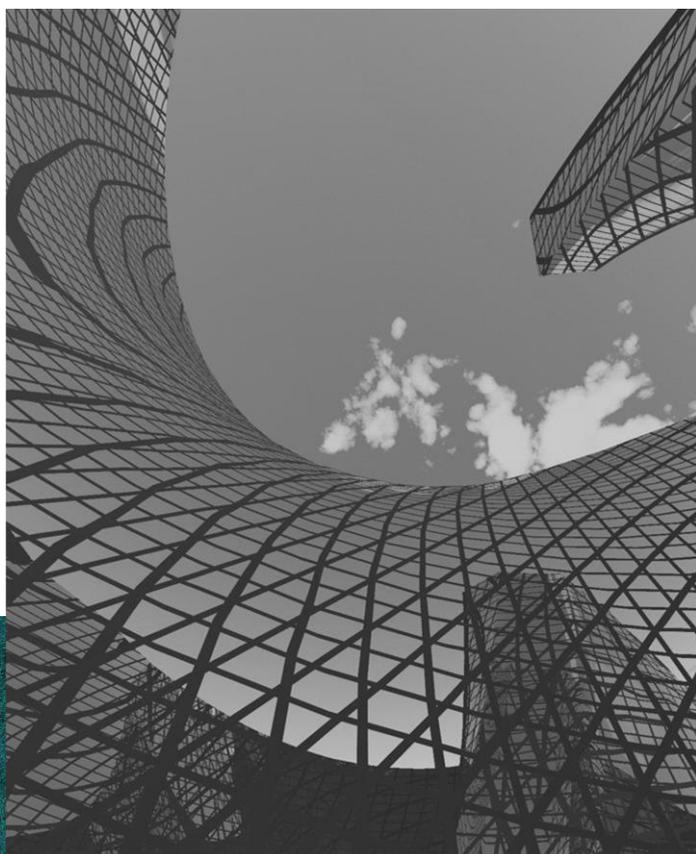


2025



Rapport de gestion ESG

Empreinte Emploi France



TALENCE
GESTION



Table des matières

| | |
|---|-----------|
| Préambule | 2 |
| I. Présentation du fonds Empreinte Emploi France..... | 3 |
| 1) Objectifs du fonds..... | 3 |
| 2) Stratégie d'investissement du fonds..... | 3 |
| II. Performance des notations extra-financières du fonds..... | 6 |
| 1) Analyse de la performance de la notation « EMPLOI »..... | 6 |
| 2) Analyse de la durabilité..... | 7 |
| III. Suivi et analyse des indicateurs de retombées socioéconomiques territoriales..... | 8 |
| 1) Le soutien aux filières d'avenir et d'excellence en France..... | 9 |
| 2) Une sélection d'entreprises qui créent de l'emploi en France | 10 |
| 3) Retombées socio-économiques des entreprises en portefeuille | 13 |
| Contribution des entreprises en portefeuille sur le PIB français | 14 |
| Contribution des entreprises en portefeuille aux finances publiques..... | 15 |
| Exemple – Bilan des retombées socio-économiques du groupe Legrand | 15 |
| 4) Evaluation des entreprises selon les ODDs..... | 17 |
| 5) Indicateurs environnementaux des entreprises | 18 |
| IV. Synthèse des démarches d'engagement..... | 21 |
| 1) Dialogues réguliers | 21 |
| 2) Dialogues ciblés | 22 |
| 3) Démarches d'engagement..... | 23 |
| 4) Engagement collaboratif | 26 |
| Club SMID par le FIR | 27 |
| 5) Engagement lors des Assemblées Générales | 28 |
| V. Gestion des conflits d'intérêts | 28 |
| VI. Communication autour de la politique d'engagement..... | 29 |
| VII. Soutien aux associations en 2024..... | 30 |



Préambule

Talence Gestion, société de gestion agréée par l'AMF, entrepreneuriale et indépendante fondée en 2010 sous le numéro GP-10000019, 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 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. En tant qu'experts des valeurs de la zone euro, les gérants de Talence Gestion 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.

L'engagement vise à inciter les entreprises à améliorer leurs politiques et pratiques en matière de durabilité afin de comprendre les pratiques et enjeux et en formulant des axes d'amélioration. L'engagement est au cœur de notre stratégie ISR.

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.

Historique des principaux événements de la démarche d'Investissement Responsable :





I. Présentation du fonds Empreinte Emploi France

1) Objectifs du fonds

Empreinte Emploi France a un objectif de développement durable sur le plan social au sens de l'article 9 du Règlement SFDR. Son objectif de gestion est double :

- La sélection d'entreprises créatrices d'emplois en France, aux politiques sociales vertueuses, ayant des retombées socio-économiques sur le territoire français, selon l'analyse de la société de gestion ;
- La recherche d'une performance annuelle nette de frais de gestion supérieure à la performance de son indicateur de référence.

Empreinte Emploi France intègre les risques de durabilité et les critères ESG (environnementaux, sociaux et de gouvernance) dans le processus de sélection de valeurs. Il investit 90% de ses actifs dans des valeurs considérées 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 ;
- Sans causer de préjudice significatif à d'autres objectifs environnementaux ou sociaux (prise en compte des principales incidences négatives) ;
- Et appliquer des pratiques de bonne gouvernance.

Indicateur de référence : indicateur de référence composite 50% CAC 40 ESG Net Return (dividendes réinvestis) + 50% CAC Mid & Small Net return (dividendes réinvestis)

- 50% Indice CAC 40 ESG Net Return (dividendes réinvestis) (Code Bloomberg : CACESG NR Index) : indice publié en Euro par la société NYSE Euronext Paris S.A., composé de 40 actions d'entreprises essentiellement françaises sélectionnées sur la base de critères en matière de développement durable et visant à réduire l'empreinte carbone de l'indice (pondérée) par rapport à son univers de départ, l'indice CAC Large 60 ;
- 50% Indice CAC Mid & Small Net Return (Code Bloomberg : CMSN) : indice créé par NYSE Euronext, représentatif des petites et moyennes capitalisations boursières françaises. Cet indice est valorisé aux cours de clôture et sa performance est calculée dividendes réinvestis.

2) Stratégie d'investissement du fonds

La stratégie d'investissement est basée sur une analyse fondamentale des valeurs en portefeuille et ne vise pas une réplique de l'indicateur de référence.

Le fonds est géré selon une combinaison de la prise en compte de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), et d'un score social qui comprend l'analyse et l'évaluation des politiques sociales des entreprises et les potentielles retombées socio-économiques.

La politique d'investissement du fonds est basée sur une approche de sélectivité axée sur la thématique sociale, de type « Best-in-universe » et complétée par des approches



d'engagement actionnarial, d'exclusions normatives et sectorielles (détails ci-dessous) et d'exclusions liées à des controverses.

Les contraintes définies dans la stratégie d'investissement reposent en premier lieu sur les politiques d'exclusions normatives et sectorielles :

Les exclusions normatives concernent les entreprises qui contreviendraient de manière grave et/ou répétée à l'un ou plusieurs des 10 principes du Pacte mondial des Nations Unies portant sur les droits de l'homme, les normes de travail et la lutte contre la corruption.

Les exclusions sectorielles concernent :

- Les sociétés productrices de tabac ;
- Les sociétés exposées au secteur de l'armement militaire controversé (mines anti-personnelles – Convention d'Ottawa (1997) -, armes à sous-munitions – Convention d'Oslo (2008), armes chimiques, uranium appauvri et le phosphore blanc) ;
- Les sociétés dont l'activité est exposée au charbon thermique à plus de 5% de son chiffre d'affaires ;
- Les sociétés qui investissent dans de nouveaux projets liés au charbon ;
- La pornographie ;
- Les sociétés dont le chiffre d'affaires provenant du pétrole et gaz non conventionnel est supérieur à 5% ;
- Les sociétés dont l'activité est directement liée au pétrole conventionnel ;
- Les sociétés dont l'activité est directement liée au charbon ;
- Les sociétés dont la capacité de production d'électricité à partir du charbon dépasse 5 GW ;
- Les sociétés dont l'activité est la production et l'utilisation de pesticides, d'huile de palme ou d'OGM ;
- Les sociétés ayant comme activité les jeux d'argent ;
- Les sociétés dont l'activité principale est la production d'électricité, et dont l'intensité carbone de l'activité de production d'électricité n'est pas compatible avec les objectifs de l'accord de Paris basé sur les seuils ci-dessous :

| Année | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|------------|------|------|------|------|------|------|
| geqCO2/kWh | 366 | 326 | 291 | 260 | 232 | 207 |

L'approche d'engagement actionnarial consiste à dialoguer avec le management des entreprises afin de s'assurer que les sociétés dans lesquelles le fonds investi prennent en compte à long terme les facteurs environnementaux, sociétaux et de gouvernance. Le fonds Empreinte Emploi France porte une attention particulière à la dynamique et à la qualité des politiques sociales des entreprises dans lesquelles il investit. L'approche recouvre également le vote systématique en assemblée générale d'actionnaires.



L'investissement est réalisé en actions de sociétés françaises de toutes capitalisations boursières (grandes, moyennes et petites), de tous secteurs d'activité (hors exclusions sectorielles citées ci-dessus), dans un univers de sociétés dépassant les deux seuils suivants :

- 100 M € de capitalisation boursière ;
- 150 salariés.

Le fonds investit 90% de ses actifs dans des actifs considérés comme étant des investissements durables tel que défini dans la présentation du fonds.

Empreinte Emploi France met en œuvre une approche de sélectivité « **Best in Universe** » par rapport à l'univers d'investissement via :

- L'exclusion des entreprises les moins bien notées selon la méthodologie d'analyse sur la thématique sociale « HUMPACT » mise à jour chaque année. Cette étape amène l'exclusion des entreprises notées à moins de 3 étoiles sur 5, soit plus de 20% de l'univers d'investissement ;
- Et l'exclusion des entreprises les moins bien évaluées de l'univers d'investissement selon la méthodologie d'analyse ESG interne « FED » mise à jour chaque année.

L'exclusion totale s'élève à plus de 30% (en nombre d'entreprises, compte-tenu du biais en faveur des grandes capitalisations que générerait l'exclusion par capitalisation boursière) de l'univers d'investissement.

La méthodologie « **HUMPACT** » intègre l'analyse de plus de 130 critères extra-financiers sociaux qui reposent sur 3 piliers centraux :

- Création d'emplois en France (sur 3 ans) ;
- Création d'emplois et analyse des politiques sociales spécifiquement sur les catégories considérées comme prioritaires et à fort enjeu social et sociétal (à savoir : les jeunes, les seniors et les personnes en situations de handicap) ;
- Analyse de la qualité des emplois et du travail (prévention des risques professionnels, typologie des contrats, bien-être au travail, formation, avantages sociaux et partage de la valeur avec les salariés, gestion de santé et de la sécurité au travail, parité femmes-hommes, diversité et luttes contre les discriminations).

