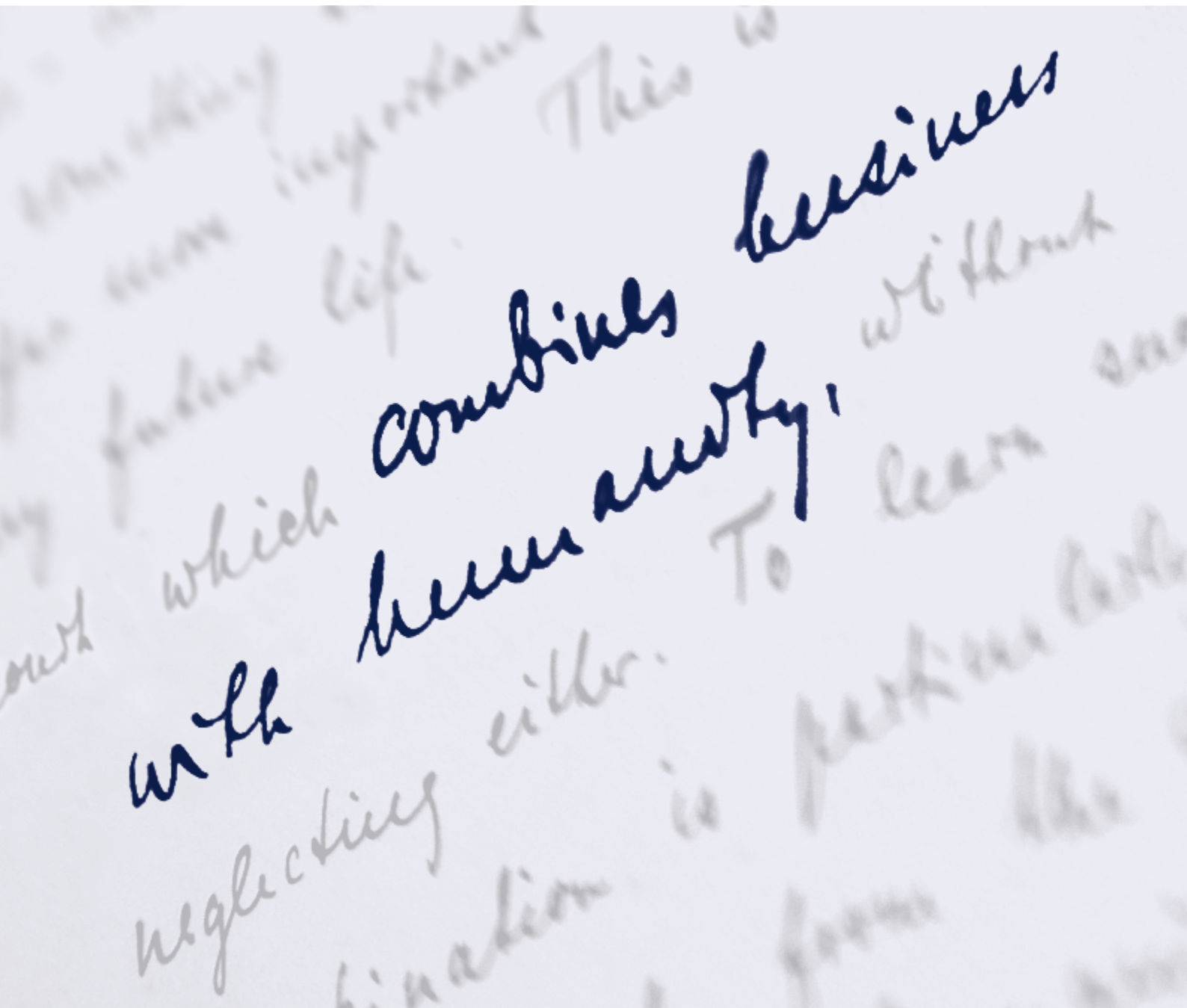




Rothschild & Co

Rapport de Responsabilité
d'Entreprise 2019



Contents

Message du Président Exécutif

1. Responsabilité d'entreprise de Rothschild & Co

- 1.1 Notre modèle d'affaires
 - 1.2 Stratégie en matière de Responsabilité d'entreprise
 - 1.3 Gouvernance
 - 1.4 Perspectives
-

2. Des pratiques commerciales responsables

- 2.1 Culture et dispositifs de conformité
 - 2.2 Confidentialité
-

3. Nos employés

- 3.1 Évolution des collaborateurs
 - 3.2 Diversité et inclusion
 - 3.3 Bien-être des salariés
-

4. Nos solutions d'investissement responsable

- 4.1 Présentation des métiers
 - 4.2 Priorités et feuille de route de l'investissement responsable
-

5. Notre environnement

- 5.1 Gestion de l'environnement
 - 5.2 Émissions de gaz à effet de serre et changement climatique
 - 5.3 Consommation responsable et engagement
-

6. Nos communautés

- 6.1 Partager nos compétences et notre expertise
 - 6.2 Encourager les dons
-

A. Informations supplémentaires

Photo de couverture : Extrait d'une lettre de 1924, adressée par Siegmund Warburg à Lionel et Anthony Rothschild, pour les remercier de l'avoir formé aux affaires et enseigné «l'excellente tradition de New Court, conjuguant, avec la même exigence, art des affaires et humanisme». (Avec l'aimable autorisation des Archives Rothschild).



Message du Président Exécutif



« Nous sommes déterminés à conforter une culture ancrée dans la conduite responsable des affaires, qui prend résolument en compte notre impact, en tant que groupe, sur nos collaborateurs, notre industrie, nos communautés et notre planète. »

Rothschild & Co est un des leaders du conseil financier dans le monde, avec plus de 3 500 collaborateurs dans plus de 40 pays. Notre objectif est de proposer une perspective singulière faisant véritablement la différence pour nos clients dans leur activité professionnelle et la gestion de leur patrimoine.

Depuis plus de 200 ans, nous avons accompagné nos clients avec la réputation de privilégier des propositions structurantes dans la durée, favorisant la croissance et le progrès économique dans le monde.

Nous devons notre héritage unique et notre bilan éloquent à une culture fondée sur des valeurs fortes. Cette culture s'incarne dans nos principes fondamentaux : une collaboration étroite entre les parties prenantes et nos équipes, en privilégiant une approche **responsable, réfléchie et créative**.

C'est en restant fidèles à nos principes fondamentaux que nous gagnons la confiance de nos associés, de nos clients et de nos actionnaires. Conscients que le succès de notre activité en dépend, nous n'avons jamais tenu leur confiance pour acquise.

Nous n'aurons de cesse, comme nous l'avons toujours fait, de promouvoir une culture fondée sur le sens de la responsabilité et sur la prise en compte de l'impact que nous pouvons avoir, en tant que groupe, sur nos collaborateurs, notre industrie, nos communautés et notre planète.

Ces dernières semaines, notre environnement de marché a connu des changements sans précédent. Pour autant, nous sommes plus que jamais déterminés à poursuivre notre engagement à long terme en faveur d'une entreprise responsable. Nous sommes extrêmement fiers de notre groupe et de la diversité de nos collaborateurs à travers le monde.

Le présent rapport a pour objet de mettre en avant nos priorités et notre orientation stratégique, de rappeler nos engagements et d'illustrer, à l'aide de quelques exemples récents, l'impact que cette culture peut avoir.

Bien sûr, nous pouvons aller encore plus loin et nous le ferons. Je suis néanmoins confiant, la singularité de notre culture et de notre vision nous permettra de rester une référence en matière d'entreprise responsable pour nos actionnaires et notre industrie dans son ensemble.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Alexandre de Rothschild'.

Alexandre de Rothschild
Président Exécutif de Rothschild & Co

« Nos capacités et notre positionnement sur le marché nous obligent à l'égard du monde qui nous entoure à œuvrer de manière responsable à la production des meilleurs résultats et à la gestion des risques pour nos parties prenantes. »

ROBERT LEITÃO

Managing Partner
Co-Président du
Comité Exécutif

1

Responsabilité d'entreprise de Rothschild & Co

- 1.1 Notre modèle d'affaires
- 1.2 Stratégie en matière de Responsabilité d'entreprise
- 1.3 Gouvernance
- 1.4 Perspectives



1. Responsabilité d'entreprise de Rothschild & Co

1.1 Notre modèle d'affaires

L'impact de notre activité sur nos collaborateurs, notre industrie, nos communautés et notre planète par le biais d'une gestion responsable de nos opérations et de nos ressources joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre de notre activité et dans la réalisation de nos objectifs stratégiques à long terme.

La promotion d'une culture d'entreprise responsable est solidement intégrée dans notre modèle économique. Nous utilisons nos compétences pour faire face aux risques et opportunités importants pour la société et pour toutes nos parties prenantes en matière de Responsabilité d'entreprise.

