouvernance (30%) Environnement (25%) et Parties Prenantes (15%).

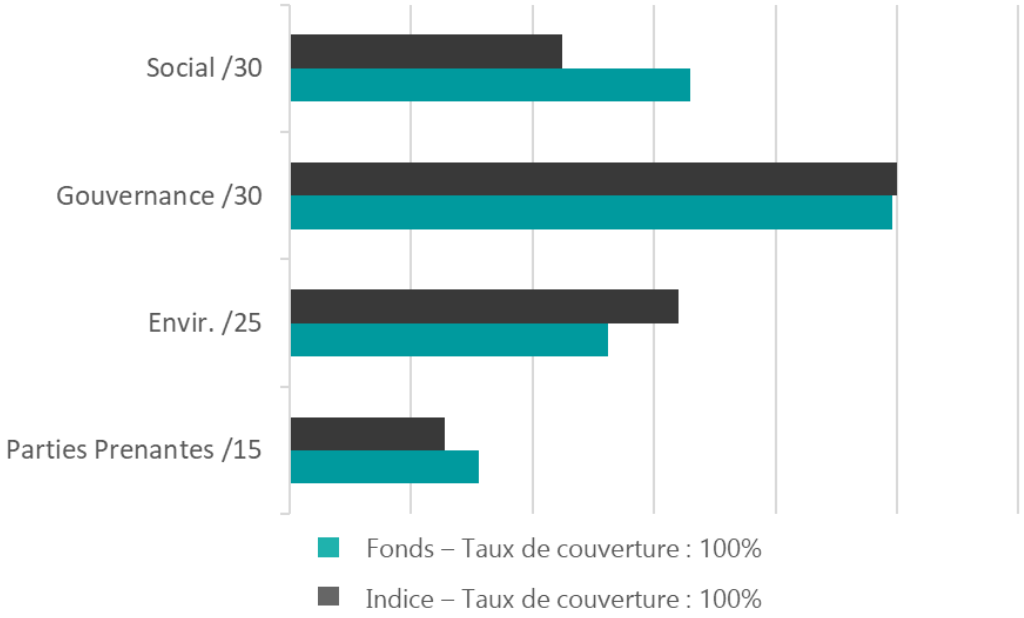
Le fonds affiche une note FED campagne 2021 de 62,0/100. Il surperforme sur les critères « ESG » son indice de référence qui ressort avec une note FED de 58,6/100.

Notation ESG de notre fonds et de son indice :

62,1 Notation « FED » du fonds Talence Humpact Emploi France

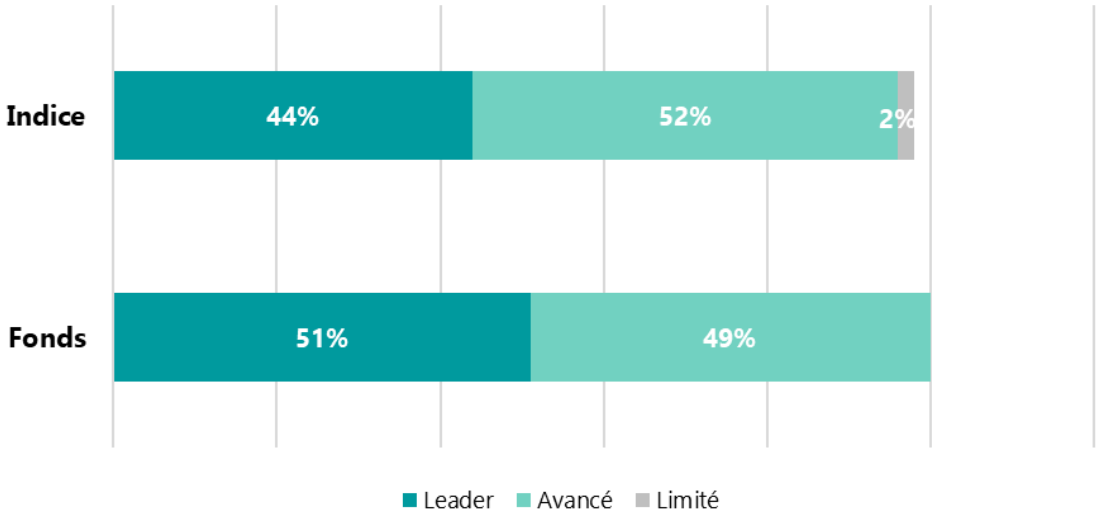
58,6 Notation « FED » de l'indice de référence CAC 40 ESG