L'attention de l'investisseur est attirée sur le fait que Empreinte Emploi France ne peut garantir l'aspect durable des emplois créés par les entreprises. Cette dimension n'est, à ce jour, pas intégrée. Il est à noter que, sur la typologie des contrats à savoir le taux de CDI au sein des entreprises, la disponibilité de l'indicateur est proche de 80% au niveau Groupe et 40% en France pour l'ensemble de l'univers d'investissement. Sur les données disponibles, le taux de CDI s'élève en moyenne à 91% (Groupe) et 89% (France).

Toutes les entreprises sont comparées entre elles, et se voient attribuer un score de performance sur 100. Le score obtenu est ensuite traduit en une notation simplifiée allant de 1 (moins bon score) à 5 (meilleur score) étoiles. Les entreprises sélectionnées détiennent au minimum 3 étoiles obtenues grâce à la méthodologie HUMPACT qui évalue la qualité de l'ensemble de la politique sociale de l'entreprise.



Les sociétés du portefeuille sont ensuite analysées et évaluées sous un angle financier via :

- Des rencontres régulières des managements par l'équipe de gestion ;
- Et l'outil interne propriétaire, le Scoring Talence Gestion.

La sélection et la pondération des titres au sein du fonds sont effectuées dans une optique d'optimisation du couple rendement/risque.

Enfin, la dernière étape de la stratégie d'investissement repose sur la méthodologie « ImpacTer » qui mesure les retombées socio-économiques induites des entreprises sélectionnées et liées à la création d'emplois, de valeur en termes de production et de consommation locales, ainsi qu'à la contribution des entreprises aux finances publiques. Cette méthodologie est une innovation qui permet de mesurer l'intégralité des contributions socio-économiques des entreprises sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

Enfin, ce score ImpacTer peut être majoré d'un bonus de 10%, sur des données prospectives liées à la stratégie de développement de l'entreprise sur le territoire français, selon l'analyse de Talence Gestion.

La performance du portefeuille en matière de score ImpacTer devra être supérieure à celle de son indicateur de référence.

II. Performance des notations extra-financières du fonds

1) Analyse de la performance de la notation « EMPLOI »

Depuis sa création, Empreinte Emploi France surperforme son indice de référence d'un point de vue extra-financier en particulier sur la thématique sociale (le S de ESG).

L'ensemble des entreprises du fonds sont couvertes par l'analyse de l'agence HUMPACT.

A fin mars 2025, le fonds affiche une notation « S » de 4 étoiles sur 5. Son indice de référence ressort avec une note de 3,5 étoiles sur 5.

4★

Notation « EMPLOI » du fonds
Empreinte Emploi France

3,5★

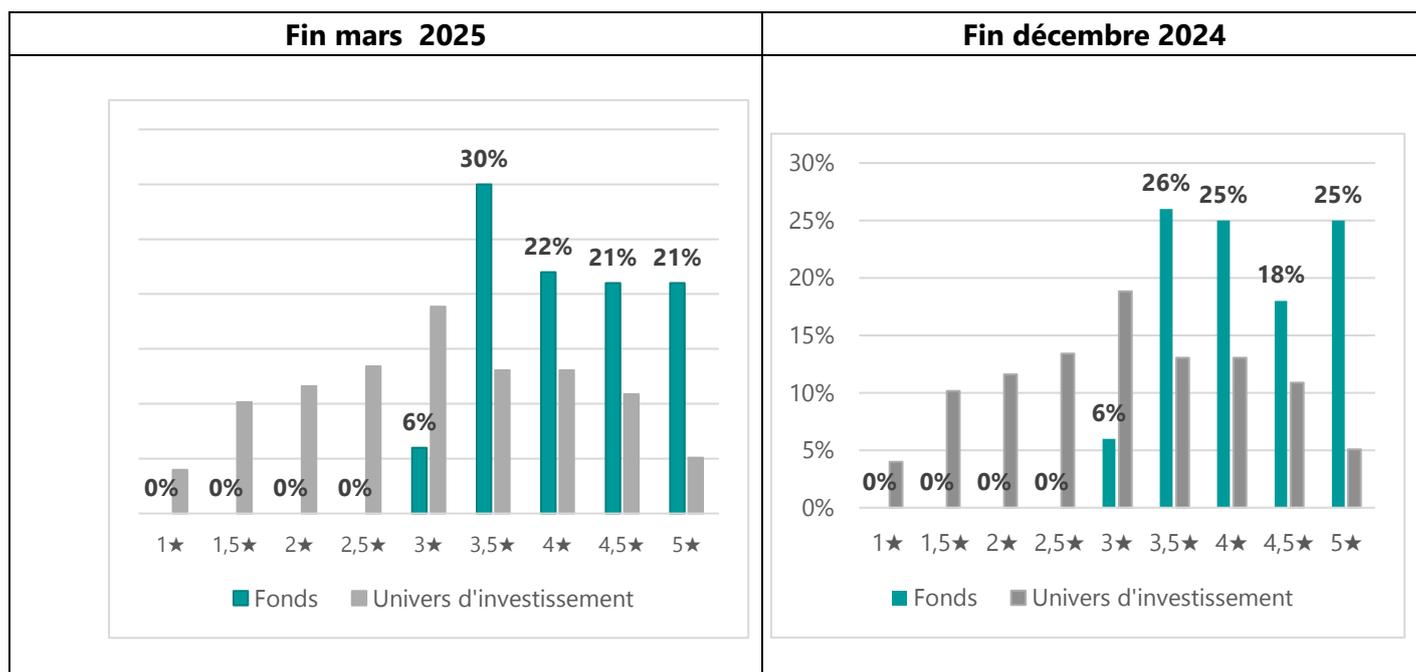
Notation « EMPLOI » de l'indice de référence
50% CAC 40 ESG + 50% CAC MID & SMALL

Cette note signifie, selon notre analyse, que le fonds est un fonds vertueux pour l'emploi en France :

- Une création d'emplois significative des sociétés dans lesquelles le fonds est investi ;
- Les emplois créés concernent tous les types de population y compris ceux avec les plus forts besoins en emploi (Jeunes, seniors, personnes en situation de handicap) ;
- Les sociétés créent un emploi de qualité, avec des politiques sociales développées ;
- Les sociétés sont transparentes et démontrent un engagement envers l'emploi en France.



Graphique : Répartition des notations « S » :



Il est important de noter que 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. Près de 21% du fonds est investi dans des entreprises qui affichent 5 étoiles sur 5. Et 43% du portefeuille ressort avec une notation de 4 ou 4,5 étoiles. Puis, 36% du fonds est noté entre 3 et 3,5 étoiles (des notations au-dessus de la moyenne).

2) Analyse de la durabilité

Pour évaluer la réalisation de son objectif d'investissement durable et être conforme aux exigences réglementaires de l'Article 9, EMPREINTE EMPLOI FRANCE utilise les indicateurs qui découlent de la **méthodologie d'analyse ESG interne « FED »**, à savoir :

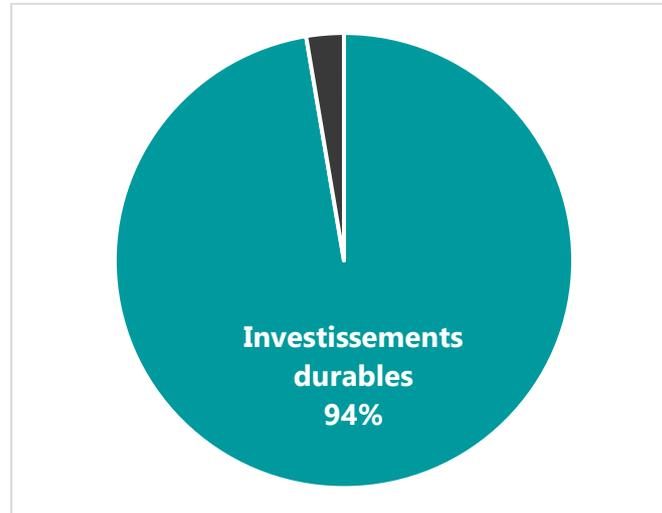
- Sur les critères environnementaux, l'entreprise doit valider au moins 2 critères parmi 5 critères principaux analysés (émissions GES, politiques environnementales, gestion des déchets, gestion des ressources et énergies propres) ;
- Sur les critères sociaux, l'entreprise doit valider au moins 2 critères parmi 6 critères principaux analysés (formation, droits de l'homme, emploi, égalité, sécurité, rémunération du personnel) ;
- Les principales incidences négatives (« PAI ») ;
- Sur les critères de gouvernance, l'entreprise doit valider au moins 2 critères parmi 6 critères principaux analysés (diversité et structure du conseil d'administration, comité de rémunération et incentives, alignement des intérêts, responsabilité des partenaires, politique RSE).

L'ensemble des lignes du portefeuille est analysé et couvert par la méthodologie FED.



L'ensemble des entreprises valident les critères environnementaux ou sociaux et de gouvernance. 94% du fonds Empreinte Emploi France est « durable » au 31/03/2025 selon notre méthodologie d'analyse FED décrite ci-dessus.

Graphique : Répartition des évaluations FED « durable »



Les éléments ESG qui ne permettent pas à 5 entreprises détenues dans le fonds (représentant 6% du fonds) de valider leur qualificatif « durable » sont en grande partie les principales incidences négatives, et un manque de disponibilité des données en ce qui concerne la dernière entreprise. Ces entreprises qui ne valident pas les PAI (en particulier les PAI) sont pour la moitié des petites entreprises dites « Jeunes Pousses ».

Le fonds se garde la possibilité d'investir une partie de son actif en actions cotées de petites capitalisations, parmi lesquelles des valeurs dites « jeunes pousses ».

Les sociétés « jeunes pousses » sont des petites capitalisations (notamment cotées sur le marché Euronext Growth) qui affichent à l'investissement une capitalisation supérieure à 100 M€ et qui présentent un plan de développement en France à 3 ans leur permettant, en cohérence, de dépasser l'effectif de 150 salariés à cet horizon (si ce seuil n'est pas déjà franchi au moment de l'investissement).

Ces entreprises de petites tailles n'ont généralement pas encore la maturité suffisante pour produire un reporting extra-financier complet et fiable.

Les entreprises récemment introduites en bourse ont en effet des ressources limitées (budgets et équipes) ce qui peut limiter leur capacité à développer un reporting extra-financier robuste. Par ailleurs, l'environnement réglementaire étant complexe et évolutif, les investissements effectués dans ces entreprises amènent l'équipe ISR à mettre en œuvre des démarches d'engagement sur ce sujet, afin de les aider à surmonter ce défi et à améliorer leur performance ESG à terme.

III. Suivi et analyse des indicateurs de retombées socioéconomiques territoriales

La surperformance du fonds par rapport à l'indice se matérialise par de retombées socioéconomiques.