Notre objectif

Avec 200 ans d'expérience, nous offrons une perspective distincte qui change les choses de manière significative pour les activités et le patrimoine de nos clients

Notre culture est axée sur nos valeurs

Nous encourageons une culture d'entreprise responsable et de création de valeur sur le long terme pour nos clients, nos parties prenantes et nos investisseurs

Responsabilité

Mesurée
Stratégique
Long terme

Perspicacité

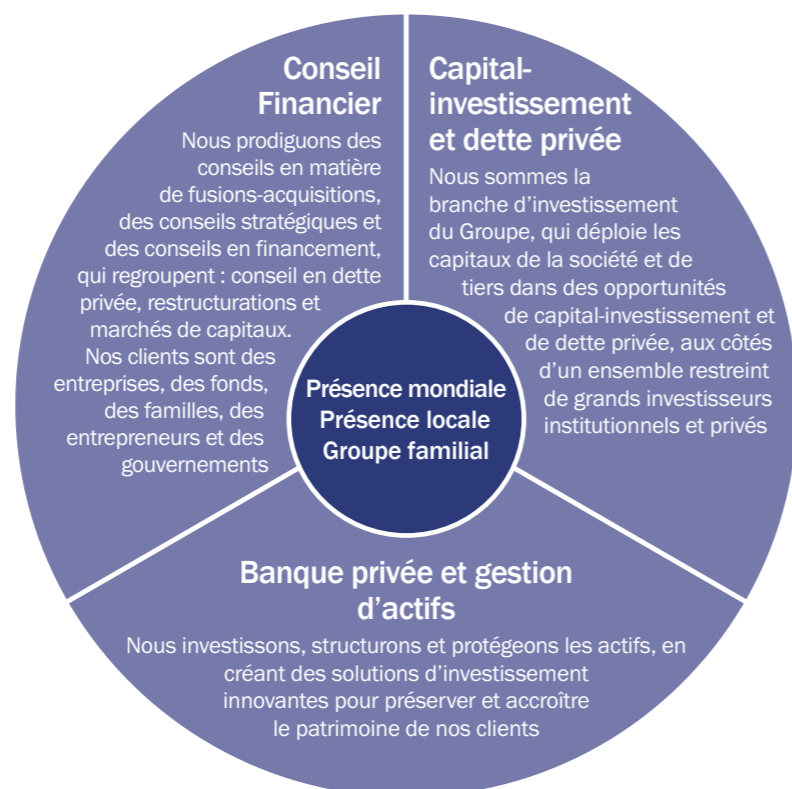
Responsable
Empathique
Engagée

Créativité

Innovante
Collaborative
Entrepreneuriale

Trois métiers établis

Un Groupe constitué de trois métiers



43
pays

62
sites

3 559
collaborateurs

Principaux leviers de différenciation

Perspective à long terme

Nous sommes un partenaire de longue date et de confiance des grandes institutions, des familles, des individus et des gouvernements :

- Nous sommes une société indépendante, contrôlée par une famille et focalisée sur une croissance sur le long terme
- Nous ne sommes pas contraints par une pensée à court terme et pouvons adopter une vision à long terme afin d'atteindre les objectifs de chaque client et d'offrir un rendement durable aux actionnaires

Relations durables

Les collaborateurs talentueux et motivés constituent le cœur de notre Groupe et le fondement de tout ce que nous fournissons à nos clients :

- Nous nous concentrons sur la création d'une culture inclusive qui encourage les plus hauts standards de qualité, de professionnalisme et d'éthique. Notre culture repose sur la qualité de nos collaborateurs qui incarnent nos valeurs
- Le dévouement et les connaissances de nos collaborateurs nous permettent de créer de la valeur réelle pour l'ensemble de nos parties prenantes

Culture d'entreprise responsable

Nous favorisons une culture d'entreprise responsable et prenons en charge de manière proactive l'impact de notre activité sur :

- Nos collaborateurs
- Notre industrie
- Notre environnement
- Nos communautés

Une stratégie commune à nos métiers

Création de valeur durable

Trois métiers établis avec de fortes synergies entre eux concentrés sur une croissance à long terme

Croissance équilibrée

Une croissance stable dans nos trois métiers qui atténue les effets des marchés cycliques

Rendement pour l'actionnaire

En nous concentrant sur une utilisation efficace du capital, nous générons un bénéfice durable et pouvons assurer une politique de dividende progressive

1.2 Stratégie en matière de Responsabilité d'entreprise

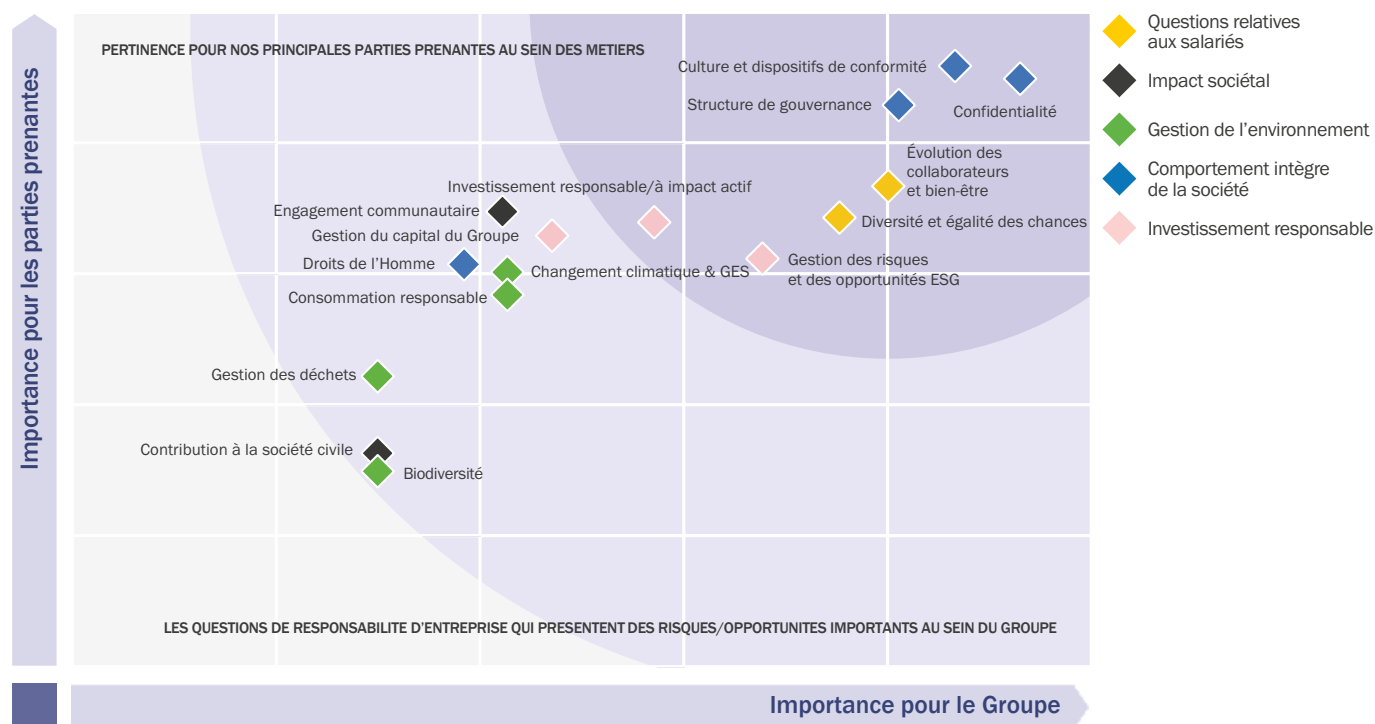
Dans un environnement de marché en constante évolution, nous surveillons de façon continue les risques et les opportunités inhérents au modèle économique en matière de Responsabilité d'entreprise.

Un groupe de travail composé de membres de la Direction générale a procédé à une évaluation approfondie des questions de Responsabilité d'entreprise. L'objectif consistait à identifier les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance les plus importants pour nos parties prenantes et susceptibles de créer des opportunités ou des risques pour les différents métiers du Groupe.

financiers liés à la Responsabilité d'entreprise qui ont été évalués et, parmi ceux-ci, ceux que nous considérons comme les plus importants. Ils constituent la base du développement de la stratégie du Groupe en matière de Responsabilité d'entreprise. Les conclusions de cette évaluation mettent en évidence cinq grands domaines de responsabilité qui représentent des priorités non financières importantes pour notre activité.

La matrice d'importance ci-dessous présente les principaux risques et opportunités non

Matrice de matérialité



Méthodologie: Grâce aux discussions avec les équipes de direction des divisions et du Groupe, aux textes réglementaires et aux cadres des ONG reconnus, nous avons identifié une longue liste d'enjeux potentiels pour le Groupe en matière de Responsabilité d'entreprise. Nous avons ensuite, avec les équipes de direction, privilégié les domaines les plus significatifs en fonction des commentaires réguliers des clients, des investisseurs, des fournisseurs et de nos collaborateurs, de la recherche sur le marché secondaire et des experts au sein du Groupe garantissant la conformité réglementaire. Ces points de vue sur les priorités ont été agrégés dans la matrice de matérialité des questions de Responsabilité d'entreprise du Groupe.

La stratégie et les priorités du Groupe qui en découlent, ont été arrêtées par le Comité exécutif du Groupe et validées par Rothschild & Co Gestion.