Graphique : Répartition des notes par thématiques extra-financières de la méthode



A partir des notations « FED », exprimées sur 100, une catégorie « FED » est attribuée pour chaque émetteur : Leader (entreprises durables et matures très avancées dans la prise en compte des enjeux extra-financiers analysés), Avancé (Entreprises ayant entrepris une démarche de développement durable volontaire dans la prise en compte ces enjeux), Limité (Entreprises en retard dans la prise en compte de ces enjeux) dont leur part est limitée à 20%.

Graphique : Répartition par catégories « FED » (% encours)



VI. L'empreinte carbone du fonds

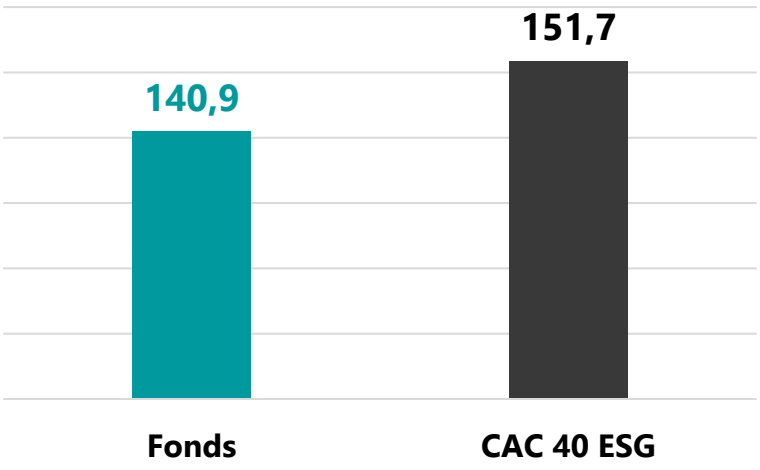
L'équipe de Talence Gestion mesure l'impact du fonds sur le réchauffement climatique via le cumul des émissions carbone (SCOPE 1 et 2) du portefeuille Talence Humpact Emploi France et du CAC 40 ESG, par rapport aux poids de ces sociétés dans le fonds et dans l'indice. Cet indicateur ne prend pas en compte 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 évitées 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.

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…

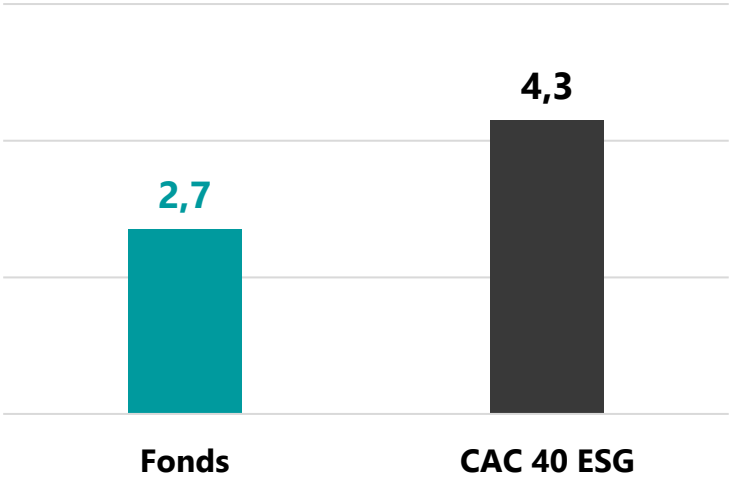
Graphique : Intensité carbone 2021, scope 1 et 2 (Mt CO2 eq. /M€ de CA)



Par ailleurs, dans une optique de transparence et afin de limiter certains biais dans l'analyse qui pourraient être provoqués par le calcul d'une intensité rapporté à une donnée financière, nous affichons les émissions GES des scopes 1 et 2 en données absolues, en moyenne pondérée du fonds et des indices.

