

2025



# Rapport d'engagement actionnarial

Mise à jour : août 2025

## Table des matières

<b>Préambule .....</b>	<b>2</b>
<b>I. Processus de suivi, d'analyse et d'évaluation extra-financière des entreprises .....</b>	<b>4</b>
1) Méthodologie d'analyse et d'évaluation Social : Méthode « HUMPACT » .....	4
2) Méthodologie d'analyse et d'évaluation ESG : Méthode FED « Financement des Entreprises Durables ».....	5
3) Suivi et traitement des controverses .....	7
4) Politique d'exclusion .....	10
<b>II. Dialogue proactif avec les émetteurs .....</b>	<b>12</b>
1) Dialogue régulier .....	12
2) Dialogues ciblés avec les entreprises .....	12
3) Démarche d'engagement avec les entreprises.....	13
FOCUS EMPREINTE EMPLOI FRANCE .....	14
5) Engagement collaboratif .....	17
Club SMID par le FIR .....	17
<b>III. Engagement lors des Assemblées Générales .....</b>	<b>18</b>
1) Politique de vote.....	18
2) Rapport sur l'exercice des droits de vote .....	18
<b>IV. Moyens dédiés à l'activité d'engagement .....</b>	<b>18</b>
1) Comité de Direction .....	18
2) Collaborateurs engagés dans des démarches ISR.....	19
3) Comité spécifique au fond EMPREINTE EMPLOI FRANCE .....	19
<b>V. Communication autour de la politique d'engagement .....</b>	<b>19</b>
<b>Avertissement.....</b>	<b>20</b>

## Préambule

TALENCE PATRIVAL (LEI : 969500JVQ1M8HKETOK76) est une société de gestion de portefeuille agréée par l'Autorité des marchés financiers sous le numéro GP 90-28, issue de la fusion de PATRIVAL S.A. et de TALENCE GESTION, ladite fusion ayant pris effet au 1er août 2025 (ci-après, la « Société de Gestion »).

Le présent rapport fait état de la démarche retenue par la Société de Gestion, telle que figurant dans le rapport édité par TALENCE GESTION en mai 2025 au titre de l'exercice 2024. A ce titre, le lecteur trouvera au sein du rapport certaines références à TALENCE GESTION, qui renvoient à la Société de Gestion dans la mesure où la démarche d'investissement responsable exposée a été conservée.

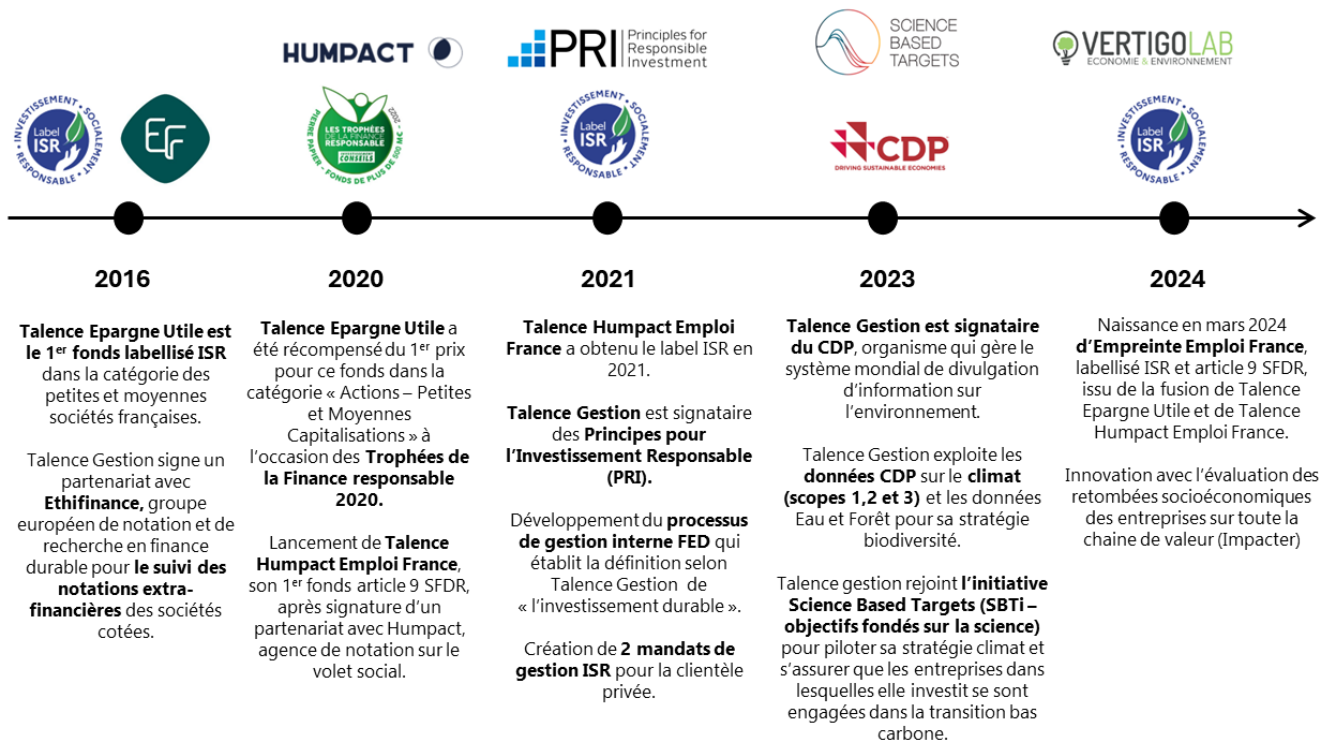
La Société de Gestion, entrepreneuriale et indépendante, a pour vocation de bâtir une stratégie d'investissement au service des projets de ses clients avec un accompagnement sur-mesure à l'opposé de la tendance à l'industrialisation des métiers de la finance. Cette mission est assurée par une équipe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