Nos priorités

Notre stratégie en matière de Responsabilité d'entreprise définit un engagement clair dans la conduite de nos activités et présente nos ambitions et nos activités autour de cinq piliers qui répondent aux risques et opportunités de Responsabilité Sociale et Environnementale les plus importants pour le groupe :

Promouvoir des pratiques commerciales responsables



Nous accordons une grande importance à la bonne conduite, la responsabilité personnelle et l'implication dans le travail tant entre collègues qu'avec nos clients. Ceci implique notamment :

- d'assurer le respect de la confidentialité
- de disposer de dispositifs et technologies de conformité efficaces
- de mettre en œuvre des normes rigoureuses en matière de lutte contre la corruption passive et active
- de mettre en oeuvre une gouvernance et une surveillance efficaces

Cultiver une culture des ressources humaines responsables



Notre objectif est d'attirer et de retenir les personnes les plus talentueuses d'origines, de cultures et d'expériences variées, en créant un environnement permettant à nos collaborateurs d'évoluer, performer et exceller, notamment en

- faisant part de commentaires et en offrant des opportunités d'évolution et des missions qui leur permettent de tirer le meilleur parti de leur carrière
- soutenant le bien-être de nos collaborateurs et une approche du travail équilibrée
- assurant l'égalité des chances pour tous par le développement, une stratégie de rémunération efficace et la transparence en matière de promotions

Proposer des solutions d'investissement responsable innovantes



Nous voulons contribuer activement à l'évolution des pratiques des entreprises et à l'orientation des flux financiers vers une économie plus durable en :

- intégrant les critères extra financiers dans nos décisions d'investissement pour créer de la valeur à long terme et soutenir le développement d'une économie plus responsable
- menant une politique d'engagement active qui vise un dialogue constructif avec les sociétés sur les sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance
- développant des solutions d'investissement responsable innovantes

Prendre nos responsabilités en matière d'environnement



Nous sommes fermement résolu à contribuer à une économie plus durable sur le plan environnemental et à limiter notre impact sur l'environnement en appliquant les mesures ci-dessous :

- prendre en compte les risques et les opportunités environnementaux liés à nos activités
- gérer de manière responsable les émissions de gaz à effet de serre et en réduisant proactivement notre impact négatif sur l'environnement
- défendre une consommation et une utilisation des ressources responsables

Notre engagement communautaire



Nous soutenons les jeunes des milieux défavorisés dans la réalisation de leurs projets, afin que chacun puisse se construire et se développer grâce à ses capacités et son potentiel, quel que soit l'environnement sans lequel il évolue en :

- apportant un soutien financier à des associations, des entreprises sociales qui partagent nos objectifs ou à des personnes directement
- offrant notre expertise professionnelle à des associations et entreprises sociales prometteuses qui impactent la vie des jeunes qu'ils soutiennent
- invitant nos collaborateurs à partager leurs compétences et accompagner bénévolement des jeunes

« Nous favorisons une culture d'entreprise responsable et prenons en charge de manière proactive l'impact de notre activité sur nos collaborateurs, notre industrie, nos communautés et notre planète. »

3 559

collaborateurs, faisant la diversité de nos équipes

43

pays, avec une équipe mondiale de collaborateurs

env. 80%

des actifs sous gestion de R&Co AM Europe's AuM sont conformes aux critères ESG

Toutes les divisions concernées deviendront signataires des UNPRI en 2020

Les émissions de scope 1 ont baissé de

61%

56%

de l'électricité du groupe proviennent de sources renouvelables certifiées

>30%

des salariés ont exercé des activités d'engagements communautaires

Les oeuvres caritatives qui ont bénéficié de nos abondements d'entreprise ont aidé, collectivement >900 000 jeunes

1.3 Gouvernance

Pour promouvoir une culture d'entreprise responsable dans l'ensemble du Groupe, l'équipe de direction doit se faire le fer de lance de cette approche au quotidien. Les dispositifs de gouvernance du Groupe reflètent cet engagement en faveur de la Responsabilité d'entreprise.

1.3.1 Présentation de la gouvernance du Groupe

Notre nom Rothschild & Co incarne à lui seul l'idée d'un véritable partenariat entre la Direction et les équipes au sein du Groupe. Le mode de gouvernance du groupe en est l'illustration.

Le Gérant

Rothschild & Co Gestion, Gérant de Rothschild & Co, assure la direction de la Société, holding opérationnelle du Groupe.

Dans ce cadre notamment, le Gérant définit les orientations stratégiques, supervise l'information comptable et financière et pilote le dispositif de contrôle interne de Rothschild & Co et de ses filiales sur base consolidée.

Le Gérant s'appuie sur le Conseil de gérance pour accomplir sa mission.

Composition du Conseil de gérance :



Alexandre de Rothschild
Président Exécutif



Robert Leitão
Managing Partner
Co-Président du Comité Exécutif



François Pérol
Managing Partner
Co-Président du Comité Exécutif



Marc-Olivier Laurent
Managing Partner

Le Comité Exécutif du Groupe

Le Comité Exécutif du Groupe (« Group Executive Committee/GEC »), qui est coprésidé par Robert Leitão et François Pérol, est le comité exécutif de Rothschild & Co.

Le GEC se compose des responsables de nos divisions opérationnelles ainsi que des directeurs des fonctions support cruciales du Groupe : Finance, Ressources humaines et Juridique et Conformité. En tant que comité exécutif de Rothschild & Co, le GEC est responsable de la direction globale et de la définition des orientations stratégiques du Groupe, représentée par le Président Exécutif et les Managing Partners.

Dans ses attributions, le GEC participe à la direction globale et à la définition des orientations stratégiques du Groupe par Rothschild & Co, représentée par le Président Exécutif et les Managing Partners, afin de permettre leur bonne mise en œuvre au sein du Groupe.

Conseil de surveillance

Le Conseil de surveillance assure le contrôle permanent de la gestion de la Société, notamment de ses documents comptables et financiers et de son dispositif de contrôle interne.

1.3.2 Gouvernance en matière de Responsabilité d'entreprise

Notre structure de gouvernance est conçue de manière à ce que la Responsabilité d'entreprise s'inscrive au cœur de nos activités et qu'elle soit fondée, pilotée et coordonnée par des responsables au plus haut niveau de la Direction et du Conseil de surveillance.

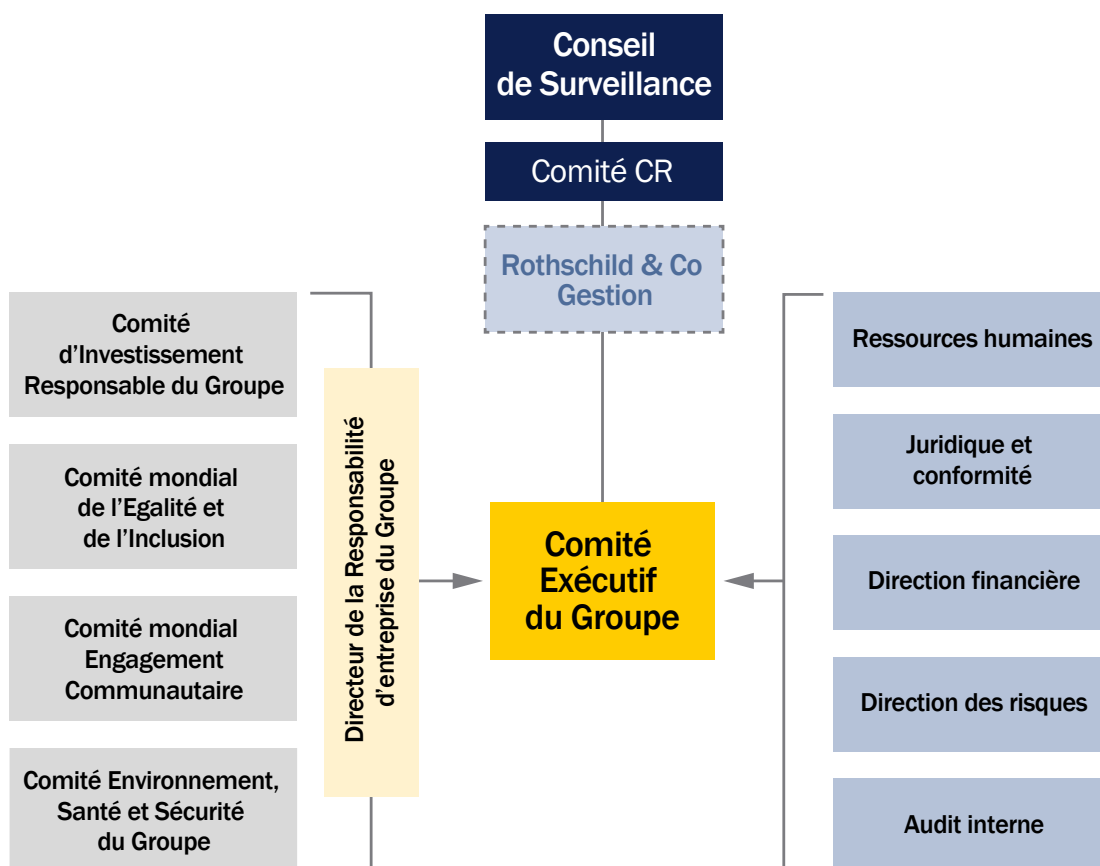
Notre stratégie et notre politique en matière de Responsabilité d'entreprise sont initiées, définies et pilotées par le Comité Exécutif du Groupe (« GEC »). Un membre de ce Comité est responsable de l'ensemble de nos initiatives en la matière à l'échelle mondiale.