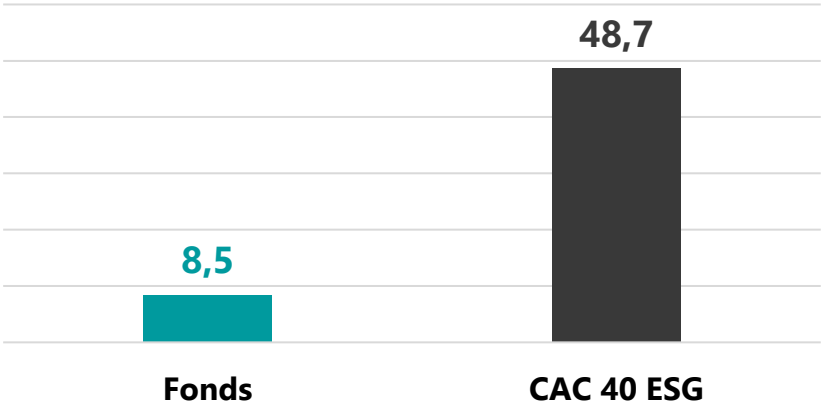
Ainsi la moyenne pondérée des émissions de CO2 du fonds Talence Humpact Emploi France représente 2,7 mT CO2eq, à comparer à 4,3 mT CO2eq pour l'indice CAC 40 ESG.

Graphique : Emission GES 2021, scope 1 et 2 (Mt CO2 eq.) - Données pondérées

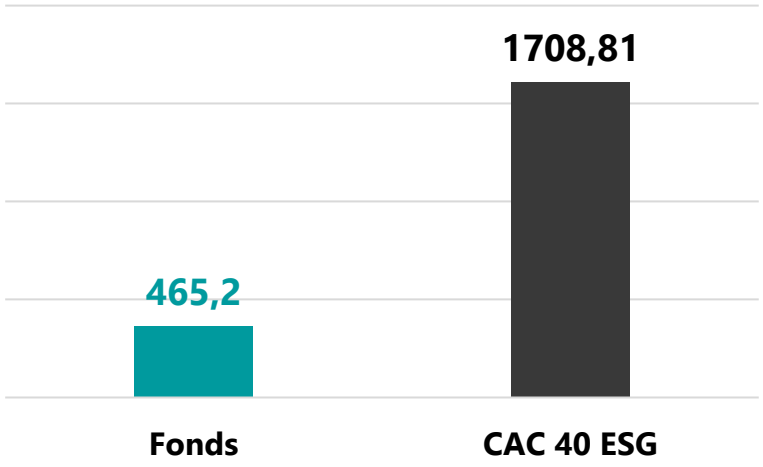


Également, nous publions les émissions GES sur le scope 3, en nous appuyant des données du CDP. Ainsi, en absolue et en intensité, l'empreinte du fonds est plus de trois fois inférieure à celle de son indice de référence (graphiques ci-dessous).

Graphique : Emission GES 2021, scope 3 (Mt CO2 eq.) - Données pondérées



Graphique : Intensité carbone 2021, scope 3 (Mt CO2 eq. /M€ de CA)