1) Le soutien aux filières d'avenir et d'excellence en France

L'économie française a subi de multiples chocs ces dernières années, dont la crise sanitaire de la Covid-19, les perturbations des chaînes d'approvisionnement mondiales et la guerre en Ukraine. Ces événements ont eu un impact majeur sur l'emploi, avec la destruction de centaines de milliers de postes et une remise en question de la souveraineté nationale dans certains secteurs clés.

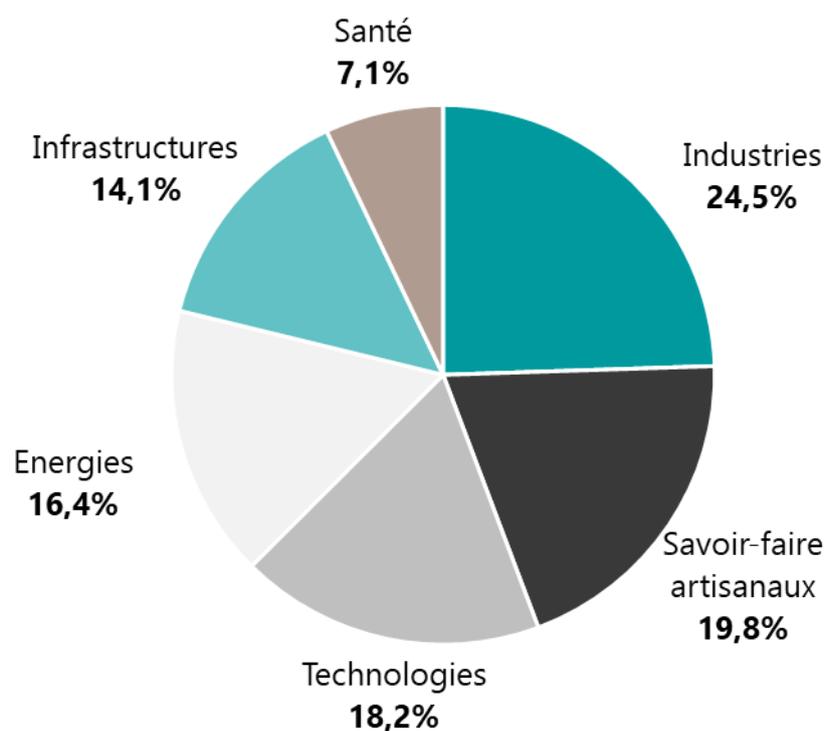
Dans ce contexte, en mars 2024, le fonds Empreinte Emploi France a été créé à partir de la fusion de deux autres, pour investir dans des entreprises qui soutiennent les filières d'avenir et pour contribuer à la relance économique du pays.

Ce fonds d'actions investit dans une quarantaine d'entreprises, représentant environ 500 000 emplois en France, réparties dans les secteurs suivants :

- Infrastructures (144 500 emplois) ;
- Industries (42 300 emplois) ;
- Technologies (90 450 emplois) ;
- Energies (128 700 emplois) ;
- Savoir-faire artisanaux (77 900 emplois) ;
- Santé (11 950 emplois).

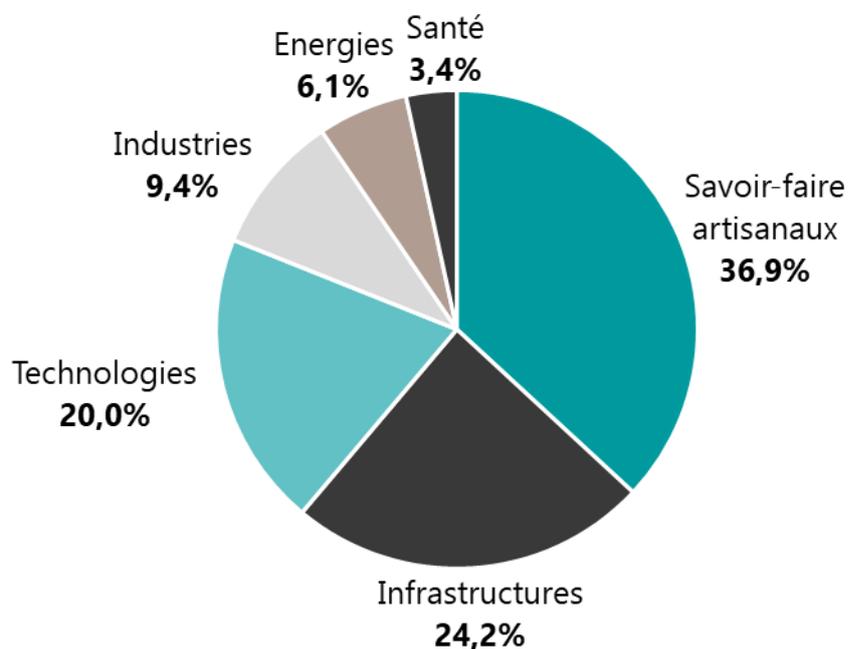
Le fonds Empreinte Emploi France s'inscrit dans une démarche d'investissement durable et responsable. Il vise à soutenir les entreprises qui contribuent à la création d'emplois en France et les filières d'avenir.

Répartition sectorielle du fonds (pondération au 31/03/2025)





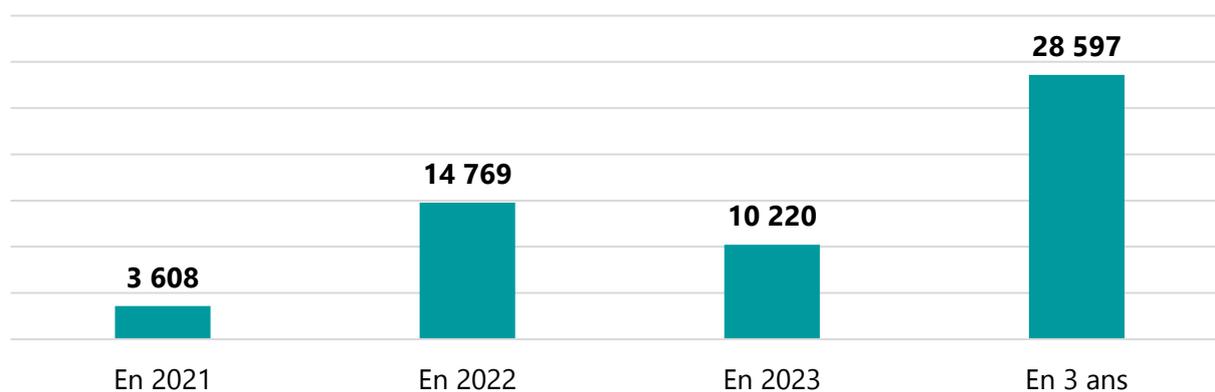
Répartition des emplois directs par filières



2) Une sélection d'entreprises qui créent de l'emploi en France

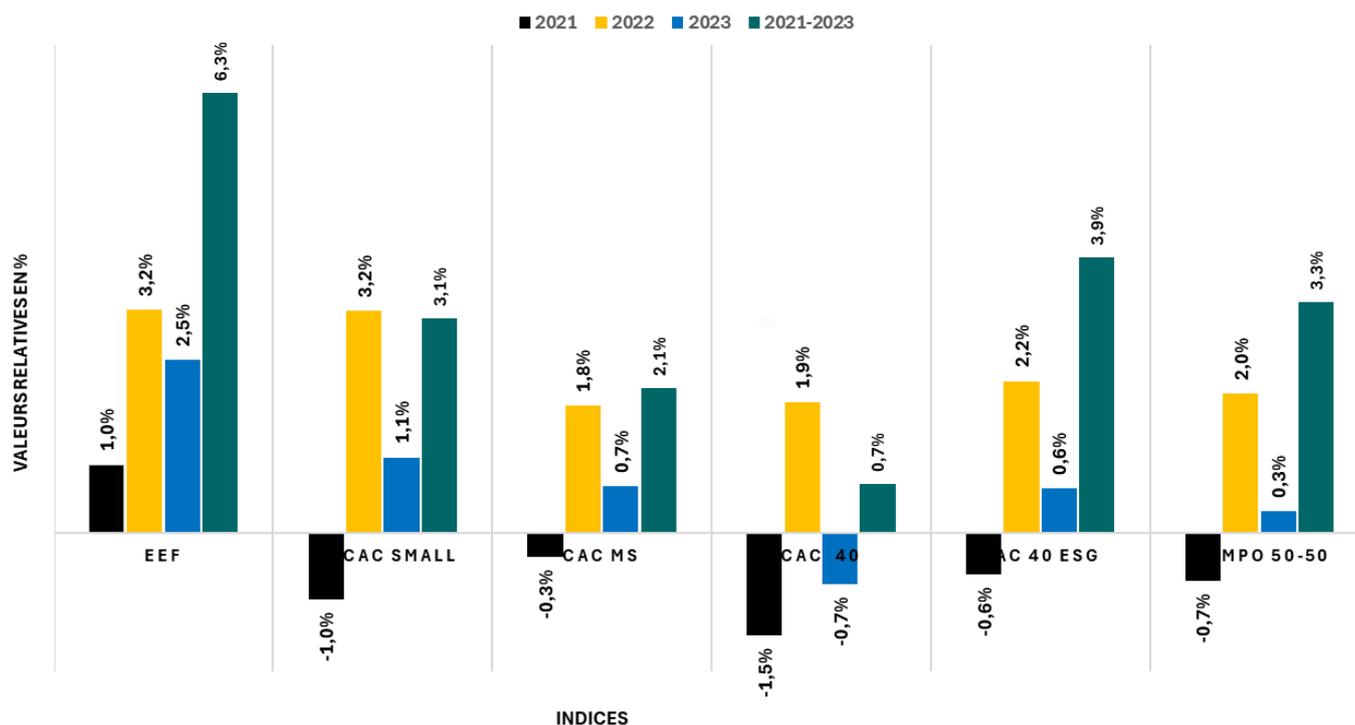
Le fonds affiche un objectif de développement durable, celui de créer des emplois en France sur 3 ans.