Le GEC se prononce, en cas de besoin, sur les sujets de Responsabilité d'entreprise lors de ses réunions ordinaires et présente la stratégie au Conseil de surveillance au moins une fois par an. En 2019, des sujets relatifs à la Responsabilité d'entreprise ont été abordés dans 50 % des réunions.

En 2019, le GEC a nommé un Directeur de la Responsabilité d'entreprise du Groupe afin de contribuer à la coordination des initiatives prises à l'échelle du Groupe et de fournir des données consolidées sur la performance du Groupe par rapport à nos objectifs stratégiques. Le Directeur de la Responsabilité d'entreprise du Groupe est directement rattaché au membre du GEC responsable ainsi qu'à l'un des Gérants. Avec le soutien d'une équipe d'experts dans nos domaines prioritaires, le Directeur de la Responsabilité d'entreprise du Groupe travaille en étroite collaboration avec les différents Comités de Direction du Groupe dédiés à la gestion et à la mise en œuvre opérationnelle de nos initiatives dans l'ensemble de nos métiers.

Grâce à cette approche intégrée, nous veillons à la bonne mise en œuvre de notre stratégie en matière de Responsabilité d'entreprise à tous les niveaux et métiers.

Nous sommes déterminés à adopter et promouvoir la Responsabilité d'entreprise au plus haut niveau du Groupe



Vue d'ensemble des comités de soutien au Comité Exécutif du Groupe :

1	Comité d'Investissement Responsable du Groupe	Nous travaillons sur une stratégie d'intégration ESG à l'échelle du Groupe afin d'influer sur la transformation des industries vers des pratiques durables en étant un investisseur engagé et en proposant des produits d'investissement durable.
2	Comité mondial de l'Égalité et de l'Inclusion	Nous œuvrons sans cesse en faveur d'un environnement diversifié, inclusif et flexible qui permet à tous les collaborateurs de réaliser leurs aspirations personnelles et professionnelles et de s'assurer que Rothschild & Co offre des opportunités à long terme à nos talents.
3	Comité mondial Engagement Communautaire	Nous définissons et pilotons la stratégie du Groupe en matière d'engagement communautaire pour mener à bien notre mission globale : changer les choses de manière significative pour les jeunes et les enfants défavorisés.
4	Comité Environnement, Santé et Sécurité du Groupe	Nous nous efforçons, au travers de nos activités, produits et services, d'offrir de la valeur ajoutée à nos métiers et aux activités de nos clients, en adoptant une approche durable et respectueuse de l'environnement pour contribuer à la conservation et la protection des ressources naturelles de la planète.

Dans le même esprit que pour le GEC, le Conseil de surveillance a approuvé la création d'une structure simplifiée et efficace, lui permettant de se saisir, par lui-même, des questions de Responsabilité d'entreprise à l'échelle mondiale.

La stratégie du Groupe en matière de Responsabilité d'entreprise est présentée au Conseil de surveillance par le Gérant de la Société, Rothschild & Co Gestion.

Le Conseil de surveillance examine, à l'initiative de la Direction générale, les questions de Responsabilité d'entreprise, à moins qu'il n'en identifie lui-même l'opportunité.

A la date de publication du présent rapport, il convient de noter que lors de sa réunion du 10 mars 2020, le Conseil de surveillance a approuvé la création d'un comité en charge de la Responsabilité d'entreprise (le "Comité CR"). Composé de 3 membres du Conseil de surveillance, il a pour missions :

- d'assister le Conseil de surveillance dans le suivi des questions relatives à la Responsabilité d'entreprise, en matière sociales, sociétales et environnementales, afin que la Société puisse anticiper au mieux les opportunités, les défis et les risques qui y sont associés, et en particulier assister le Conseil de surveillance dans le suivi des politiques en place dans les domaines précités et des objectifs fixés, des procédures d'identification des risques et de préparation des informations non financières, et des travaux des comités opérationnels en charge des questions de Responsabilité d'entreprise au sein du Groupe ;
- de rendre compte régulièrement au Conseil de sa mission et formuler des recommandations le cas échéant.

Les informations sur la composition du Comité CR, sont disponibles dans le rapport annuel à la section 2.1.3 relative au rapport sur le gouvernement d'entreprise du Conseil de surveillance aux actionnaires, page 96.



1.4 Perspectives

Élément clé de la stratégie à long terme du Groupe, nous poursuivons nos efforts en matière de Responsabilité d'entreprise. Ceux-ci impliquent une réévaluation constante de nos domaines prioritaires et de notre stratégie en collaboration avec nos parties prenantes.


Nous continuerons à nous concentrer sur les initiatives les plus pertinentes et ayant le plus d'impact dans la sphère de notre influence opérationnelle. Nous poursuivons également la réflexion sur la façon dont nous pouvons avoir un impact à long terme pour nos parties prenantes grâce à une gestion responsable de nos activités commerciales. Une telle gestion implique l'examen continu des facteurs ESG dans le cadre des politiques et des processus de sélection des fournisseurs, partenaires et nouveaux clients du Groupe, ainsi que la recherche et la mise au point de conseils et de solutions durables pour répondre aux besoins à long terme de nos clients.

Nous reconnaissons que les recommandations du Groupe de Travail sur les Publications Financières relatives au Climat (« Taskforce on Climate Related Financial Disclosure » ou « TCFD ») facilitent l'identification des risques et des opportunités liés au climat dans nos activités. Le plan de travail actuel vise à évaluer l'impact climatique de nos portefeuilles à travers l'analyse de scénarios. Les résultats permettront à la fois d'améliorer notre gestion des risques, y compris les procédures sous-jacentes pour gérer les risques climatiques de manière plus efficace, et de démontrer que le risque climatique est pris en compte dans notre stratégie commerciale et notre offre de produits.

Par ailleurs, nos travaux nous aident à nous préparer aux futures réglementations en Europe et ailleurs, ainsi qu'à l'évolution des exigences de nos clients et parties prenantes. Nous visons à communiquer dans le prochain rapport annuel notre alignement sur les recommandations de la TCFD.

Sous l'égide du nouveau Directeur de la Responsabilité d'entreprise du Groupe et la supervision du GEC, nous rechercherons l'année prochaine des opportunités de collaboration accrue entre les fonctions et comités concernés afin de tirer parti de l'interdépendance de nos initiatives prioritaires et du savoir-faire de nos équipes d'experts.

À travers le Groupe, nous nous engageons à apporter de la valeur ajoutée à nos principales parties prenantes sur le long terme. Nous continuerons d'encourager une culture du commerce responsable dans notre industrie et au-delà, afin de changer les choses de manière significative pour le monde qui nous entoure.



« Il existe chez Rothschild & Co une forte culture d'intégrité dans la conduite des opérations. La Direction générale et les administrateurs non exécutifs mettent tout en œuvre pour assurer la pérennité et la protection de cette culture ainsi que sa promotion par une équipe conformité mondiale, suffisamment dotée en talents et ressources. »

JONATHAN WESTCOTT

Directeur juridique et de la conformité du Groupe

2

Des pratiques commerciales responsables

- 2.1 Culture et dispositifs de conformité
- 2.2 Confidentialité



2. Des pratiques commerciales responsables

Étant l'un des principaux groupes de services financiers indépendants au monde, nous mettons l'accent sur la bonne conduite, elle-même fondée sur la responsabilité personnelle et notre engagement dans la manière dont nous travaillons les uns avec les autres, avec nos clients et nos partenaires.

Cette obligation est le fondement même de notre culture de conformité. Nos attentes sont clairement communiquées dans notre Code de déontologie et les politiques de notre Groupe, qui s'appliquent à chacun de nos collaborateurs.

Cette approche, fondée sur des principes, s'appuie sur l'application de dispositifs et de contrôles de conformité rigoureux, parmi lesquels :

- l'investissement dans des dispositifs et des technologies de conformité de pointe ainsi que leur mise en œuvre dans le cadre d'une supervision et d'une gouvernance efficaces ; et
- des mesures appropriées pour préserver la confidentialité.

2.1 Culture et dispositifs de conformité

À travers tout le Groupe, nous disposons de dispositifs qui garantissent un comportement responsable dans chacun de nos actes.

2.1.1 . Politiques, procédures et directives

Chaque collaborateur est tenu de lire, comprendre et respecter les politiques, procédures et directives de Rothschild & Co qui s'appliquent à son métier et de suivre toutes les formations professionnelles obligatoires dans le domaine de la conformité et d'autres domaines en tant que de besoin. Ces politiques, procédures et directives expliquent et détaillent les termes réglementaires pertinents.

Nous considérons qu'une politique stricte d'intégrité dans la conduite des opérations a valeur de licence d'exploitation pour un groupe comme le nôtre.