Solide et agile, la Société de 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 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 prévenant ou atténuant des risques.

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



La première étape de cette démarche est issue de l'ADN même de Talence Gestion. À l'image des valeurs humaines qui animent les fondateurs de la société et partagées par ses collaborateurs depuis sa création, Talence Gestion est une structure à taille humaine et proche de ses clients avec une exigence permanente de satisfaction de leurs besoins. La priorité est donnée à l'approche fondamentale, bâtie autour de l'analyse financière, la rencontre régulière des entreprises et l'étude de leur gouvernance. Dès 2015, les fondateurs ont également souhaité associer chaque collaborateur au capital de l'entreprise, une volonté d'alignement des intérêts et une preuve de confiance et d'attachement. S'appuyant ainsi sur un collectif fort, Talence Gestion fonde son développement sur la recherche de l'excellence au profit de ses clients tout en conservant son authenticité.

Talence Gestion franchit une seconde étape en 2016 avec la création du premier fonds labellisé ISR dans la catégorie des petites et moyennes sociétés françaises dites « responsables » : Talence Epargne Utile. Le processus de sélection de valeurs et de construction du portefeuille combinait l'expertise reconnue de ses gérants sur cette classe d'actifs en matière d'analyse financière, et la notation extra-financière d'EthiFinance réalisée sur plus de 150 critères ESG. L'expertise ISR de Talence Gestion et le processus de gestion du fonds ont été récompensés à l'occasion des Trophées de la Finance Responsable 2020 par le magazine Investissements Conseils avec l'obtention du 1<sup>er</sup> prix pour son fonds Talence Epargne Utile dans la catégorie « Actions – Petites et Moyennes Capitalisations ».

Un nouveau pas important a été franchi au cours du mois de juillet 2020 avec le lancement du fonds Talence Humpact Emploi France. Ce fonds pionnier sur la thématique de l'emploi a obtenu le Label ISR en 2021 par son engagement à promouvoir les entreprises créatrices d'emplois en France et aux politiques sociales vertueuses spécifiquement aux catégories considérées comme prioritaires et à fort enjeu social et sociétal (à savoir : les jeunes, les seniors et les personnes en situations de handicap). Ce fonds combinait la connaissance approfondie des gérants dans les grandes et moyennes valeurs françaises et le savoir-faire unique de l'agence de notation Humpact, spécialisée dans l'identification des sociétés qui créent des emplois en France.

Début 2021, une démarche d'investisseur responsable au sein de Talence Gestion est officialisée avec la signature des Principes pour l'Investissement Responsable (PRI). Les PRI ont été mis au point par un groupe international d'investisseurs institutionnels et parrainés par l'ONU, en écho à

l'importance croissante des questions environnementales, sociales et de gouvernance d'entreprise pour les pratiques d'investissement. Plus de dix ans après sa création, Talence Gestion est fière d'affirmer son statut d'investisseur responsable en ratifiant ces principes à dimension internationale.