Graphique : Création d'emplois en France du fonds et des indices





Variation d'emplois en relatif



| | EEF | CAC Small | CAC MS | CAC 40 | CAC 40 ESG | Compo 50-50 |
|-----------------------|-----|-----------|--------|--------|------------|-------------|
| Taux de disponibilité | 95% | 92% | 93% | 93% | 90% | 92% |

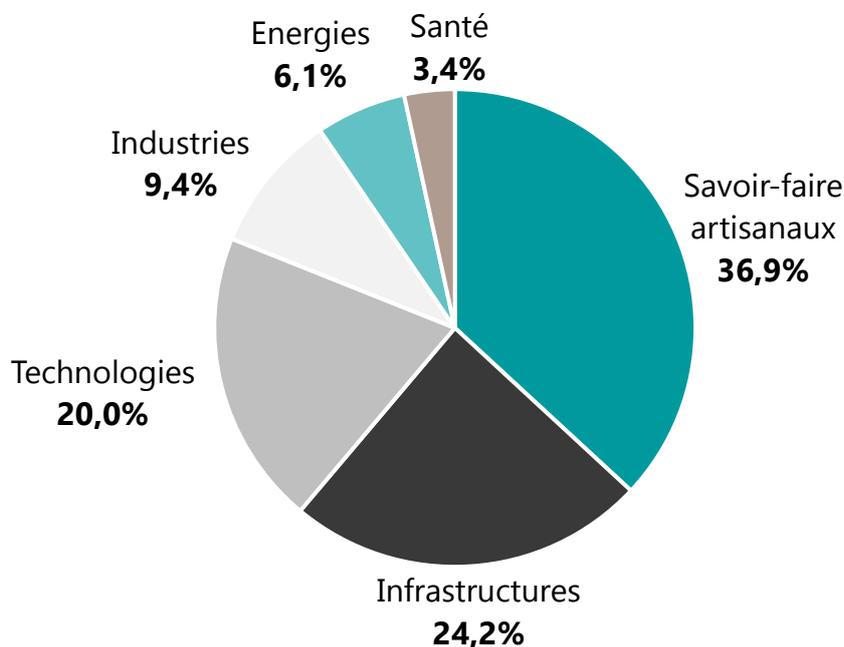
Au-delà des notations « S » qui traduisent en étoiles les politiques sociales des entreprises, la surperformance du fonds par rapport à son indice de référence se matérialise également par la création d'emplois en France des entreprises en portefeuille :

- Sur 3 ans, les sociétés sélectionnées dans le fonds ont créé près de 29 000 emplois sur le territoire français ;
- La création d'emplois en France a été particulièrement dynamique au cours de l'année 2022, durant laquelle les entreprises du fonds ont créé environ 14 800 emplois ;
- Sur cette même période de 3 ans, la création d'emplois du fonds ressort à 6,3% contre 3,3% pour son indice de référence.

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



Graphique : La contribution des filières stratégiques à la création d'emplois sur 3 ans en France

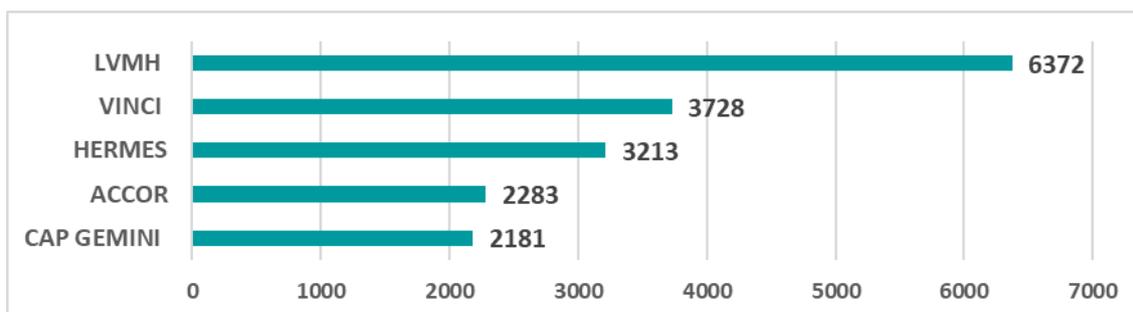


Disponibilité de l'information : 98,6% du portefeuille au 31/03/2025

L'ensemble des filières présentes dans le fonds crée de l'emploi sur le territoire.

Le secteur des savoir-faire artisanaux se distingue comme le principal moteur de la création d'emplois en France entre 2020 et 2023, représentant 36,9% des emplois créés sur la période. En deuxième position, la filière des infrastructures se positionne comme un contributeur majeur avec 24,2% des nouveaux emplois suivi du secteur des technologies qui contribue à hauteur de 20%. Enfin, les secteurs stratégiques des industries, des énergies et de la santé contribuent à la création d'emplois dans une moindre mesure, avec respectivement 9,4%, 6,1% et 3,4% des emplois créés.

Graphique : Les entreprises du portefeuille les plus contributrices en création d'emplois sur 3 ans (2020/2023)



Source : HUMPACT – Campagne 2024



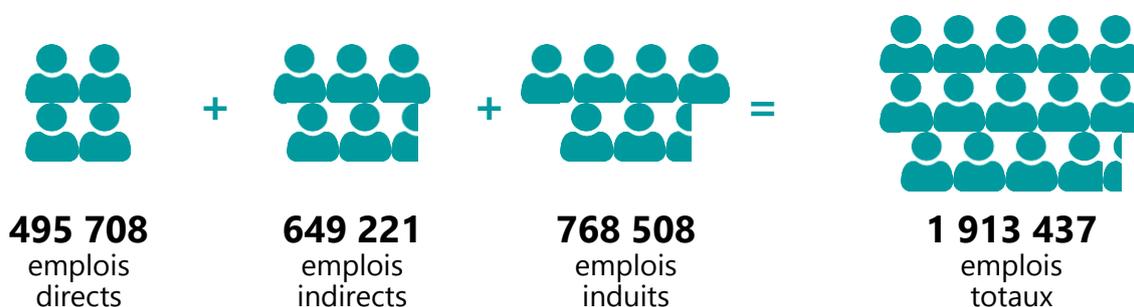
3) Retombées socio-économiques des entreprises en portefeuille

La dernière étape de la stratégie d'investissement du fonds Empreinte Emploi France repose sur la méthodologie « ImpactTer » qui mesure les retombées socio-économiques induites des entreprises sélectionnées et liées à la création d'emplois, de valeur en termes de production et de consommation locales, ainsi qu'à la contribution des entreprises aux finances publiques.

Cette méthodologie est une innovation qui permet de mesurer l'intégralité des contributions socio-économiques des entreprises sur l'ensemble de la chaîne de valeur.

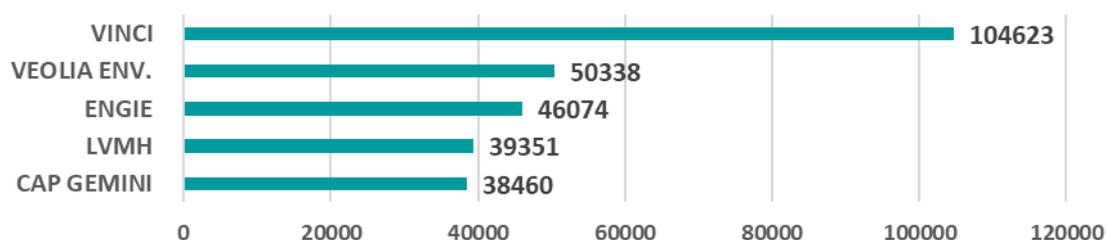
Le fonds Empreinte Emploi France s'engage à ce que sa performance en matière de score ImpactTer soit supérieure à celle de son indicateur de référence.

Le soutien à l'emploi en France des sociétés en portefeuille



Taux de disponibilité de l'information **ImpactTer** : 97,8% du portefeuille au 31/03/2025

Graphique : Les entreprises du portefeuille qui emploient le plus de collaborateurs sur le territoire

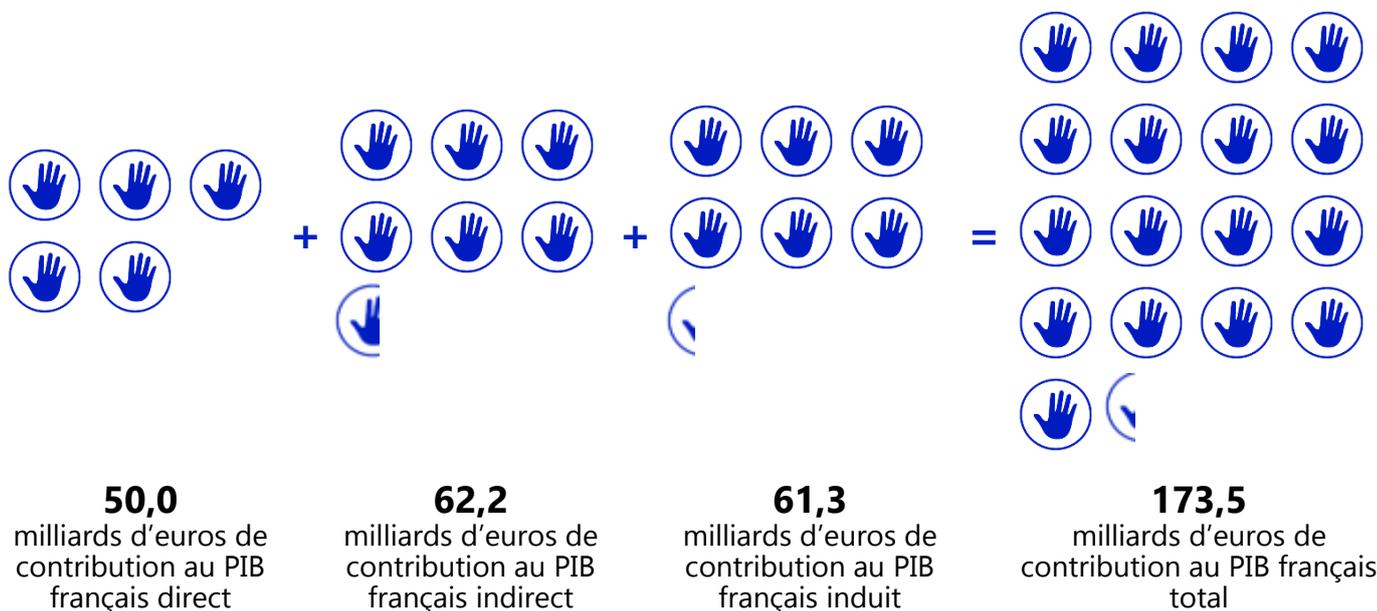


Source : HUMPACT – Campagne 2024



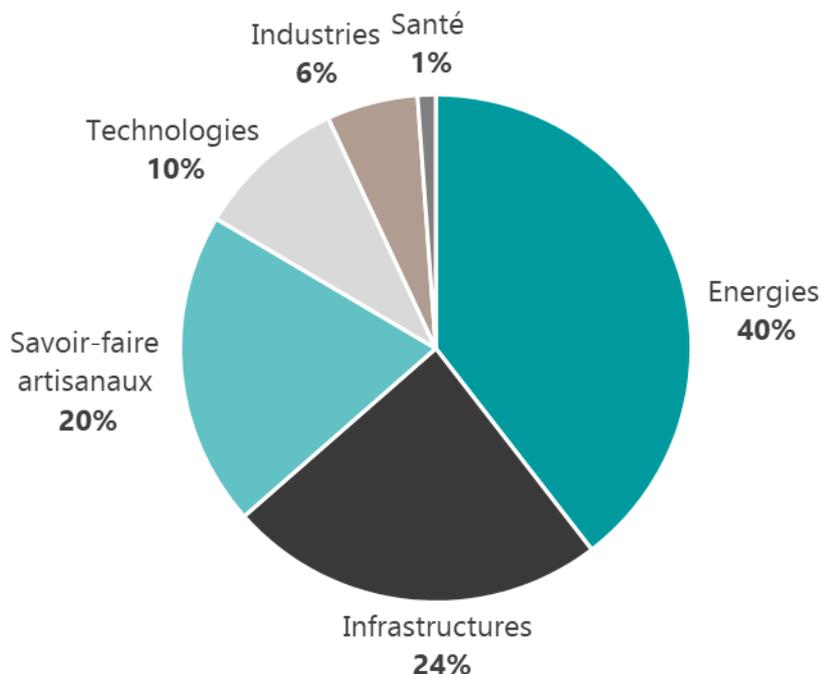
Contribution des entreprises en portefeuille sur le PIB français