2.1.2 Opérations d'initiés

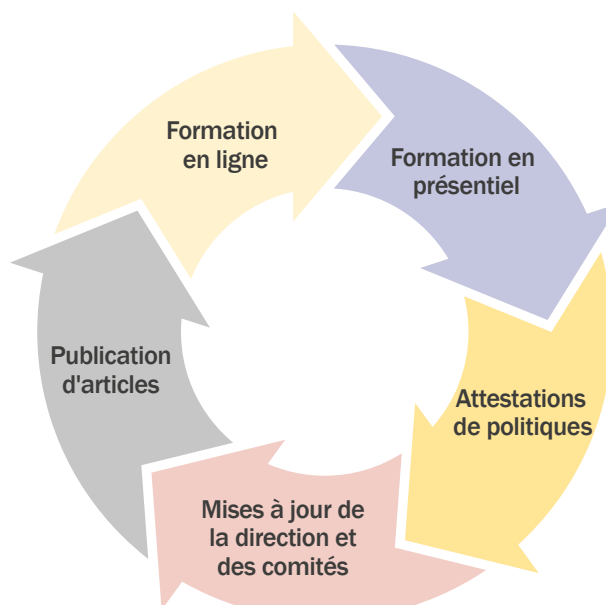
Toutes les entités de Rothschild & Co doivent adhérer à la Politique du Groupe en matière d'abus de marché et nos procédures spécifiques sur le traitement des informations privilégiées doivent être respectées. L'interdiction générale des abus de marché s'appuie sur des actions de formation et d'éducation, des programmes de suivi de la conformité et une communication régulière auprès de tous les collaborateurs visant à leur rappeler leurs obligations.

2.1.3 Conflits d'intérêts

L'indépendance constitue la pierre angulaire de notre offre dans le cadre de nos métiers. Il est donc essentiel que ces derniers soient capables d'identifier et de gérer les conflits ou les conflits potentiels à un stade précoce. Le principe essentiel de la politique du Groupe en matière de conflits d'intérêts est le suivant : Rothschild & Co doit agir de manière appropriée et fournir des conseils objectifs, dans le meilleur intérêt de nos clients et sans être affecté par des conflits d'intérêts.

Nos politiques et procédures en matière de conflits d'intérêts sont revues et mises à jour au moins une fois par an afin de refléter les nouvelles lois et pratiques, ainsi que les évolutions stratégiques (comme les nouveaux métiers ou produits) à travers le Groupe.

Stratégies d'éducation et de sensibilisation à la culture de la conformité



2.1.4 Lutte contre la corruption active et passive

Rothschild & Co adopte une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de corruption active et passive. Nous opérons de manière équitable, honnête, ouverte, intègre et dans le respect des lois favorisant et protégeant la concurrence loyale qui sont applicables dans les juridictions dans lesquelles nous sommes présents.

Toutes les catégories d'employés du groupe sont tenus de suivre régulièrement une formation obligatoire sur la lutte contre la corruption active et passive. Nous attendons d'eux qu'ils connaissent la politique du Groupe en matière de lutte contre la corruption active et passive et qu'ils y adhèrent. Les taux de réalisation sont suivis et surveillés. Une communication claire de la part des dirigeants définit les exigences et les standards que nous attendons de nos collaborateurs.

Le Groupe dispose d'une équipe dédiée à la Criminalité Financière située à Londres, dotée de ressources suffisantes et chargée de superviser les actions d'éducation, de formation, de suivi et de surveillance mises en œuvre par des unités locales également dédiées à la Criminalité Financière.

2.1.5 Dons politiques

Le Groupe ne fait ni n'autorise aucun don politique en son nom. Il n'a pas non plus d'affiliation politique.

2.1.6 Politique fiscale principale

La stratégie fiscale du Groupe s'applique à toutes les entités détenues par Rothschild & Co SCA et s'applique à la gestion des affaires fiscales du Groupe. Les impôts liés aux employés et aux clients sont gérés par les Ressources humaines et les services Juridique et Conformité et ne sont pas couverts par la stratégie fiscale du Groupe.

Les activités visant à gérer efficacement la fiscalité sont organisées par le Groupe, conformément aux besoins commerciaux et à l'approche conservatrice du Groupe en matière de risque fiscal.

Nous ne concluons, ne facilitons ni ne favorisons d'arrangements qui poursuivraient une finalité ou qui auraient une justification autre que commerciale et qui iraient à l'encontre de la réglementation applicable.

L'équipe fiscale du groupe identifie et suit de manière proactive les principaux risques fiscaux sur l'ensemble de l'année en tenant compte de l'évolution de l'activité et de la législation fiscale en vigueur. Elle s'assure également que le cadre de contrôle du risque fiscal fait l'objet d'une mise à jour appropriée.

Cette équipe assiste et collabore également avec la Direction financière du Groupe afin de veiller au respect intégral et en temps utile des obligations de reporting fiscal et des autres obligations légales. Elle entretient des relations professionnelles étroites avec les différents acteurs du métier afin de s'assurer que les implications fiscales des transactions et des changements d'activité sont pleinement comprises.

L'équipe fiscale du Groupe consulte des conseillers externes sur des sujets spécifiques, et, quand cela est opportun, discute avec les organismes du secteur afin d'évaluer les évolutions législatives futures.

2.1.7 Lutte contre le blanchiment de capitaux et connaissance du client

Notre réputation est d'une importance capitale pour nous. C'est la raison pour laquelle nous veillons à travailler avec des clients et des contreparties qui satisfont à nos normes exigeantes.

Rothschild & Co dispose de politiques et procédures détaillées et complètes régissant la manière dont nous prenons en charge nos clients et nos activités. Ces politiques et procédures prévoient divers diligences allant de la vérification préalable et la recherche sur l'identité, l'origine du patrimoine et la réputation des clients particuliers aux recherches sur la structure capitalistique, les bénéficiaires et la structure de gouvernance des personnes morales et autres structures juridiques. Rothschild & Co dispose de processus spécifiques d'acceptation des clients, y compris des comités qui examinent toutes les questions relatives à l'acceptation de nouveaux clients à plus haut risque. Les informations concernant tous les clients existants sont régulièrement réexaminées dans le cadre d'une revue annuelle des personnes politiquement exposées et des clients à haut risque. Ces comités s'inscrivent dans une démarche rigoureuse et intégrée de réduction du risque d'atteinte à la réputation du Groupe.

Le Groupe maintient également des dispositifs et des processus appropriés relatifs au contrôle des sanctions et au suivi des transactions.



Outre l'examen des nouveaux clients et des nouvelles affaires, Rothschild & Co a mis en place des politiques et des processus détaillés visant à réduire le risque d'exposition à la criminalité financière, y compris le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme. Des rapports réguliers sur les principaux indicateurs relatifs à la criminalité financière dans le domaine de la lutte contre le blanchiment de capitaux et de la criminalité financière sont transmis à tous les organes de direction compétents.

2.1.8 Évasion fiscale

L'évasion fiscale est considérée comme l'une des formes de criminalité financière les plus répandues et concerne tant les particuliers que les entreprises et les gouvernements. A cet égard, nous prenons nos responsabilités très au sérieux et nous nous engageons à jouer notre rôle dans la lutte contre l'évasion fiscale. Pour plus d'informations, voir le chapitre « Résultats, impôts et effectifs par territoire » sur p. 214 de rapport de gestion dans le rapport annuel.

2.1.9 Droits de l'Homme

Le respect de l'individu est inscrit au cœur de notre culture et de nos valeurs familiales, lesquelles animent notre Groupe depuis des générations. L'importance que nous accordons aux droits de l'Homme est inextricablement liée à ces valeurs.

Nous favorisons une culture d'ouverture, permettant ainsi aux collaborateurs de soulever toute préoccupation juridique, de conformité et/ou éthique, y compris une préoccupation qui serait liée aux violations des droits de l'Homme au sein de nos métiers ou de notre chaîne d'approvisionnement.

Nous nous engageons à lutter contre l'esclavage moderne sous toutes ses formes et prenons des mesures proportionnées pour veiller à l'absence totale de l'esclavage et de la traite des êtres humains dans nos activités et nos chaînes d'approvisionnement. Citons à titre d'exemple la création d'un groupe de travail sur l'esclavage moderne au Royaume-Uni, qui se réunit au cas par cas et travaille tout au long de l'année pour examiner tous les risques d'esclavage moderne et ce que nous pouvons entreprendre pour viser à les atténuer de manière pragmatique en tenant compte des risques évalués.

N.M. Rothschild & Sons Limited (« NMR ») et Rothschild & Co Wealth Management UK Limited (« R&CoWMUK ») publient chaque année une déclaration décrivant les mesures prises pour lutter contre l'esclavage moderne au sein de leurs métiers. Cette déclaration commune est disponible sur le site Web de Rothschild & Co (<https://www.rothschildandco.com/en/legal/modern-slavery-statement/>).

De même, nous attendons des fournisseurs de NMR et R&CoWMUK qu'ils respectent les valeurs de respect de l'individu auxquels nous adhérons. Si nous estimons qu'un fournisseur présente un risque élevé de violation de ces valeurs, nous exigeons qu'il adhère à notre politique de lutte contre l'esclavage. Nous sommes également susceptibles de rédiger des clauses visant à nous prémunir de l'esclavage moderne dans les contrats conclus avec des fournisseurs qui opèrent dans un secteur considéré à haut risque.