Dès 2021, l'équipe de gestion a entrepris une démarche d'analyse et d'évaluation de l'ensemble de la conservation des fonds Talence Gestion au regard de critères extra-financiers via une méthode d'analyse et d'évaluation interne. Ce modèle est appelé « Méthode FED », pour Financement des Entreprises Durables. Visant à concilier performance économique et extra-financière, l'intégration des critères extra-financiers dans le processus d'investissement est progressivement adoptée au sein de la Gestion Collective et la Gestion Privée.

En 2023, l'équipe d'analyse ISR et de gestion ont décidé de mettre en commun leurs efforts dans un fonds unique « Empreinte Emploi France ». Visant un objectif de développement durable centré sur le S de ESG, le fonds entend par ailleurs favoriser les entreprises françaises à fortes retombées socio-économiques territoriales (création de valeur, création d'emplois, retombées fiscales), selon l'outil d'analyse et de mesure « ImpacTer ».

La Société de Gestion applique un socle commun sur ses actifs gérés, reposant sur des processus d'identification, d'évaluation, de priorisation et de gestion des risques, permettant de s'assurer que les investissements d'Empreinte Emploi France ne nuisent pas de manière significative à un objectif d'investissement durable, environnemental ou social.

#### Politique d'engagement :

La politique d'engagement de la Société de Gestion mise en œuvre, principalement pour les fonds Empreinte Emploi France (labélisé ISR et article 9) et Horizon Leaders Europe (article 8), poursuit les objectifs suivants :

- Le suivi, l'analyse et l'évaluation extra-financiers des entreprises en portefeuille ;
- Le dialogue continu avec les entreprises en portefeuille sur les principaux enjeux ESG, et le suivi des progrès en la matière ;
- Le suivi des controverses des sociétés en portefeuille ;
- L'engagement actionnarial des entreprises lors des Assemblées Générales.

L'ambition des équipes est de faire preuve de proactivité afin d'attirer l'attention des sociétés en portefeuille sur d'éventuelles évolutions jugées préoccupantes et ainsi contribuer à limiter les risques de controverses.

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

### Méthodologie d'analyse et d'évaluation Social : Méthode « HUMPACT »

L'univers d'investissement du fonds Empreinte Emploi France fait l'objet tous les ans d'une notation extra-financière uniquement sur le « S » de ESG, sur la base de 11 thèmes relatifs aux politiques emplois des sociétés. L'analyse de ces critères permettra d'obtenir pour chacune des sociétés une notation (Score Emploi).

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

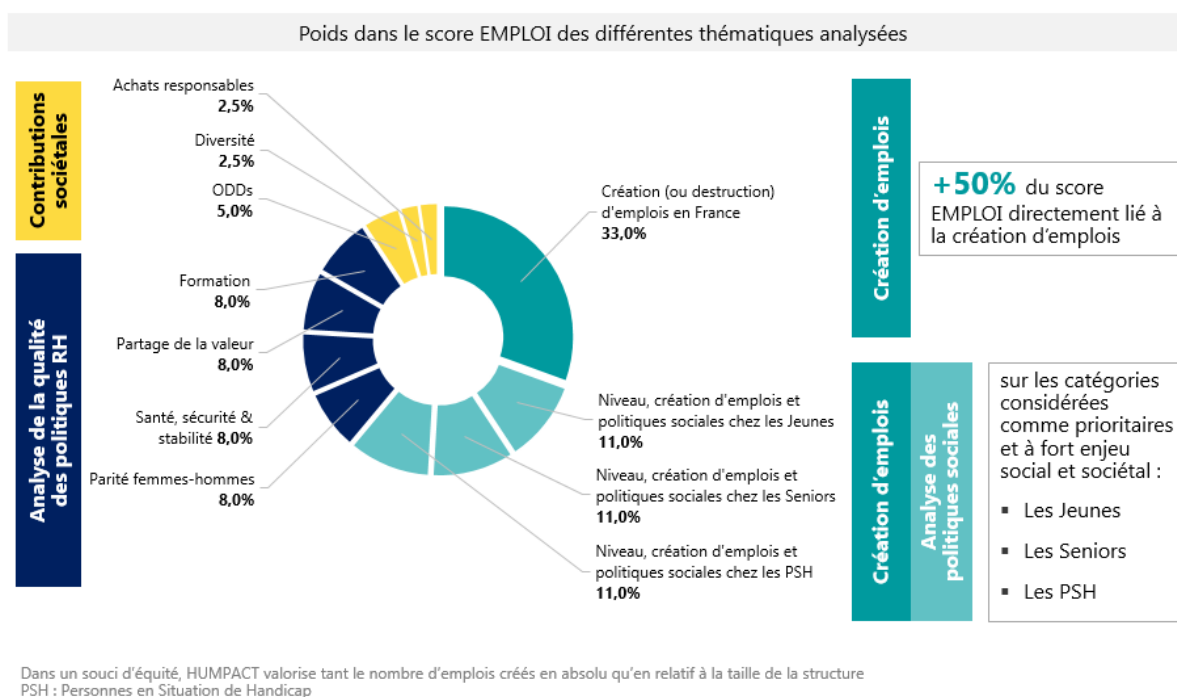
- La création d'emplois en France sur 3 ans ;
- La création d'emplois et l'analyse des politiques sociales spécifiquement sur les catégories considérées comme prioritaires et à fort enjeu social et sociétal à savoir : les jeunes, les seniors et les personnes en situations de handicap ;