La contribution au PIB français des sociétés en portefeuille



Taux de disponibilité de l'information ImpacTer : 99,0% du portefeuille au 31/03/2025

Graphique : Répartition des contributions au PIB français par filières





Contribution des entreprises en portefeuille aux finances publiques

La contribution au finances publiques françaises des sociétés en portefeuille



Taux de disponibilité de l'information ImpactTer : 99,0% du portefeuille au 31/03/2025

Exemple – Bilan des retombées socio-économiques du groupe Legrand

L'implantation territoriale du Groupe est marquée par l'histoire de l'entreprise créée par ses fondateurs originaires de la Haute-Vienne, à Limoges. L'entreprise emploie à ce jour environ 6100 collaborateurs en France dont 1200 dans la région de la Nouvelle Aquitaine.

En termes d'impact territorial, il est à noter que le spécialiste des infrastructures électriques et numériques du bâtiment représente un des plus grands employeurs de la région. Celui-ci avait interpellé les élus locaux et la SNCF après des modifications horaires de trains vers Paris et des retards répétés. Le Directeur Général du Groupe a menacé de quitter la région si elle n'était pas mieux desservie en termes de transport. Cette menace a entraîné une répercussion jusqu'au ministère de l'Economie et la SNCF a fini par rétablir une liaison Paris / Limoges précédemment abandonnée.

Legrand est la seule entreprise du CAC 40 implantée en Haute-Vienne. Demeurant près de Limoges, le groupe sécurise ainsi l'accessibilité ferroviaire au département, qui reste par ailleurs particulièrement enclavé.

Principales implantations sur le territoire :

| | Entité | Adresse | Région |
|---|----------------------------|---|----------------------|
| 1 | Le Grand France | 128, av. du Maréchal de Lattre de Tassigny 87045 Limoges | Nouvelle-Aquitaine |
| 2 | Alpes Technologies | P.A.E Les Glaisins - 7 rue des Bouvières 74943 Annecy-le-Vieux | Auvergne-Rhône-Alpes |
| 3 | Arnould, Bticino, Intervox | 5 rue Jean Nicot - BP 155 93691 Pantin cedex | Île-de-France |
| 4 | Minkels | Bâtiment D2 - 19Bd. Georges Bidault 77183 Croissy Beaubourg | Île-de-France |



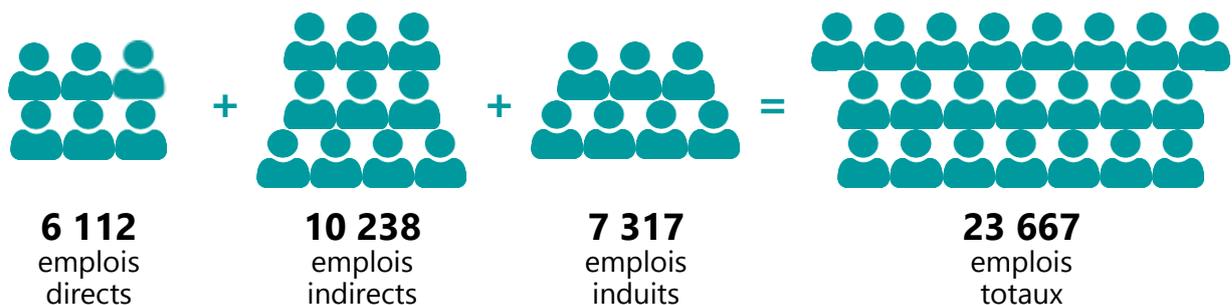
| | | | |
|---|--------------------|--|----------------------------|
| 5 | ICM Group Cablofil | 1 route de Semur 21500 Montbard | Bourgogne-Franche-Comté |
| 6 | Sarlam | 54 rue du Général de Gaulle 28240 Belhomert | Centre-Val de Loire |
| 7 | S2S Onduleurs | ZAC de la Bouverie - 33 rue des Entrepreneurs 83520 Roquebrune Sur Argens | Provence-Alpes-Côte d'Azur |
| 8 | Ura | 41 rue Delizy 93692 Pantin | Île-de-France |

Emplois générés par les activités de Legrand :

Par ailleurs, résistant à la délocalisation, certains sites industriels du groupe ont participé au maintien et à la création d'emplois durables en France.

A ce jour, les 22 usines toujours implantées en France sont parvenues à encaisser en partie la concurrence étrangère par un travail d'automatisation important des chaînes de fabrication.

Le soutien à l'emploi français du groupe Legrand



Taux de disponibilité de l'information ImpacTer : 100%

Legrand est le premier employeur privé du Limousin, avec ses 1 000 collaborateurs au sein de son siège social de Limoges et ses 2 200 collaborateurs travaillant dans l'un de ses cinq sites industriels et logistiques situés en Nouvelle-Aquitaine.

L'activité du groupe a également des impacts territoriaux que nous sommes en capacité de mesurer via la méthodologie ImpacTer. Les achats du groupe auprès de ses fournisseurs français permettent, selon nos analyses, de générer plus de 10 000 emplois en France sur la chaîne de valeur de Legrand. Les consommations des salariés du groupe et de ses fournisseurs participent, selon nos analyses, à la création de plus de 7 300 emplois en France. Au total, près de 23 000 emplois sont créés par l'activité du groupe en France.

Retombées économiques générées par les activités de Legrand :

La contribution au PIB français du groupe et l'ensemble de sa chaîne de valeurs s'élève à 1,8 M€ et se décompose comme suit (selon la méthodologie ImpacTer) :

- Retombées Directes : 286 M€
- Retombées Indirectes : 899 M€
- Retombées Induites : 649 M€



Concernant les contributions aux finances publiques, le groupe et l'ensemble de sa chaîne de valeurs génèrent le paiement de près de 75 M€ d'impôts.

Au total, l'entreprise affiche un très bon score ImpacTer de 4 empreintes.

4) Evaluation des entreprises selon les ODDs

Le respect des droits humains est évalué grâce aux Objectifs de développement durable (ODDs) de l'ONU. L'équipe ISR épaulée par les analystes de l'agence HUMPACT procèdent à l'évaluation des ODDs en lien direct ou indirect avec le domaine social.

Sur les ODD 1, 3, 4, 5, 8 et 10, le portefeuille affiche des niveaux de publication et d'engagement meilleurs que ceux de l'indice de référence, avec notamment pour chaque ODD une part plus importante des entreprises qui s'engagent sur des objectifs chiffrés et des outils de suivi.

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 | 1 PAS DE PAUVRETÉ | 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE | 4 ÉDUCATION DE QUALITÉ | 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES | 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE | 10 INÉGALITÉS RÉDUITES |
|-----------------------------|-------------------|----------------------------|------------------------|---------------------------|---|------------------------|
| Aucune mention | 60% | 17% | 26% | 19% | 17% | 26% |
| Simple Mention | 12% | 7% | 10% | 5% | 2% | 5% |
| Détail en 2-3 phrases | 5% | 17% | 12% | 17% | 17% | 19% |
| Objectifs chiffrés et Suivi | 24% | 60% | 52% | 60% | 64% | 50% |



Tableau : Publication des ODDs des sociétés de l'indice de référence

| ODDs | 1 PAS DE PAUVRETÉ | 3 BONNE SANTÉ ET BIEN-ÊTRE | 4 ÉDUCATION DE QUALITÉ | 5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES | 8 TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE | 10 INÉGALITÉS RÉDUITES |
|-----------------------------|-------------------|----------------------------|------------------------|---------------------------|---|------------------------|
| Aucune mention | 62% | 18% | 30% | 18% | 16% | 32% |
| Simple Mention | 12% | 7% | 9% | 4% | 5% | 8% |
| Détail en 2-3 phrases | 10% | 21% | 17% | 23% | 21% | 19% |
| Objectifs chiffrés et Suivi | 16% | 54% | 44% | 55% | 57% | 42% |

5) Indicateurs environnementaux des entreprises

Pour le suivi de la performance environnementale des sociétés sélectionnées au sein des fonds (en particulier Empreinte Emploi France), Talence Gestion est signataire du CDP, organisme qui gère le système mondial de divulgation d'informations sur l'environnement. Talence Gestion utilise les données CDP sur le Climat (scope 1,2, 3), et les données Eau et Forêt dans le cadre du suivi des enjeux liés à la dégradation de la biodiversité.

Talence Gestion a rejoint en 2023, l'initiative Science Based Targets (SBT - objectifs fondés sur la science) pour piloter sa stratégie Climat et s'assurer que les entreprises dans lesquelles elle investit se sont engagées dans la décarbonation de leurs activités via la mise en place de plans de transition.

L'équipe ISR mesure l'impact du fonds sur le réchauffement climatique via le cumul des émissions carbone (scope 1, 2 et 3) du portefeuille Empreinte Emploi France et du 50% CAC 40 ESG Net Return (dividendes réinvestis) + 50% CAC Mid & Small Net return (dividendes réinvestis), par rapport aux poids de ces sociétés dans le fonds et dans l'indice.

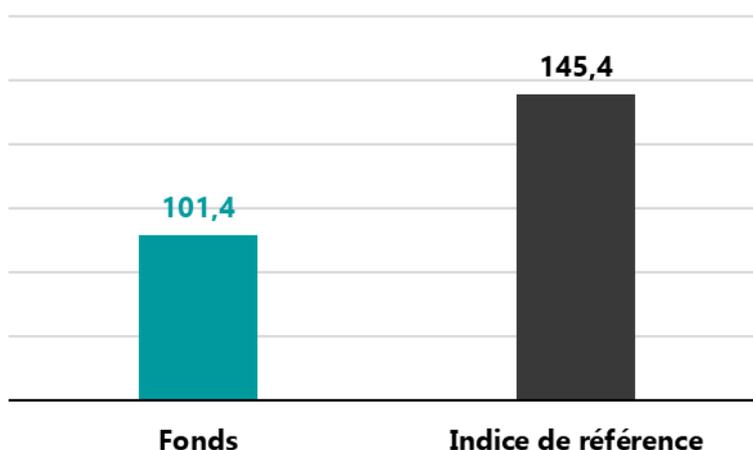
Pour rappel, ces émissions comportent trois catégories (Source : ADEME) :

- 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 énergies 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 Scope 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...