2.1.10 Lanceur d'alerte

Nous nous engageons à soutenir les collaborateurs qui ont des inquiétudes ou qui repèrent des irrégularités. Nous les incitons à faire preuve de vigilance et à partager leurs préoccupations, anonymement et dans leur propre langue s'ils le souhaitent, par l'intermédiaire d'un responsable hiérarchique, de la Conformité locale ou du Groupe, ou encore par l'intermédiaire d'un canal indépendant via une ligne d'assistance centralisée mondiale dédiée, sans risque de représailles.

2.2 Confidentialité

2.2.1 Vie privée des clients

Le respect de la confidentialité est d'une importance capitale pour Rothschild & Co. Nous prenons les mesures appropriées pour assurer la protection des informations confidentielles et exigeons de nos collaborateurs la plus grande prudence lorsqu'ils traitent des informations confidentielles concernant le Groupe ou ses clients.

Les communications et formations de conformité obligatoires sont complétées par des systèmes de suivi. Les collaborateurs sont en outre tenus de signaler sans délai tout incident ou préoccupation qu'ils pourraient avoir en matière de confidentialité.

Lorsque le suivi de la conformité, le reporting ou les audits internes révèlent des inquiétudes, des mesures correctrices sont mises en œuvre rapidement. Les dispositifs et contrôles sont régulièrement testés et revus pour déterminer s'il est nécessaire de les mettre à niveau afin de les adapter aux évolutions technologiques et aux pratiques réglementaires ou de marché.

2.2.2 Sécurité de l'information

Le programme de Rothschild & Co en matière de sécurité de l'information décrit l'ensemble des activités, systèmes de gouvernance et ressources qui fournissent au Groupe et à ses clients des informations sur les services de sécurité. Ce programme, qui explicite les capacités de l'organisation en matière de sécurité de l'information dans un contexte commercial, permet à la Direction générale de prendre des décisions en matière de gestion des risques.

Il définit un cadre de travail visant à atteindre les objectifs suivants :

- assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données des clients et des informations propriétaires, sous quelque forme que ce soit ;
- se prémunir contre les menaces susceptibles de nuire à la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité de l'infrastructure informatique et des systèmes informatiques ;
- s'assurer du respect constant des exigences réglementaires.

Ces objectifs sont atteints par la mise en œuvre des activités définies dans la stratégie relative à la sécurité de l'information, qui bénéficie du plein appui du Comité exécutif du Groupe. La stratégie a pour objectif de répondre aux enjeux définis ci-dessus, ainsi que :

- de protéger les activités commerciales contre les dommages causés par une violation de données qui pourrait entraîner une perte de confiance des clients ou conduire à des actions des autorités de régulation ;
- de transmettre à la Direction générale les informations nécessaires pour investir de manière proportionnée dans les outils et dispositifs en matière de sécurité de l'information ;
- de s'assurer que le Groupe dispose d'une procédure de sécurité de l'information cohérente en cas de survenance d'un incident grave.
- La responsabilité de la définition et de la mise en œuvre du programme global de sécurité de l'information est confiée au Chief Information Security Officer (« CISO »), rattaché au Group Chief Risk Officer. Le CISO est appuyé par une équipe à Londres ayant une expérience spécialisée dans la conception, la construction et l'exécution de programmes informatiques, ainsi que par des agents régionaux de sécurité de l'information basés à Paris, Zurich et New York.



2.2.3 Sécurité de l'information

La Direction de la Sécurité des systèmes informatiques de Rothschild & Co assure le contrôle permanent et la fourniture quotidienne d'indicateurs sur la sécurité technique. Ces derniers sont sélectionnés pour répondre aux exigences du programme en matière de sécurité de l'information autorisé par le Comité exécutif du Groupe. Les principaux contrôles exercés par la Direction des systèmes informatiques du Groupe sont, entre autres :

- systèmes de protection contre les menaces tels que les pare-feux de réseaux et d'applications, les anti-virus et l'application de correctifs ;
- détection des menaces, y compris la gestion des vulnérabilités, les tests de pénétration et le suivi de la sécurité ;
- gestion des identités et des accès, notamment contrôle d'accès privilégié et vérification par courrier électronique, par exemple SPF ;
- coordination des tests de reprise des activités après sinistre pour les installations des centres de données, les principaux bureaux, les bureaux locaux et les sites de secours ;
- intervention en cas d'incidents liés à la sécurité ;
- les installations du centre de données global sont certifiées ISO27001 et couvertes par le rapport d'assurance ISAE 3402.

La responsabilité de la mise en œuvre des mesures de sécurité technique incombe au Group *IT Security Manager* (« ITSM ») du Groupe, rattaché au *Chief Information Officer*. L'ITSM est assisté d'une équipe composée d'experts en sécurité basée à Londres. En Suisse, l'entité Banque privée dispose d'un service de sécurité informatique indépendant, rattaché au *Chief Information Officer* local.



« Nos collaborateurs sont la force vive de notre entreprise. Nous nous employons à créer un environnement propice à l'accomplissement de leur potentiel »

PAUL BARRY

Directeur des ressources humaines du Groupe

3

Nos employés

- 3.1 Évolution des collaborateurs
- 3.2 Diversité et inclusion
- 3.3 Bien-être des salariés



3. Nos employés

Les collaborateurs talentueux et motivés constituent le cœur de notre activité et le fondement de tout ce que nous fournissons à nos clients. Le dévouement et les connaissances de nos 3 600 collaborateurs issus de différentes origines nous permettent de créer de la valeur réelle pour l'ensemble de nos parties prenantes.

Nous nous efforçons de créer un environnement d'opportunités et de partenariat. Nous investissons dans les meilleurs talents et donnons à nos collaborateurs les moyens de performer, d'évoluer et de rester dans l'entreprise. Nous proposons une gamme de carrières et investissons aux côtés de nos collaborateurs dans leur expérience professionnelle continue au travers de différents programmes structurés et opportunités internes.

Pour cultiver un environnement qui offre des opportunités à tous, nous nous concentrons fortement sur la création d'une culture inclusive qui encourage les plus hauts standards de qualité, de professionnalisme et d'éthique. Le Groupe s'appuie sur les talents dans l'ensemble des marchés sur lesquels il opère. Nous sommes fiers d'attirer, de développer et de retenir certains des esprits les plus brillants du secteur.

3.1 Évolution des collaborateurs

Nous avons pour objectif d'aider chacun de nos collaborateurs à être au meilleur de ses capacités. Nous nous engageons à offrir des opportunités d'évolution sur mesure pour aider nos collaborateurs à atteindre leurs objectifs.

3.1.1 Opportunités de formation

Développer les talents et inciter les collaborateurs à tirer le meilleur parti de leur carrière est l'un des axes clés de la stratégie du Groupe.

L'équipe du Groupe dédiée à la formation et à l'évolution propose et coordonne toute une gamme d'opportunités, afin de permettre aux collaborateurs de gagner en efficacité professionnelle, technique et personnelle, sous la forme de programmes de formation, locaux et internationaux, dispensés en personne et sur ordinateur. Former nos managers à l'accompagnement de leurs collaborateurs dans leur progression en est un élément essentiel.

Nous avons pour objectif d'élaborer et de fournir des solutions pour répondre à tous les aspects de l'évolution d'un collaborateur à travers des programmes de formation formalisés et informels, du mentorat, du coaching et du développement d'équipes. Les collaborateurs sont également activement encouragés à participer à des programmes d'évolution qui sont directement liés à leur poste actuel ou à leur parcours professionnel.

Rothschild & Co propose des programmes pour les jeunes diplômés et stagiaires structurés au sein des trois métiers. Ils sont destinés à la fois aux étudiants en dernière année d'études universitaires et à ceux qui sont déjà diplômés.

Programme mondial d'évolution Conseil financier

Ce programme est une formation technique complète qui comprend des cours obligatoires, recommandés et optionnels pour les collaborateurs, de tous les niveaux du métier de Conseil financier. Organisées par grade, ces formations visent à développer les compétences des collaborateurs au fur et à mesure de leur progression dans l'entreprise. En plus des séances dispensées en présentiel par un formateur, des sessions WEBEX sont également proposées pour les bureaux situés à l'étranger.

3 559

collaborateurs dans le monde

Équipe mondiale : collaborateurs provenant de

43 pays dans

62 bureaux



>130

diplômés de 24
pays été recrutés
et ont suivi notre
programme mondial
de formation

>160

collaborateurs ont
participé à nos
programmes de
promotion

Programme mondial de formation dédié aux jeunes diplômés

Le programme mondial de formation dédié aux jeunes diplômés (« Global Graduate Training ») est organisé chaque année pour les jeunes diplômés de tous les métiers. Ce programme d'une durée de six semaines offre une formation inégalée aux concepts financiers que les diplômés doivent maîtriser pour réussir leurs tâches quotidiennes, ainsi qu'aux compétences personnelles clés, telles que la communication, l'efficacité personnelle et le travail d'équipe. Les diplômés bénéficient de tous les soutiens nécessaires pour avoir la certitude qu'ils disposent de toutes les compétences requises lors de leur entrée dans leur équipe. Nous dispensons également une formation hors site de deux jours qui donne à nos jeunes diplômés la possibilité de se constituer un réseau mondial et de nouer des relations de longue durée avec leurs pairs dans un environnement unique.