- L'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 la santé et de la sécurité au travail, parité femmes-hommes, diversité et luttes contre les discriminations).

Toutes les entreprises sont comparées entre elles, et se voient attribuées un score de performance sur 100. Le Score Emploi 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 chaque entreprise.

L'engagement d'investir uniquement dans des entreprises évaluées au moins 3 étoiles sur 5 permet d'assurer de solides standards en termes de politique sociale.



L'attention de l'investisseur est attirée sur le fait que le fonds 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 de 35% en France pour l'ensemble de l'univers d'investissement. Sur les données disponibles, le taux de CDI s'élève en moyenne tant au niveau groupe qu'en France à 91%.

La Société de Gestion a retenu HUMPACT pour son expertise des sociétés cotées françaises, sa capacité de mesure de la création d'emplois organique en France (c'est-à-dire retraitée des acquisitions et des cessions des entreprises), la qualité de son référentiel d'analyse et sa couverture de l'univers d'investissement.

## Méthodologie d'analyse et d'évaluation ESG : Méthode FED « Financement des Entreprises Durables »

Pour son suivi ESG, Talence Gestion a conçu un outil propriétaire de suivi, d'analyse et de notation intitulé la « Méthode FED » pour « Financement des Entreprises Durables » en 2021, conservé par la Société de Gestion.

La « Méthode FED » est un outil qui consiste à attribuer une notation extra-financière annuelle à chaque entreprise analysée selon 64 critères extra-financiers. Ces critères sont issus de sources d'informations extra-financières externes (Document d'enregistrement universel des sociétés, rapports RSE, contacts avec les entreprises analysées, fournisseurs de données ESG, etc.).

Durant la « campagne 2024 », l'équipe de Gestion Collective de Talence Gestion a produit une notation ESG sur près de 1 300 entreprises cotées. Ainsi, les performances extra-financières de l'ensemble des entreprises dans lesquelles les gérants investissent ou souhaitent investir sont analysées et notées à travers la Méthode FED.

Quatre thèmes sont analysés et évalués afin d'obtenir un score sur 100 points : Environnement, Social, Gouvernance et Parties prenantes.

La pondération des thèmes analysés de la Méthode FED est la suivante :

- Environnement 30% ;
- Social 30% ;
- Gouvernance 30% ;
- Plan de transition climat 10%.

Ce processus d'évaluation permet à l'équipe de gestion d'identifier les points forts et les points faibles des sociétés analysées en matière de Gouvernance, de Social, d'Environnement ainsi que de RSE dans son ensemble et en même temps d'aborder la crédibilité du plan de transition climatique des entreprises s'il existe. Ces résultats peuvent amener l'équipe de gestion à limiter le poids d'une position au sein du portefeuille, lorsque celle-ci affiche un niveau de risque important.

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

Il est à noter que cette méthodologie complète l'analyse extra-financière d'Humpact sur le fonds. Cette méthodologie FED est également utilisée pour détecter les points d'amélioration ESG des entreprises détenues au sein du fonds Horizon Leaders Europe (article 8).

Par ailleurs, 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 **Méthode « FED »** (analyses E, S et G et les principales incidences négatives « PAI »).

Talence Gestion applique un socle commun sur ses actifs gérés, reposant sur des processus d'identification, d'évaluation, de priorisation et de gestion des risques, permettant de s'assurer que les investissements du fonds ne nuisent pas de manière significative à un objectif d'investissement durable, environnemental ou social.

Les processus suivants permettent de réduire l'exposition du Produit Financier à des préjudices significatifs :

- Le filtre des exclusions normatives et sectorielles ;
- Le filtre des exclusions liées à des controverses ;
- Le filtre de sélectivité ESG ;
- Le pilotage des principales incidences négatives et du DNSH (absence de préjudice important aux 6 objectifs environnementaux de la Taxonomie européenne-Règlement (UE) 2020/852 du Parlement européen et du Conseil du 18 juin 2020).