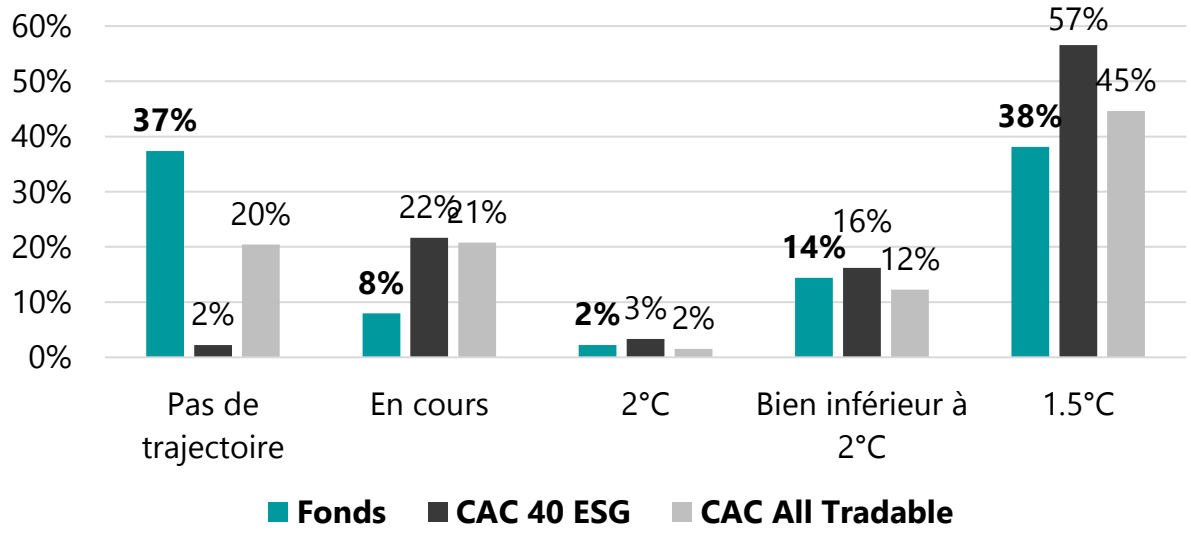
Source des données partie VI : Talence Gestion – Sociétés - CDP
Les émissions, exprimées en tonnes équivalent CO2 et pondérées par rapport aux poids des actifs dans le fonds et l'indice de référence, sont des données qui proviennent des entreprises.
Données disponibles à 100% de l'encours pour l'indice CAC 40 ESG et 98,5% pour le fonds

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

Dans le graphique ci-après, les entreprises du portefeuille sont dans la majorité (près de 60%) engagées dans un plan de transition certifié SBTi, avec :

- près de 10% en cours d'audit ;
- 14% affichant une trajectoire inférieure à 2°C et ;
- plus de 34% engagé dans un plan de décarbonation inférieur à 1,5°C, conforme aux Accords de Paris.

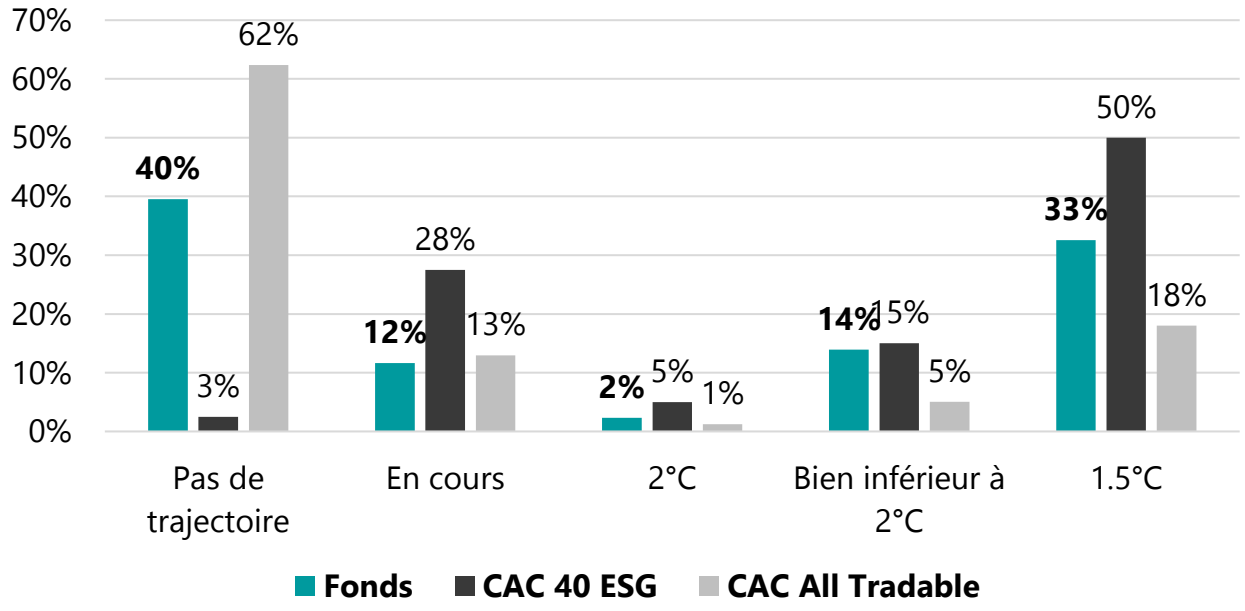
Graphique : Trajectoires SBTi du fonds contre son indice de référence



Par ailleurs, nous observons d'une part qu'en moyenne les grandes entreprises ont davantage réalisés les audits de certifications pour évaluer leur trajectoire par rapport aux petites et moyennes capitalisations.