Le fonds s'engage à obtenir une meilleure performance sur le volet Environnement via une plus faible intensité Carbone Scope 1 et 2 des entreprises sélectionnées (en moyenne pondérée) par rapport à son indice de référence.

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



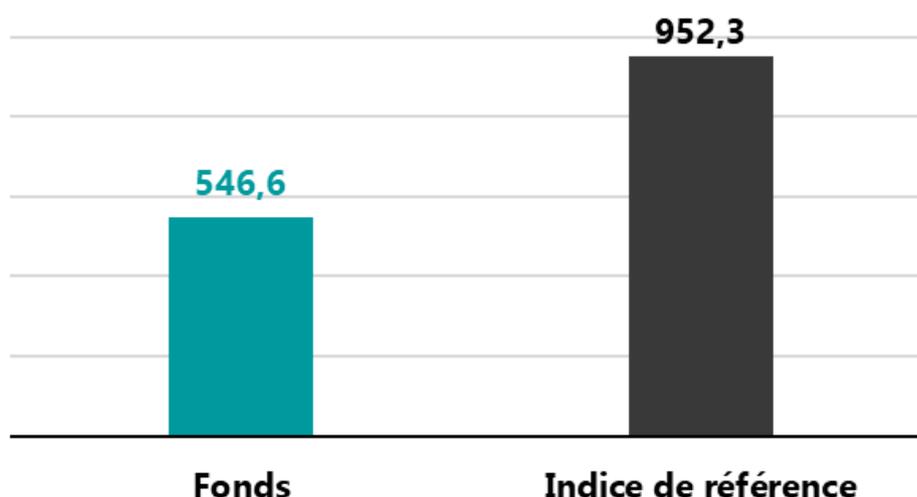
Source des données : Talence Gestion – Sociétés – CDP – au 31/03/2025

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 95% pour l'indice de référence et 97% pour le fonds

Au niveau de l'intensité carbone sur le scope 3, l'empreinte des entreprises en portefeuille est également inférieure à celle de son indice de référence.

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



Source des données : Talence Gestion – Sociétés – CDP – au 31/03/2025

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 95% pour l'indice de référence et 100% pour le fonds

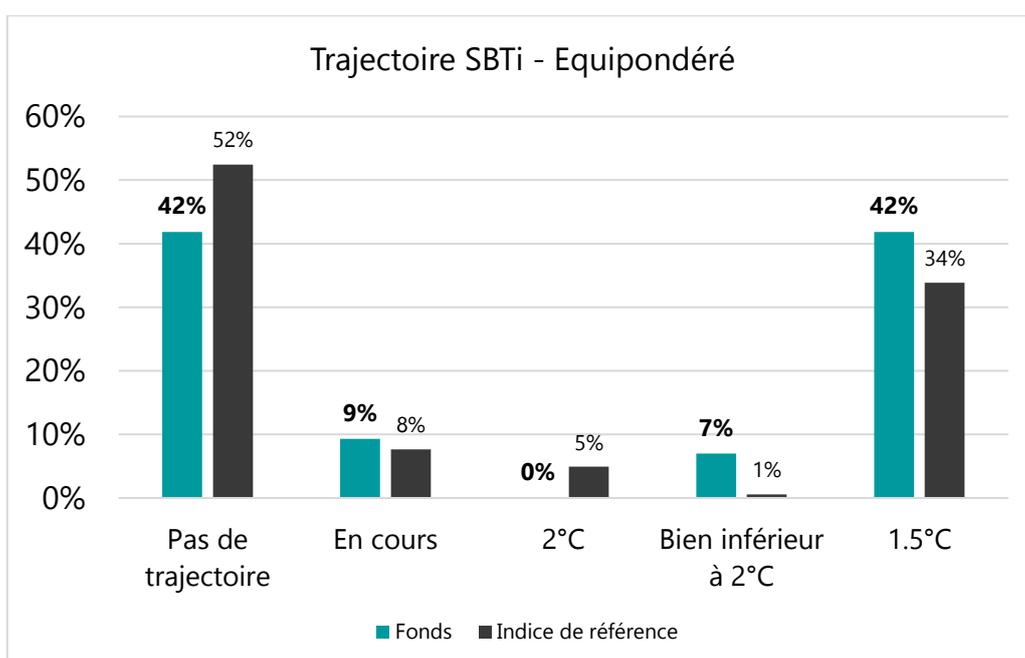
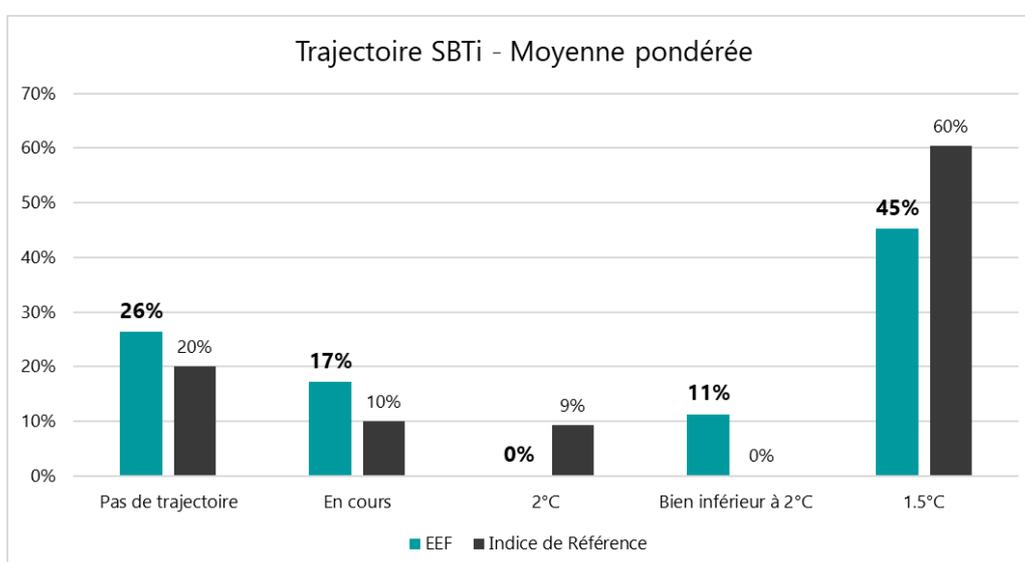


Enfin dans l'objectif d'affiner l'évaluation de la trajectoire climat du portefeuille, nous avons analysé les données qui proviennent du SBTi (initiative Science Based Targets). Le SBT évalue et vérifie les objectifs de réduction de gaz à effet de serre des entreprises, de manière scientifique, et s'assure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

Dans le graphique ci-après, les entreprises du portefeuille ont en majorité (74%) mis en place un plan de transition certifié SBTi, avec :

- près de 17% en cours d'audit ;
- 11% affichant une trajectoire inférieure à 2°C et ;
- 45% 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





Il est à noter qu'en moyenne les grandes entreprises ont davantage réalisés les audits de certifications pour évaluer leur trajectoire par rapport aux petites et moyennes capitalisations.

IV. Synthèse des démarches d'engagement

1) Dialogues réguliers

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

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 : Au cours des 12 derniers mois, l'équipe de Gestion Collective a pu échanger et faire le point avec la Direction de plus de 200 entreprises à l'occasion de plus de 250 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 la gestion collective d'évoquer leurs enjeux de développement durable sur les thématiques E, S et G, devenues désormais des composantes essentielles de la gestion d'actifs.

Sur l'ensemble de l'année 2024, près de 70 dialogues ont été menés auprès d'entreprises en portefeuille (dont 100% des entreprises du fonds EMPREINTE EMPLOI FRANCE) sur des sujets et enjeux extra-financiers.

Le volet environnemental est évoqué notamment lorsque l'entreprise s'est engagée auprès de l'initiative SBTi (Science-Based Targets). Les enjeux d'optimisation de ressources et de diminution de leur empreinte carbone sont développés avec les managements.

Enfin, dans un contexte de mise en œuvre effective de la réglementation en faveur de la finance durable, le suivi des indicateurs ESG dans le cadre de la nouvelle directive européenne sur le reporting extra-financier (CSRD) et la Taxonomie sont discutés avec les entreprises.



2) Dialogues ciblés

Les dialogues ciblés ont lieu soit lors de réunions « investisseurs » en présentiel comme en distanciel, soit par un contact mail ou téléphonique. L'équipe ESG peut aborder des thématiques précises identifiées en amont grâce à une analyse extra-financière interne à partir de la méthodologie « FED ».

| Notations (moins de 1Mds de CapB) | Notations (plus de 1Mds de CapB) | Catégorie « FED » | Caractéristiques de ces sociétés |
|---|--|-----------------------------|--|
| 60 et plus | 65 et plus | Leader | Entreprises durables et matures très avancées dans la prise en compte des enjeux ESG et Parties Prenantes (PP) |
| Entre 59 et 25 | Entre 64 et 36 | Avancé | Entreprises ayant entrepris une démarche de développement durable volontaire, avec une prise en compte des enjeux ESG et PP encore partielle |
| Moins de 25 | Moins de 36 | Limité | Entreprises en retard dans la prise en compte des enjeux ESG et PP |

Les dialogues ciblés sont organisés par l'équipe ISR et Gestion collective afin d'améliorer la performance ESG est identifié sur un ou plusieurs critères extra-financiers.

Ces catégorisations permettent aux gérants de favoriser les entreprises durables et de réduire les externalités négatives (pollution excessive, érosion de la biodiversité, discriminations d'une population...) de leurs investissements. En effet, la première règle de pondération qui découle de ces catégories est l'encadrement du poids de l'ensemble des entreprises dites « Limitées » à 20% pour l'ensemble du portefeuille.

Par ailleurs, lorsque le poids d'une entreprise « Limitée » excède 2% (dans les fonds article 8 et 9), l'équipe de gestion déclenche une analyse plus approfondie des facteurs qui expliquent cette faible notation afin d'ouvrir une démarche d'engagement avec l'émetteur.

De plus, le suivi extra-financier continu des entreprises en portefeuille consiste à dialoguer avec le management des entreprises afin de s'assurer que les sociétés dans lesquelles le fonds investi prend en compte à long terme les facteurs environnementaux, sociétaux et de gouvernance.

Talence Gestion porte une attention particulière à la prise en compte des principales incidences négatives (PAI) des entreprises dans lesquelles elle investit. Ces PAI sont liés aux sujets environnementaux, sociaux et de personnel, au respect des droits de l'homme et à la lutte contre la corruption et les actes de corruption.