## Suivi et traitement des controverses

Notre procédure de traitement et de suivi des controverses (mise à jour en 2024, concomitamment à la fusion des 2 fonds ISR en Empreinte Emploi France) est composée de plusieurs étapes :

### 1 – Identifier

Avec l'appui de ses partenaires spécialisés dans l'analyse extra-financière, la Société de Gestion a mis en place un process rigoureux de détection, d'évaluation et de suivi des controverses ESG. Est qualifié de « Controverse ESG » tout événement et/ou élément de la vie de l'entreprise, qui selon la Société de Gestion, est non-conforme aux bonnes pratiques sur un ou plusieurs aspects extra-financiers.

Le process mis en place permet d'adapter la gestion et le suivi de la controverse en fonction de la gravité de cette dernière. Dès lors qu'une controverse est jugée suffisamment sérieuse, nous engageons un dialogue ciblé avec l'entreprise concernée. L'objectif de cette démarche est, dans le meilleur des cas, d'obtenir de l'entreprise des réponses satisfaisantes et/ou une modification de ses comportements jugés contraires aux bonnes pratiques RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises).

Le respect de cette nouvelle procédure de suivi des controverses (mise en place à la fusion des fonds ISR) sera effectué par le Responsable de la Conformité et du Contrôle Interne de la Société de Gestion.

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

Enfin, une veille automatisée est effectuée en interne sur Bloomberg.

### 2 – Evaluer

Les controverses sont classées en fonction de leur gravité estimée par les analystes ESG et les gérants de fonds.

Le niveau de controverse tient compte de plusieurs facteurs, comme :

- Le degré d'importance et de matérialité de l'évènement (impacts réputationnels, financiers potentiels par exemple) ;
- La responsabilité établie de l'entreprise vis-à-vis de l'évènement ;
- Les mesures correctives mises en œuvre par l'entreprise ;
- L'importance de la thématique vis-à-vis du secteur d'activité de l'entreprise.



### Les thématiques

Les controverses sont classées et conservées selon une thématique relevant du domaine social, environnemental ou de la gouvernance. Chaque thématique est ensuite détaillée en sous-thèmes.

Environnement	Social	Gouvernance
Pollution de l'air Pollution de l'eau Pollution du sol Pollution auditive, visuelle ou olfactive Obstacle à l'atténuation du changement climatique Impact environnemental négatif des produits  Bien-être animal  Incidents ou accidents environnementaux	Licenciement Harcèlement Restructuration / plan social Problèmes sociaux dans la chaîne d'approvisionnement Conditions de travail précaires  Non-respect des contrats avec les fournisseurs/sous-traitants (dont délais de paiement) Fuite de données / cyberattaque  Pratiques commerciales, de marketing ou de publicité trompeuses Grèves  Discrimination au travail  Litiges avec les fournisseurs / sous-traitants (divers) Conflits avec les communautés locales (divers) Accident du travail / maladie professionnelle Atteinte aux droits humains Problèmes de sécurité des produits	Pratiques anti-concurrentielles Blanchiment d'argent Audit et gestion des risques Fraude fiscale/évasion fiscale  Conflits d'intérêt  Violation de la propriété intellectuelle / litiges relatifs aux brevets Corruption et pots-de-vin  Rémunération des dirigeants controversée  Délit d'initié Autres problèmes de justice Manque de transparence de la communication financière et non financière

### 3 – Décider

Les niveaux de controverses sont les suivants : « **Non significative** », « **Mineure** », « **Majeure** » et « **Critique** ».

A chaque niveau correspond une attitude et une démarche (réponse graduelle pouvant aller jusqu'à l'exclusion de la société en portefeuille) à mettre en œuvre.

En cas de controverse d'un niveau « **Non significative** », la controverse est répertoriée dans la base de données dédiée au suivi des controverses.

Pour une controverse de niveau « **Mineure** », la société concernée est mise sous-surveillance. Le titre est conservé dans le portefeuille. La controverse est suivie activement, afin de s'assurer qu'il n'y a pas d'éléments nouveaux qui justifieraient de revoir à la hausse le niveau de gravité de cette controverse.