Programmes de promotion

Dans le cadre de notre engagement permanent à développer les compétences de nos collaborateurs à chaque changement de grade nous disposons de programmes d'évolution à chaque étape clé de la promotion. Ces programmes sont destinés à aider nos collaborateurs à comprendre les exigences de leur nouvelle fonction et à construire une stratégie visant la réussite. Les programmes de développement résidentiel sont toujours organisés dans l'un des principaux sites où nous évoluons et les salariés nouvellement promus du monde entier y participent. Cela leur permet à la fois de bâtir leur réseau et de développer les compétences nécessaires pour les aider à réussir dans leur nouvelle fonction.

Référentiels de carrière

La gestion de la performance est essentielle à la réussite continue de nos activités et à l'évolution professionnelle de nos collaborateurs. Des retours sur la performance de chacun sont donnés régulièrement tout au long de l'année et une évaluation formelle de cette performance est réalisée en fin d'année.

Nos référentiels de carrière comprennent une vue d'ensemble de six compétences de base :

- Leadership
- Compétences techniques
- Sensibilisation commerciale
- Culture Rothschild & Co
- Communication
- Conformité et risque

Ces référentiels sont intégrés dans nos modes de travail, de développement des talents et d'évolution professionnelle. Ils apportent à nos collaborateurs un ensemble clair et cohérent d'attentes dans l'ensemble des métiers des zones géographiques et des parcours professionnels. Ils nous permettent d'œuvrer vers des objectifs communs qui différencient nos pratiques de travail de celles de nos concurrents et garantissent que nous intégrons tous les principes directeurs de Rothschild & Co dans la manière dont nous servons nos clients et travaillons les uns avec les autres.



3.1.2 Programme de mobilité mondiale

Notre réseau mondial apporte véritablement de la valeur ajoutée et change vraiment les choses pour nos clients. Disposer de collaborateurs talentueux, polyvalents et flexibles est essentiel à cette fin. Le programme de mobilité mondiale a été conçu pour maximiser et développer les compétences des collaborateurs. Nous favorisons et permettons à des collaborateurs qualifiés et performants d'être mutés d'un bureau à l'autre afin de leur permettre d'apprendre les méthodes de travail dans d'autres régions du monde, de partager l'information au sein du Groupe et de se faire de nouveaux contacts en parallèle.

Les opportunités à l'international peuvent être des missions de longue durée de deux à trois ans, des mutations permanentes ou des missions de courte durée, comprises entre trois et 12 mois, utilisées principalement pour la formation ou pour combler un manque de compétences en faisant appel à un collaborateur intérimaire.

3.2 Diversité et inclusion

Pour former notre opinion distincte en tant que groupe, nous avons besoin d'une équipe diversifiée, composée d'hommes et de femmes d'origines et de cultures diverses, capable de répondre à nos besoins à l'échelle mondiale et d'interagir avec nos clients et leurs collègues à travers le monde. Il s'agit là de construire un environnement valorisant la diversité et la différence.

Pour y parvenir, nous favorisons une culture où nos collaborateurs peuvent être eux-mêmes au travail et créer un lieu de travail où ils peuvent prospérer et atteindre leur potentiel.

Nous encourageons le travail d'équipe, le respect et le partenariat dans chacun de nos actes. Nous incitons chaque collaborateur à se constituer un vaste réseau à travers le Groupe pour qu'il profite l'un à l'autre et, ce qui est important, pour apporter à nos clients cette combinaison de connaissances, de capacités et de valeurs. Cela a un impact direct sur le type de collaborateurs que nous cherchons à recruter, à promouvoir et à conserver.

3.2.1 Égalité des chances

En novembre 2017, les femmes Directrices et cadres dirigeantes du Groupe se sont réunies lors du Women's Leadership Forum pour discuter des défis auxquels sont confrontées les femmes dans l'entreprise et de la meilleure manière de continuer à améliorer les parcours professionnels et les opportunités qui leur sont offertes.

Ainsi, nous avons créé un Comité Groupe de l'Égalité et de l'Inclusion, présidé par notre Président exécutif, Alexandre de Rothschild, dont l'objectif est clair : disposer d'un environnement diversifié, inclusif et flexible qui permet à tous nos collaborateurs de réaliser leurs aspirations personnelles et professionnelles et de s'assurer que Rothschild & Co offre des opportunités à long terme pour que nos talents puissent s'épanouir et évoluer. Des initiatives et des réseaux de collaborateurs pour différents groupes d'intérêts ont été lancés dans le cadre de nos comités locaux de l'Égalité et de l'Inclusion.

Nous soutenons diverses initiatives de développement personnel telles que le mentorat, le sponsoring et l'adhésion à des organisations de mise en réseau et à des forums pour connecter nos professionnels et promouvoir l'inclusion à travers le Groupe. En 2018, Rothschild & Co a mis en place une formation sur les préjugés inconscients auprès des Associés, Directeurs adjoints et Directeurs dans le cadre de leurs programmes de Promotion, afin de soutenir la culture d'égalité et d'inclusion du Groupe. L'objectif de cette formation est d'accroître la prise de conscience et d'aider les collaborateurs à reconnaître les préjugés inconscients sous leurs différentes formes. À ce jour, plus de 400 collaborateurs ont participé à cette formation.

Shine for Women programme

En 2018, nous avons développé et lancé un programme spécialement destiné aux femmes seniors (Directrices adjointes, Directrices et *Managing Directors*). Ce programme, baptisé Shine for Women, a pour objectif de maximiser le potentiel de chacune et d'avoir un impact personnel. Sur deux jours, des femmes occupant des postes seniors issues des quatre coins du monde sont mises au défi et accompagnées pour construire une vision et un plan qui donnent une énergie et une orientation nouvelles à leur vie professionnelle et personnelle. Environ 70 % des cadres féminins du Groupe y ont participé en 2018 et 2019.



Étude de cas

Programme de mentorat inter-entreprises FTSE 100®

Rothschild & Co a depuis longtemps compris l'importance de la diversité au sein de nos équipes, et en particulier l'intérêt de développer un vivier diversifié pour la succession des cadres dirigeants.

Nous continuons à œuvrer pour améliorer la représentation des femmes au niveau du conseil et de la haute direction, notamment en tant que partenaire de longue date de la Fondation Mentoring, qui détient et exploite à la fois le programme Cross Company Company Mentoring Executive et le programme Next Generation Women Leaders. Ces programmes — qui mettent en relation des mentorées à haut potentiel et des mentors qui sont présidentes ou dirigeantes d'autres entreprises — s'inscrivent au cœur de l'activité du Royaume-Uni pour aider un plus grand nombre de femmes à occuper des postes de direction dans de grandes organisations et à afficher un parcours de réussite sans équivalent.

Ces dernières années, des collaboratrices ont servi de mentors à des femmes seniors d'autres organisations dans le cadre des programmes FTSE, et Rothschild & Co a lui-même inclus des mentorées dans les programmes de mentorat inter-entreprise FTSE 100 afin d'offrir à nos collaboratrices très performantes et aspirantes cette possibilité d'aller plus loin dans leur carrière.

Étude de cas

Les réseaux Rothschild & Co

Notre Comité d'Égalité et d'Inclusion du Royaume-Uni a soutenu la création de plusieurs réseaux :

- réseau des femmes Rothschild & Co
- réseau LGBT
- réseau des minorités ethniques et
- réseau familial

Ces Comités travaillent de concert avec la Direction pour représenter les intérêts des communautés de salariés du Groupe. Ces réseaux organisent des événements avec des orateurs invités et des événements sociaux pour pousser notre objectif collectif à offrir un environnement pleinement inclusif.

Mois de l'histoire des Noirs

En octobre 2019, le Réseau britannique des minorités ethniques a accueilli une discussion informelle avec un auteur de renom à l'occasion de la célébration du mois de l'histoire des Noirs. Le débat a porté sur l'origine ethnique, l'identité et l'appartenance au Royaume-Uni. L'événement était ouvert à tous les collaborateurs internes et à certains réseaux externes.

Stonewall

Rothschild & Co est membre de Stonewall, le forum britannique sur les meilleures pratiques en matière d'orientation sexuelle sur le lieu de travail, qui joue un rôle de leader dans nos travaux dans la sphère LGBTQ au Royaume-Uni. Nous disposons d'un réseau actif qui participe également à un réseau plus large de la City, appelé Interbank Forum, où les membres peuvent participer ensemble à des événements et partager des idées pour promouvoir l'inclusion des personnes LGBTQ dans le secteur.

Étude de cas

Programmes britanniques d'expérience professionnelle 2019

En 2019, l'équipe de recrutement de jeunes diplômés du Royaume-Uni a lancé ses programmes Horizon Women et Pioneer. L'équipe a accueilli 40 élèves du secondaire (67 % de femmes) issus de 36 établissements différents du Royaume-Uni. Nous avons accueilli les élèves dans le cadre de programmes d'expérience professionnelle de quinze jours dans notre métier Conseil financier. Au cours de chaque programme, des élèves ont participé à diverses manifestations, notamment des séances d'initiation dans nos métiers, des tables rondes de banquiers de haut rang et de l'apprentissage par l'observation. Moment fort de leur passage, une présentation de projets par ces derniers à des banquiers de haut rang au cours de leur dernier jour. Après ce succès, il y aura d'autres programmes en 2020.