3) Démarches d'engagement

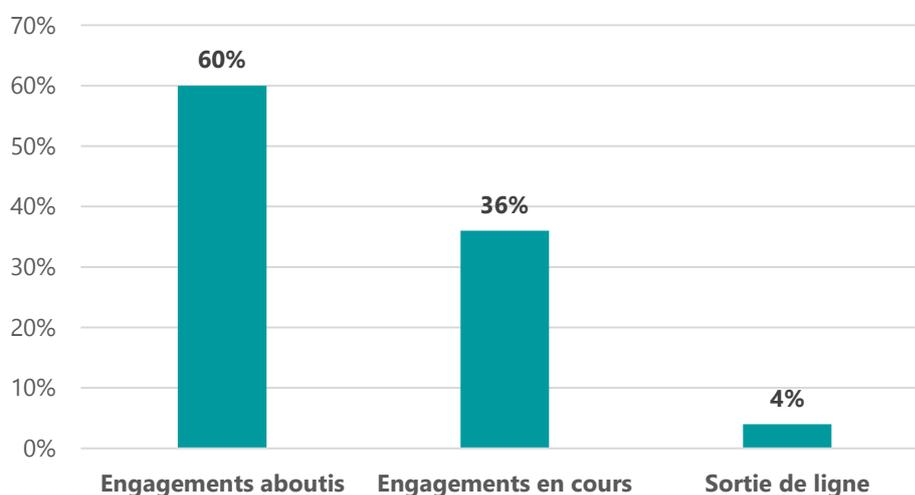
L'ensemble des engagements ont pour vocation d'augmenter la connaissance des pratiques de l'entreprise sur les piliers environnementaux, sociaux et de gouvernance. L'engagement actionnarial a permis également de promouvoir une meilleure transparence des entreprises sur les données extra-financières.

La vocation du fonds EMPREINTE EMPLOI FRANCE est principalement caractérisée 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 investi ou envisagent d'investir au moins une fois par an. Tout au long de l'investissement, des échanges directs avec les équipes de Direction et responsable en charge de la politique sociale de l'entreprise apportent 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, les démarches d'engagements entreprises ont pour objectif de renforcer la connaissance des politiques sociales analysées par l'agence Humpact. Cette étape est menée pour chaque investissement réalisé par les gérants.

Pour les entreprises dont la politique de recrutement n'est pas suffisamment dynamique, l'équipe de Talence Gestion engage la société et cherche à valider avec le management l'existence ou la bonne mise en œuvre de plans d'actions concrets en faveur de la création d'emplois de qualité ou des politiques vertueuses sur l'ensemble des domaines analysés sur le volet social. Certaines démarches d'engagement sont également réalisées pour favoriser la transparence de l'entreprise sur certaines données non 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 côtés d'un même secteur et de promouvoir des pratiques vertueuses dans le domaine social. Cela permet également de lutter contre le greenwashing.

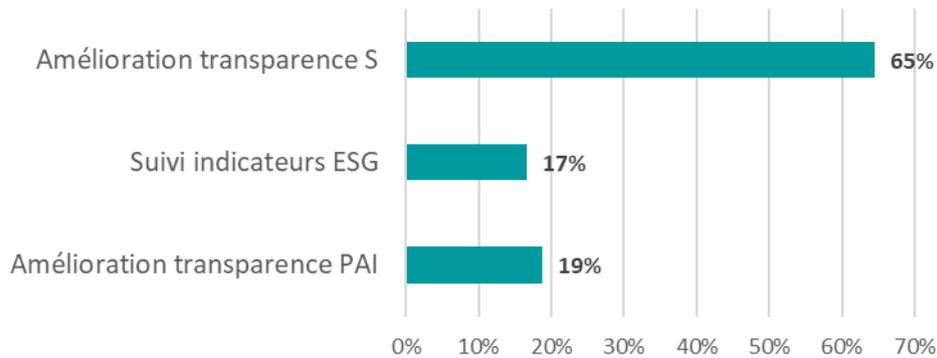
Enfin, certaines démarches d'engagement ont pour vocation de suivre dans le temps les retombées générées des entreprises sélectionnées par le fonds. En effet, à travers une relation étroite avec les managements des entreprises, les gérants et l'équipe ISR sont en mesure de suivre les engagements chiffrés des acteurs détenus au sein du portefeuille.

Graphique : Répartition des démarches d'engagement (2023)





Graphique : Répartition des thèmes abordés (2023)



EXEMPLES DES DEMARCHES D'ENGAGEMENT

à fin décembre 2024

FOCUS SUR L'ENGAGEMENT DE SANOFI

À la suite de l'annonce d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) impactant environ 330 collaborateurs en France, une démarche d'engagement a été menée et un rendez-vous a été convenu avec SANOFI. Un état des lieux des effectifs en France a été présenté. Il est à noter que la part des effectifs en *garden leave*, essentiellement composée de préretraites (environ 3000 en 2022), n'est pas intégrée aux publications officielles. Ces situations peuvent durer jusqu'à cinq ans.

Depuis la déconsolidation d'EUROAPI, ses 3600 collaborateurs (dont les deux tiers en France) sont exclus du périmètre de SANOFI.

SANOFI a mis fin à ses activités de R&D en oncologie, recentrant ses efforts sur l'immunologie, la neurologie et les vaccins, avec un focus particulier sur le Dupixent. Le PSE annoncé à cet effet concerne 300 chercheurs. Des mesures d'accompagnement sont prévues : réembauche possible au sein du groupe, mobilité internationale, préretraites, accompagnement à la création d'entreprise et formations.

Un plan d'investissement de 1,1 milliard d'euros d'ici 2028 a été annoncé, incluant la création de 500 emplois directs :

- 1 milliard sur le site de Vitry pour 350 emplois directs ;
- 100 millions sur le site de Trait pour 150 emplois directs ;
- 10 millions sur le site de Lyon.

SANOFI vise à faire passer la proportion de jeunes dans ses effectifs de 7 % à 15 % d'ici 2025. Bien que des stratégies soient en place, cet objectif est jugé ambitieux. Le taux de conversion des stages et alternances en CDI s'élève actuellement à 40 %.

Le Dupixent constitue une part importante du chiffre d'affaires de SANOFI. Sa production, bien que non exclusivement réalisée en France, inclut des sites nationaux et une



distribution vers les marchés internationaux, notamment les États-Unis, dans une logique d'échange.

FOCUS SUR L'ENGAGEMENT DE OENEO

Les échanges avec OENEO ont porté sur la transparence en matière d'effectifs, la politique sociale et la dynamique de création d'emplois. Les effectifs en France ont augmenté d'environ 5% en 3 ans pour afficher 536 collaborateurs en 2023.

- ❖ Sur le plan social, la gouvernance RH est structurée autour d'un comité DRH facilitant les échanges inter-entreprises du groupe, chaque filiale ayant son DRH et sa propre politique de recrutement.

Des actions sociales fortes sont menées :

Formations des managers à la diversité, l'inclusion et au handicap ;

Partenariat avec France Travail pour intégrer les jeunes ;

Organisation des DuoDay et accompagnement via les programmes « Nos quartiers ont du talent » et « 100 chances 100 emplois », pratiques qui commencent à s'étendre en Espagne et au Portugal.

Le taux de personnes en situation de handicap (PSH) est de 4 % en France, 2,2 % dans le groupe (aucune donnée aux USA où la déclaration du handicap est interdite). Ce taux devrait augmenter.

Le turnover reste élevé à 17,6 % en 2023 (contre 19,6 % en 2022), notamment en lien avec l'activité aux USA. Hors cet effet, un taux normatif de 12 % est évoqué.

Des dispositifs de participation, d'intéressement et de primes de partage de valeur sont mis en place.

61 % des effectifs ont suivi des formations santé et sécurité. Si les indicateurs sont stables chez les salariés, ils restent problématiques pour les intérimaires. OENEO compte sur une meilleure sélection des agences d'intérim pour améliorer ce point.

- ❖ Sur le plan environnemental, l'analyse de double matérialité indique que la biodiversité n'est pas un enjeu matériel pour OENEO.

Les approvisionnements en tonnellerie sont 100 % français, tandis que 33 % des achats de bois et liège sont certifiés durables, niveau stable en raison de la baisse des volumes achetés.

Deux sites photovoltaïques permettent à la société d'atteindre 42 % d'énergies renouvelables (ENR) dans son mix énergétique (solaire et biomasse). Cette performance soutient l'optimisme du groupe quant à son objectif ambitieux de réduction d'empreinte carbone.

FOCUS SUR L'ENGAGEMENT DU GROUPE VEOLIA

- ❖ Sur le volet social, suite à l'acquisition de Suez, les effectifs de VEOLIA ont crû de plus de 40 000 salariés pour atteindre 218 000 personnes. A noter qu'en 2024, la cession de SADE au groupe NGE a concerné environ 6 000 salariés.



Le groupe affiche une stabilité des effectifs, tout en étant en recherche d'acquisitions pour accompagner ses ambitions en matière de transition énergétique.

La pyramide des âges est un sujet de vigilance, avec 35 % de salariés de plus de 50 ans. En parallèle, 15 % des effectifs sont composés de jeunes en France. Des efforts sont faits pour renforcer la marque employeur.

3,8 % des salariés en France se déclarent en situation de handicap dans le cadre de déclarations volontaires. Une charte avec l'OIT a été signée pour favoriser l'accès à l'emploi des PSH.

Le groupe adapte sa stratégie selon les régions : recherche de jeunes en Allemagne et au Royaume-Uni suite au vieillissement de la main d'œuvre, et à l'inverse, recherche de seniors en Amérique latine suite à un trop plein de jeunes.

Une enquête annuelle est menée auprès des salariés. Le taux de conversion des alternants est de 20 %, bien que beaucoup poursuivent leurs études.

Les salariés reçoivent en moyenne 29 heures de formation par an, dont 42 % en santé et sécurité. Des modules spécifiques existent pour le leadership (cadres) et les formations réglementaires.

- ❖ Sur le plan environnemental, VEOLIA a revu ses objectifs climatiques : ceux-ci sont désormais alignés sur une trajectoire 1,5 °C, validée par le SBTi, contre 2 °C précédemment.

L'incinération reste un levier majeur du scope 1. Le groupe prévoit la sortie du charbon en Europe d'ici 2030, avec un investissement de 1,6 milliard d'euros (dont 517 M€ déjà engagés à fin 2023). Des progrès sont notés en Allemagne, les démarches débutent en Pologne, et sont prévues en fin de décennie pour la République Tchèque. 3 % du chiffre d'affaires du groupe est encore lié au charbon, qui représente 20 % de sa production d'électricité.

Le scope 4, bien que non réglementé, attire l'attention croissante des investisseurs. VEOLIA est confronté à une augmentation des déchets dangereux et à un manque de capacité de traitement. Le groupe collabore avec son partenaire WAGA pour la valorisation du biogaz.

Une attention est portée à la formation et à la reconversion des collaborateurs dans le cadre de cette transition énergétique, avec plus de 6 000 collaborateurs concernés en Europe.