En revanche lorsqu'une controverse est classée « **Majeure** », une procédure d'engagement est lancée. Son objectif est de dialoguer avec l'entreprise afin d'estimer au mieux l'étendue et la pertinence des mesures correctives qu'elle met en œuvre. Les principales étapes de cette procédure sont les suivantes :

- Envoi d'une lettre d'engagement à la société en portefeuille concernée. En fonction de son appréciation de la situation, le gérant est susceptible de réduire sa position ;

- En cas d'absence de réponse, les analystes ESG décident ou non de l'envoi d'une seconde lettre, indiquant notamment à l'entreprise qu'elle risque l'exclusion ;
- En cas d'absence de réponse à la deuxième lettre et/ou dialogue, la société sera exclue, l'émetteur reçoit une lettre d'information lui explicitant sa sortie du fonds.

En cas d'identification d'une controverse jugée « **Critique** », l'équipe ISR convoque le comité Controverses afin de prendre les mesures appropriées. En effet, l'avènement d'une controverse « Critique » est un facteur d'exclusion des fonds ISR.

Le Comité Controverses est composé des membres suivants :

- L'équipe ESG ;
- L'équipe de gestion du fonds concerné ;
- Un membre de la Direction de la société de gestion ;
- Le RCCI.

La collégialité de la décision du Comité associée à sa composition permet d'assurer une prévention efficace de tout conflit d'intérêts potentiel.

#### 4 – Suivi et dénouement de la controverse :

L'équipe ISR assure le suivi des controverses et réévalue le niveau de la controverse en cas d'événements nouveaux liés aux démarches d'engagement initiées.

La réintégration des entreprises dans notre univers d'investissement à la suite d'une controverse peut être envisagée dans les circonstances suivantes :

- L'équipe ISR démontre que la controverse est désormais obsolète ou atténuée à la suite d'un dialogue constructif avec la société concernée ;
- Le Comité Controverses approuve la réintégration de l'émetteur.

#### Suivi et traitements spécifiques au fonds Empreinte Emploi France

Les plans sociaux sont relevés par l'agence Humpact.

La méthode d'appréciation et d'intégration dans le score est la suivante pour chaque cas :

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

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

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

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

## Controverses sociales

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

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

- La mise en place d'un dialogue avec l'entreprise pour comprendre la controverse, et ;
- L'exclusion de la société du fonds dont elle fait partie.

## Politique d'exclusion

La politique d'exclusion de la Société de Gestion repose sur 3 niveaux :



### Socle Talence Gestion :

Talence Gestion a publié une politique d'exclusion pour l'ensemble de ses investissements, incluant Gestion Privée et Gestion Collective et que nous appelons le socle Talence Gestion. Ainsi, nous avons des niveaux d'exclusions qui diffèrent selon qu'il s'agisse d'un fonds article 8 ou 9, ou des investissements réalisés par la Gestion Privée.

Deux types d'exclusions sont à distinguer :

Premièrement, nous qualifions de normatives les exclusions qui découlent du non-respect de normes internationales telles que les principes du Pacte Mondial des Nations Unies et des Principes directeurs de l'OCDE destinés aux entreprises multinationales :

- Toute société soupçonnée de violations graves et/ou répétées d'un ou plusieurs principes issus du Pacte Mondial des Nations Unies et des Principes Directeurs de l'OCDE destinés aux entreprises multinationales ;
- Toute société dont le siège social est domicilié dans un Pays ou territoire figurant sur la dernière version disponible de la liste de l'UE des pays et territoires non coopératifs à des fins fiscales ;
- Toute société dont le siège social est domicilié dans un Pays ou territoire figurant sur la liste noire ou la liste grise du Groupe d'action financière (GAFI).

Ce filtre exclut ainsi les entreprises les plus controversées coupables de la violation des grands principes édictés par des lois et des traités internationaux axés sur le respect de l'environnement, sur les principes relatifs aux droits de l'Homme, sur les normes internationales du travail.

Deuxièmement, les exclusions dites sectorielles de notre univers d'investissement 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** (dont l'exploration, l'extraction, le raffinage, le transport ou le stockage de charbon thermique) ;
- La pornographie.

#### Fonds Article 8 : Horizon Leaders Europe

Les exclusions concernant les Fonds article 8 sont les suivantes :

- Les sociétés qui investissent dans de nouveaux projets liés au charbon ;
- Les sociétés dont le chiffre d'affaires provenant du pétrole et du gaz non conventionnel est supérieur à 5%.