D'autre part, nous observons que les gros poids de l'indice, notamment le secteur du Luxe, affiche un alignement avec l'accord de Paris (1,5 °C).

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



Précisons que sur la part des entreprises qui n'ont pas soumis de trajectoires SBTi à fin 2022, plus de la moitié communiquent sur des objectifs de réductions d'émissions et environ 10% se sont engagés à soumettre des objectifs d'ici 2 ans.

VII. Evaluation de l'intentionnalité avec les ODDs

Le respect des droits humains est évalué grâce aux Objectifs de développement durable (ODDs) de l'ONU. Nous avons procédé à l'analyse des ODDs en lien direct ou indirect avec le domaine social. Les sociétés du fonds ont globalement des niveaux de publication et d'engagement meilleurs que ceux de l'indice.

Pour rappel, les 17 objectifs de développement durable :

- **ODD n°1 - Pas de pauvreté**
- ODD n°2 - Faim « Zéro »
- **ODD n°3 - Bonne santé et bien-être**
- **ODD n°4 - Éducation de qualité**
- **ODD n°5 - Égalité entre les sexes**
- ODD n°6 - Eau propre et assainissement
- ODD n°7 - Énergie propre et d'un coût abordable
- **ODD n°8 - Travail décent et croissance économique**
- ODD n°9 - Industrie, innovation et infrastructure

- **ODD n°10 - Inégalités réduites**
- ODD n°11 - Villes et communautés durables
- ODD n°12 - Consommation et production responsables
- ODD n°13 - Lutte contre les changements climatiques
- ODD n°14 - Vie aquatique
- ODD n°15 - Vie terrestre
- ODD n°16 - Paix, justice et institutions efficaces
- ODD n°17 - Partenariats pour la réalisation des objectifs

Tableau : Publication des ODDs des sociétés du fonds

ODDs						
Aucune mention	58%	13%	24%	13%	18%	40%
Simple Mention	20%	20%	22%	20%	13%	20%
Détail en 2-3 phrases	13%	36%	29%	33%	42%	22%
Objectifs chiffrés et Suivi	9%	31%	24%	33%	27%	18%

Tableau : Publication des ODDs des sociétés de l'indice CAC 40 ESG

ODDs						
Aucune mention	38%	15%	15%	8%	8%	30%
Simple Mention	25%	13%	20%	18%	10%	20%
Détail en 2-3 phrases	20%	35%	38%	35%	45%	23%
Objectifs chiffrés et Suivi	18%	38%	28%	40%	38%	28%

Annexes

Annexe 1 - Critères d'attribution des étoiles

Les sociétés sont divisées en portion de 25 sociétés. La moyenne des notes de chaque portion est réalisée pour déterminer le nombre d'étoiles associées. Si le fonds a un score plus élevé que la note moyenne de l'intervalle alors il a les étoiles associées.

Société n°x à n°y	Note moyenne de l'intervalle	Etoiles associées
1/25	0,6796	5
26/50	0,6025	4,5
51/75	0,5435	4
76/100	0,5157	3,5
101/125	0,4677	3
126/150	0,4149	2,5
151/175	0,3798	2
176/200	0,3433	1,5
201/Fin	0,2991	1

Annexe 2 - Méthodologie d'évaluation des fonds

Humpact évalue l'impact du portefeuille via la composition du portefeuille et celle de son indice de référence. La mesure de performance du portefeuille est assurée par le Score Humpact Emploi France. Des indicateurs d'impact sont construits a posteriori permettant de démontrer la surperformance du portefeuille par rapport à l'indice. Ces indicateurs sont la résultante du score et ne constituent en aucun cas, un outil de mesure. La méthode de comparaison est celle de la « Comparaison en pondéré » : les scores Emploi du portefeuille et de l'indice sont construits selon les pondérations de chaque valeur au sein du portefeuille/indice.

Avertissement

Ce document est conçu exclusivement à des fins d'information. (Source : Humpact 2021).

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.