4) 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.

Talence Gestion participe à des actions collaboratives d'engagement. En cohérence avec son engagement envers les Principes pour l'Investissement Responsable (PRI), Talence Gestion étend ses démarches d'engagement auprès des organisations professionnelles financières, afin



de porter sa vision de l'investissement responsable au sein du marché, dans les réglementations et des normes spécifiques propices à la finance durable.

Club SMID par le FIR

Talence Gestion a rejoint en 2024 l'initiative collective impulsée par le FIR qui vise à créer une communauté d'investisseurs responsables dédiée au dialogue et à l'engagement des entreprises de petites et moyennes capitalisations (SMID) sur des sujets ESG.

Dans le cadre du groupe de travail « Capital humain », l'équipe ESG de Talence Gestion, en tant que lead sur cette démarche, a mené un engagement collaboratif auprès d'**Equasens**, entreprise en portefeuille du fonds EMPREINTE EMPLOI FRANCE.

- ❖ Sur le plan social, les effectifs ont augmenté de 8% depuis 3 ans. Le recrutement des jeunes diplômés s'appuie sur des partenariats avec des établissements d'enseignement. Plusieurs collaborateurs de l'entreprise s'impliquent dans la formation, que ce soit en dispensant des cours ou en siégeant dans des jurys d'examen, renforçant ainsi les liens entre la société et le monde académique.

La direction met en avant la cooptation comme un levier croissant dans sa stratégie de recrutement, représentant 18 % des embauches réalisées en 2023. Le taux de conversion des alternants et stagiaires est élevé, atteignant 80 %, pour un total de 16 alternants. Le turnover a connu une légère hausse, passant de 10,9 % à 12,5 %, ce qui s'expliquerait principalement par des reconversions post-Covid, sans lien direct avec un éventuel inconfort dans l'organisation. À titre de comparaison, 80 départs ont été enregistrés entre janvier et août 2023, contre 63 sur la même période en 2024.

Une enquête de satisfaction a été réalisée en 2024 par un cabinet externe ; les résultats et conclusions sont en attente. Equasens a identifié les profils stratégiques et mis en place des mesures telles que le doublement ou le découpage des tâches afin de garantir la continuité de l'activité en cas de départs et de limiter les risques de dépendance critique.

La politique de télétravail autorise entre deux et trois jours de télétravail par semaine, mais exclut le télétravail intégral. Les salariés sont principalement motivés par la qualité des technologies déployées dans l'entreprise, ainsi que par l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Le dispositif d'intéressement permet aux collaborateurs de percevoir l'équivalent de 1,5 à 2 mois de salaire, conditionné à l'atteinte d'un objectif d'Excédent Brut d'Exploitation (EBE). Un plan de stock-options avait été mis en place il y a sept ans. Actuellement, un cabinet mène une étude de faisabilité pour un éventuel nouveau dispositif.

Aucune information n'a été communiquée sur la part du capital détenue par les salariés, et aucun plan d'actionnariat salarié n'est envisagé. À noter que, depuis le départ du fondateur T. Chapusot, le capital de l'entreprise est détenu majoritairement par la coopérative Welcoop à hauteur de 66 %. En France, Equasens compte 472 cadres, ce qui représente environ la moitié des effectifs nationaux, répartis entre des cadres autonomes et des cadres intégrés, en particulier en recherche et développement.



- ❖ Sur le plan environnemental, l'entreprise place le développement de l'intelligence artificielle comme un enjeu stratégique, notamment en matière de stockage des données. Aucun impact en termes d'effectifs n'a été identifié à ce stade. En 2023, le budget consacré à la formation s'élevait à 400 000 euros, avec une répartition majoritairement orientée vers la recherche et développement et la cybersécurité. Des formations certifiantes sont proposées aux collaborateurs dans plusieurs domaines : management, mise à jour technique, lutte contre la cybercriminalité, prévention de la corruption et processus de recrutement.

Equasens mène également des actions de sensibilisation sur les questions d'inclusion et de handicap, visibles ou invisibles. Suite à une enquête interne menée en 2024, sept personnes se sont déclarées non générées. Enfin, la généralisation du distanciel pour les formations depuis la crise sanitaire a permis d'améliorer l'accessibilité des sessions, notamment pour les femmes.

5) Engagement lors des Assemblées Générales

En tant qu'investisseur Actions « responsable », 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 direction sont étroitement liés.

Retrouvez la « Politique de vote » sur le site internet de l'entreprise via le lien suivant : [Politique de vote - 2024](#).

Pour ce qui concerne le fonds ISR Empreinte Emploi France, Talence Gestion a participé à l'ensemble des Assemblées Générales des entreprises présentes dans le fonds, soit un taux de participation de **100%**.

Au cours de l'exercice 2024, l'équipe ISR et les gérants du fonds Empreinte Emploi France ont ainsi étudié et voté sur un périmètre de 42 Assemblées Générales. Sur un total de 1007 résolutions votées, 89 votes d'opposition ont été émis. Ce résultat représente un taux d'opposition de **9%**.

Le rapport de vote pour l'année 2024 est disponible sur notre site internet via le lien suivant : [Rapport sur l'exercice du droit de vote 2024](#).

V. Gestion des conflits d'intérêts

Talence Gestion n'a pas détecté de conflit d'intérêts dans le cadre des votes réalisés. Talence Gestion est une société de gestion totalement indépendante, détenue par ses dirigeants et ses salariés, disposant de sa propre recherche ou faisant appel à de la recherche externe.

Elle n'est liée à aucun établissement financier en charge d'une activité d'intermédiation, d'une activité de recherche ou d'une autre activité financière.



VI. Communication autour de la politique d'engagement

Ce document détaille :

- La performance des notations extra-financières du fonds :
 - Analyse de la performance de la notation « EMPLOI » ;
 - Analyse de la durabilité.
- Le suivi et l'analyse des indicateurs de retombées socioéconomiques territoriales :
 - Le soutien aux filières d'avenir et d'excellence en France ;
 - Une sélection d'entreprises qui créent de l'emploi en France ;
 - Retombées socio-économiques des entreprises en portefeuille ;
 - Evaluation des entreprises selon les ODDs ;
 - Indicateurs environnementaux des entreprises.

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.

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 ces démarches sont connus et ont donc été rendus publics et disponibles en permanence.

Le reporting mensuel du fonds est également l'occasion de mettre en avant une valeur détenue en portefeuille et de signaler ses initiatives et retombées en matière d'emploi.

Le texte ci-dessous est un extrait du rapport mensuel du fonds Empreinte Emploi France pour le mois de mars 2025 :



LA VALEUR DU MOIS : EMPLOI ET TERRITOIRE

Leader mondial au sein des infrastructures, de l'énergie et de la construction, **VINCI** (position de 4,9% au 31/03/2025) a pour ambition de contribuer activement à la transition énergétique et environnementale. Elle participe au progrès social en agissant en entreprise humaniste et solidaire. **VINCI** se rend utile aux hommes et attentif à la planète en mobilisant ses expertises, sa dynamique d'innovation, la performance de son modèle économique et l'engagement de ses équipes au service de l'ambition partagée par ses 285 000 collaborateurs dans le monde dont 37% en France où elle a renforcé sa présence en recrutant plus de 3 000 nouveaux talents sur les trois dernières années. Cette dynamique de croissance et sa politique en faveur des jeunes ont contribué à l'obtention de la très bonne note Humpact de 4 étoiles sur 5.



En France, **VINCI** a mis en place depuis 2021 la plateforme « Apprentissage, VINCI s'engage », pour mettre en relation les étudiants en recherche d'alternance avec les écoles partenaires et les entreprises du Groupe partout en France, accueillant ainsi plus de 8 000 jeunes en alternance en 2024. **VINCI** noue également des liens privilégiés et de long terme avec des universités, écoles de management, d'ingénieurs et de lycées professionnels, recrutant 750 étudiants en 2024. Le Groupe a renouvelé en 2024 ce programme pour une durée de trois ans.

Fort de son ancrage territorial avec une présence dans plus de 120 pays et plus de 373 000 chantiers, **VINCI** agit en faveur de l'insertion des jeunes et des personnes éloignées de l'emploi, au travers notamment de VINCI Insertion Emploi (ViE), qui gère annuellement près de 1,3 million d'heures d'insertion en France. En 2024, les programmes de décarbonation de VINCI Airports mis en œuvre sur l'ensemble de ses plateformes ont abouti à la réduction de ses émissions directes de 53 % par rapport à 2018.

À Lyon, deux importantes centrales solaires sont en cours de construction et produiront 24 GWhs par an, soit l'équivalent de la consommation de 9 000 habitants des communes riveraines. **VINCI** forme son personnel à hauteur de 21 heures par an par salarié avec 40% des formations liées à la santé-sécurité.

En France, **VINCI** génère des retombées socio-économiques significatives, contribuant pour chaque million d'euros de chiffre d'affaires, à créer 14 emplois, 50 000 euros de retombées fiscales et 1,3 million d'euros au PIB. Par ses initiatives sociales, environnementales et économiques, **VINCI** s'impose comme un modèle de durabilité et de responsabilité dans ses domaines d'activité.

VII. Soutien aux associations en 2024

Dans le cadre de sa stratégie orientée vers le social, le fonds EMPREINTE EMPLOI FRANCE a reversé 5 % de ses frais de gestion annuels à deux associations sélectionnées par les principales parties prenantes du fonds, sur une liste de cinq associations présélectionnées. Ces deux associations retenues sont engagées en faveur de l'inclusion et de la réduction des inégalités. Le soutien apporté à l'association **RurA – Ex Chemins d'Avenirs** s'inscrit pleinement dans la mission du fonds, en contribuant à la formation et à l'insertion professionnelle des jeunes issus des territoires ruraux, souvent confrontés à des obstacles d'accès à l'emploi. En renforçant les opportunités de parcours professionnels pour ces jeunes, le fonds agit concrètement pour la dynamisation économique de zones parfois délaissées et participe à la lutte contre les inégalités territoriales.



Par ailleurs, le partenariat avec l'association **Droit au Savoir**, qui fédère des structures œuvrant pour les droits et l'inclusion des jeunes en situation de handicap, vient renforcer l'engagement du fonds en matière de lutte contre le validisme et de promotion de l'égalité des chances. En accompagnant les dynamiques associatives sur le terrain, EMPREINTE EMPLOI FRANCE dépasse son rôle d'investisseur pour devenir un acteur engagé en faveur d'une croissance plus inclusive. Ces contributions complètent la vocation première du fonds : générer des retombées socio-économiques concrètes sur le territoire français, à travers la création d'emplois.

Les associations soutenues en 2024 (grâce aux 5% des frais de gestions annuels reversés)

**Formation et insertion de jeunes
vivant en zone rurale, avec**

**Soutien à des associations dédiées
à la lutte contre le validisme, avec**

Rura – ex-Chemins d'avenirs



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.