#### Fonds Article 9 : EMPREINTE EMPLOI FRANCE

Les exclusions concernant EMPREINTE EMPLOI FRANCE sont les suivantes :

- Les sociétés dont l'activité est directement liée au pétrole conventionnel ;
- Les sociétés dont l'activité est directement liée au charbon ;
- Les sociétés développant de nouveaux projets d'exploration, d'extraction, de raffinage de fossiles liquides ou gazeux, conventionnels et/ou non conventionnels ;
- Les sociétés dont plus de 5% de la production totale de combustibles fossiles liquides ou gazeux provient de l'exploration, l'extraction, le raffinage de combustibles fossiles liquides ou gazeux non conventionnels à savoir les schistes bitumineux et l'huile de schiste, le gaz et l'huile de schiste, le pétrole issu de sables bitumineux (oil sand), le pétrole extra-lourd, les hydrates de méthane, le pétrole et gaz offshore ultra-profonds et les ressources fossiles pétrolières et gazières dans l'Arctique ;
- Les sociétés dont la capacité de production d'électricité à partir du charbon dépasse 5 GW ;
- 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

- Les sociétés dont l'activité est la production et l'utilisation de pesticides, d'huile de palme ou d'OGM ;
- Les sociétés ayant pour activités les jeux d'argent ;
- Les sociétés dont plus de 5% de l'activité relève de la distribution de tabac ou de produits contenant du tabac.

## II. Dialogue proactif avec les émetteurs

### 1) Dialogue régulier

Reconnus pour la qualité de leur gestion de type « Stock-picking », les gérants de l'équipe de Gestion Collective rencontrent 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 avec les entreprises

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	<b>Leader</b>	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	<b>Avancé</b>	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	<b>Limité</b>	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.

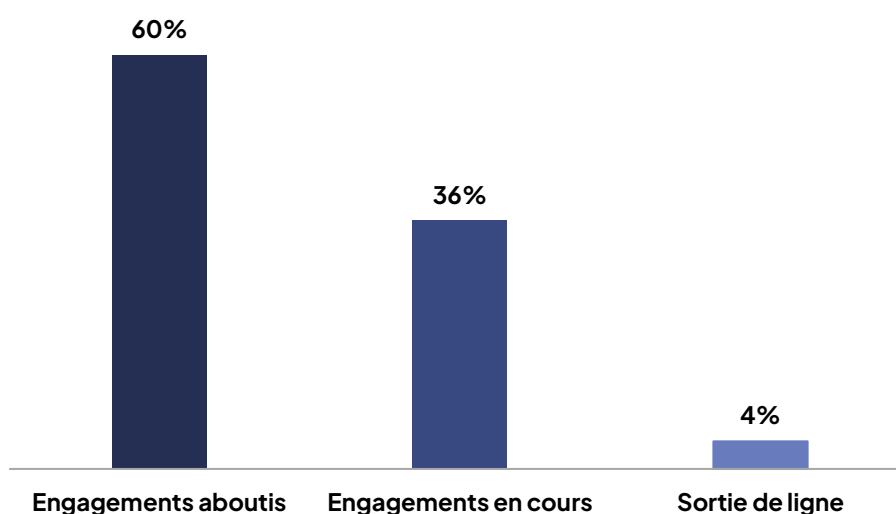
De plus, le suivi extra-financier continu des entreprises en portefeuille consiste à dialoguer avec le management des entreprises afin de s'assurer que les sociétés dans lesquelles le fonds investi prend en compte à long terme les facteurs environnementaux, sociétaux et de gouvernance.

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 liées 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) Démarche d'engagement avec les entreprises

Depuis janvier 2024, 50 sociétés présentes dans les fonds Empreinte Emploi France et Horizon Leaders Europe ont fait l'objet de dialogues réguliers et ciblés.

**Graphique : Répartition des démarches d'engagement**

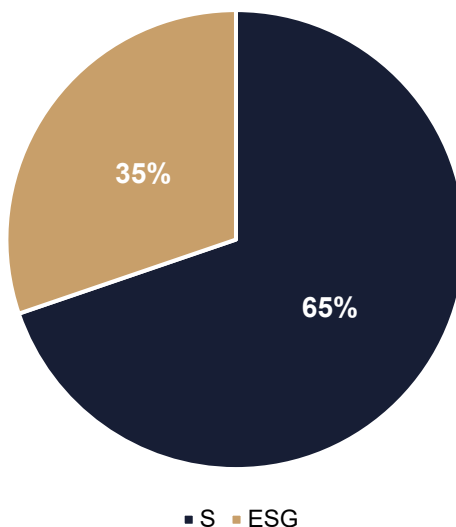


L'ensemble des engagements ont pour vocation d'augmenter la connaissance des pratiques de l'entreprise sur les piliers environnementaux, sociaux et de gouvernance. L'engagement actionnarial a permis également de promouvoir une meilleure transparence des entreprises sur les données extra-financières.



Ces engagements sont principalement concentrés sur la thématique sociale comme le montre le graphique ci-dessous :

**Graphique : Répartition des thèmes abordés**



## FOCUS EMPREINTE EMPLOI FRANCE

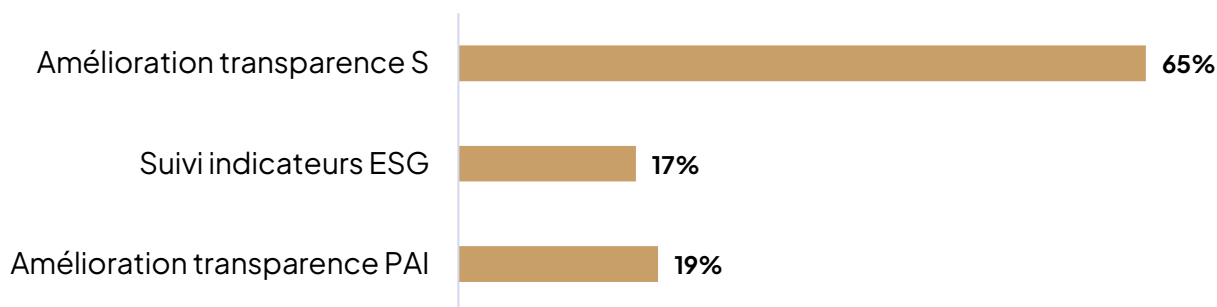
La vocation du fonds est principalement caractérisée par l'engagement actif des entreprises en portefeuille. En effet, les gérants du fonds rencontrent le management de toutes les entreprises dans lesquelles ils ont investi ou envisagent d'investir au moins une fois par an.

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.

**Graphique : Répartition des thèmes abordés (2024)**



## 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 d'euros sur le site de Vitry pour 350 emplois directs ;
- 100 millions d'euros sur le site de Trait pour 150 emplois directs ;
- 10 millions d'euros 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.

## 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.

La Société de 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 genrées. Enfin, la généralisation du distanciel pour les formations depuis la crise sanitaire a permis d'améliorer l'accessibilité des sessions, notamment pour les femmes.

### III. Engagement lors des Assemblées Générales

#### 1) Politique de vote

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 la Société de Gestion via le lien suivant : [www.talence-patrival.fr](http://www.talence-patrival.fr)

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

Le rapport de vote pour l'année 2024 est disponible sur notre site internet via le lien suivant : [www.talence-patrival.fr](http://www.talence-patrival.fr)

En 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 participé à 42 Assemblées Générales. Sur un total de 1 007 résolutions votées, 89 votes d'opposition ont été émis. Ce résultat représente un taux d'opposition de **9%**.

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

La Société de Gestion a mis en place une organisation interne dédiée aux investissements responsables.

#### 1) Comité de Direction

Le Comité de Direction de Talence Gestion suit l'avancement du déploiement de l'ISR et valide également, le cas échéant, les évolutions dans la démarche ISR et la méthodologie d'évaluation des enjeux de responsabilité sociétale des entreprises. Ce comité est bimensuel.

## 2) **Collaborateurs** engagés dans des démarches ISR

En 2024, 6 personnes au sein de la Gestion Collective ont travaillé sur les enjeux ESG (déploiement, mise en place d'outils, formalisation des processus et des démarches, gestion d'actifs intégrant une contrainte ESG).

Depuis 2024, un «Analyste ESG – Chargé des données et des reportings» se dédie essentiellement à ces sujets au sein de Talence Gestion.

### **Comité spécifique au fond EMPREINTE EMPLOI FRANCE**

Il réunit les partenaires extra-financiers mobilisés sur le projet et suit la mise en œuvre de la politique d'investissement responsable du fonds EMPREINTE EMPLOI FRANCE. Il se prononce notamment sur les mesures d'indicateurs, les émetteurs susceptibles d'être mis sous surveillance ou exclus, la gestion des controverses, les actualités marquantes des sociétés et autres sujets en lien avec le fonds.

## Communication autour de la politique d'engagement

Le rapport annuel de gestion ESG du fonds EMPREINTE EMPLOI FRANCE 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 (voir exemple ci-après).



## 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.

## Avertissement

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

La Société de 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 PATRIVAL - Siège social : 29 bis avenue de la Marne, 59290 Wasquehal.