Étude de cas

Programme américain dédié aux femmes en deuxième année d'études

Dans le cadre de notre engagement à attirer et développer les meilleurs talents, notre métier Conseil financier aux États-Unis a lancé en avril 2017 un programme dédié aux femmes en deuxième année d'études (« Sophomore Women »). Ce programme a pour objectif de sensibiliser à notre marque, de développer la connaissance du secteur et de mettre en valeur un parcours professionnel chez Rothschild & Co auprès de femmes qui n'auraient peut-être pas considéré ce secteur.

Année	% de femmes dans le programme d'été
2019	32%
2018	14%
2017	6%

Ce programme, d'une durée de trois jours, est organisé dans notre bureau de New York et offre aux étudiantes de deuxième année une occasion unique de se faire une idée précoce d'une carrière dans les services financiers. Un large éventail d'ateliers, de formations sur les compétences comportementales (« soft skills ») et d'exposition à nos banquiers les plus expérimentés est mis à leur disposition, ainsi que des opportunités de mise en réseau.

Le programme dédié aux femmes en deuxième année d'études a, au cours des deux dernières années, plus que doublé le recrutement de femmes dans notre programme d'été. Nous avons travaillé d'arrache-pied pour attirer un nombre croissant de femmes les incitant à rejoindre nos programmes de stage d'été et nous avons été ravis de voir ces efforts porter leurs fruits au cours des trois dernières années.

3.2.2 Égalité de représentation et de rémunération

En tant qu'employeur en faveur de l'égalité des chances, nous visons à recruter et à récompenser nos collaborateurs en fonction de leur expérience et de leurs talents, en veillant à ce que les meilleurs candidats au poste soient identifiés et bénéficient d'un accompagnement adapté dans leur développement personnel par le métier.

Nous nous efforçons d'offrir des chances égales à tous. Nous nous engageons à garantir l'égalité de représentation, la transparence et la transparence des rémunérations et des promotions pour récompenser la performance. Un processus de revue annuelle est mis en place afin de s'assurer de l'absence d'écart de rémunération au sein du Groupe chez les personnes exerçant des fonctions similaires. Nos politiques de promotion sont disponibles sur notre intranet afin de garantir la transparence pour tous les salariés dans le monde.

Ces politiques sont mises en œuvre par des Comités de Divisions, qui supervisent les promotions au niveau mondial. Nous veillons à ce qu'il y ait autant d'hommes que de femmes à ces comités ainsi qu'aux comités de benchmarking lors de notre processus d'évaluation de la performance. Les décisions prises lors de ces comités de benchmarking jouent un rôle essentiel dans les décisions de promotion et la diversité constitue un élément essentiel dans l'évaluation de nos collaborateurs.

Étude de cas

Partenariat avec Bright Network

Cette année, l'équipe de recrutement de jeunes diplômés au Royaume-Uni a choisi Bright Network comme partenaire médiatique concernant les débuts de carrière. Bright Network aide les entreprises à attirer un éventail diversifié de candidats, issus de groupes traditionnellement sous-représentés. Sa mission consiste à relier la prochaine génération aux opportunités, informations et conseils nécessaires pour réussir en tant que salariés de demain.

Pour ce faire, Rothschild & Co se fait connaître sur le site Internet du Bright Network et lors d'événements spécifiques sur la diversité auxquels participent des étudiants de premier cycle de diverses universités et disciplines. Grâce à ce lien, nous nous connectons avec 200 000 étudiants du Bright Network, dont 76% sont étudiants dans le public, 59 % sont des femmes, 26 % étudient la science, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques, 40 % sont issus des communautés noires, asiatiques ou des minorités ethniques et 85 % étudient en dehors de Londres.

Au cours de la prochaine saison de recrutement, nous participerons à des événements pour Women in Leadership, Black Heritage Future Leaders et LGBT + Proud to B.



La charte Women in Finance

En fin 2019, Rothschild & Co a signé la charte Women in Finance Charter. Il s'agit d'un engagement important pris par le Groupe auprès du Trésor britannique pour constituer des effectifs plus équilibrés et contribuer à accroître la représentation des femmes aux postes de direction au sein des Services Financiers.

Bien qu'il s'agisse d'une initiative purement britannique, le Groupe a décidé de mettre en œuvre l'engagement pris au niveau mondial, car nous estimons que pour réellement changer les choses, il est important de mesurer et de rendre compte de nos progrès à l'échelle du Groupe sur des initiatives excellentes telles que celle-ci.

Nos engagements sont les suivants :

- les *Managing Directors* seront responsables de la mixité et de l'inclusion ;
- nous nous fixons un objectif de 30 % de femmes parmi nos Directeurs adjoints et postes supérieurs. Nous voulons atteindre cet objectif d'ici les cinq prochaines années ;
- nous publierons chaque année sur notre site Internet les progrès réalisés par rapport à cet objectif ;
- la rémunération et la performance de l'équipe dirigeante seront liées à la mise en œuvre de nos initiatives Égalité & Inclusion.

Note : Au 31 décembre 2019, 23,4 % de nos Assistant Directors et collaborateurs occupant des postes hiérarchiquement plus élevés, au niveau mondial, étaient des femmes. Nos initiatives en matière de développement des compétences, de promotion et de recrutement au sein du groupe visent à renforcer cet engagement afin d'atteindre notre objectif de 30 % vers la fin de 2024.

Étude de cas

Le réseau de femmes d'affaires - W Business Network

En France, il existe un réseau externe de femmes d'affaires pour développer nos relations avec les femmes au sein de notre écosystème au sens large « par exemple : conseillères en fusions-acquisitions, investisseurs en Private Equity, avocates en fusions-acquisitions, notaires ». Les femmes occupant des postes seniors au sein des trois métiers participent à ces événements.

Au cours de déjeuners informels, les réseaux sont renforcés et les connaissances sont échangées. Des réseaux similaires ont été développés dans nos bureaux de Marseille et Lyon, suivis par Bordeaux et Bruxelles.



3.3 Bien-être des salariés

Aider nos collaborateurs à assurer leur bien-être personnel et professionnel est un enjeu crucial pour le Groupe dans le monde exigeant d'aujourd'hui. Nous nous engageons à préserver et à améliorer la santé et le bien-être de tous nos collaborateurs.

Pour cela, nous leur offrons un ensemble de prestations et de services de santé renforcés, adaptés à chaque site.

Veiller à ce que nos collaborateurs à travers le Groupe aient accès à des informations et à des services favorisant leur santé et leur bien-être est un rôle essentiel que la Société joue pour les aider à se focaliser sur l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Le Groupe a identifié un certain nombre d'opportunités stratégiques pour améliorer les pratiques de travail numériques afin de nous assurer que nous servons nos clients le plus efficacement possible, tout en fournissant à nos équipes un environnement de travail plus moderne et plus efficace. Ainsi, en 2019, 2 800 collaborateurs ont reçu de nouveaux ordinateurs portables dans le cadre d'une initiative continue, tandis que les améliorations technologiques et la formation en ligne ont permis d'assurer un accès fluide au travail à distance de n'importe où sans compromettre la sécurité ni la productivité.

Nous renforçons et améliorons en permanence les exigences de conformité et de respect de la santé et de la sécurité en suivant le programme d'amélioration requis par notre politique du Groupe en matière de santé et de sécurité. De plus amples informations sur la santé et la sécurité figurent au chapitre A2.3.

Le bien-être chez Rothschild & Co

Nous travaillons activement avec nos partenaires santé et bien-être pour comprendre les besoins de nos collaborateurs. Nous collaborons avec nos prestataires de soins de santé pour nous assurer que nous traitons les problèmes spécifiques à nos collaborateurs, qu'il s'agisse de problèmes musculo-squelettiques, de problèmes de sommeil, de problèmes diététiques, etc. Au Royaume-Uni, nous proposons des séminaires/ateliers pour apprendre à nos collaborateurs comment s'aider eux-mêmes et trouver les bons parcours de soins.

Quatre piliers du bien-être répondent à un large éventail de besoins :

- mental
- physique
- famille
- finances

Les initiatives clés sont abordées au niveau mondial et mises en œuvre au niveau local.

Étude de cas

Unmind — une application pour le bien-être mental

L'application Unmind a été lancée pour nos collaborateurs britanniques en octobre 2019 lors de la semaine de sensibilisation à la santé mentale. Unmind est un service confidentiel doté d'outils cliniques et faciles à utiliser, qui fournit un soutien continu aux personnes pour gérer les choses qui ont un impact sur leur santé, de l'amélioration du sommeil à la pleine conscience et à la gestion du stress. Elle indique également les autres services dont nous disposons dans l'entreprise, tels que le programme d'assistance aux salariés et la santé au travail.



« Nos équipes d'investissement
sont conscientes du rôle
clef qu'elles ont à jouer pour
accompagner la transition
vers une économie plus
durable et responsable »

FRANÇOIS PEROL

Managing Partner

Co-Président du Comité exécutif

Responsable de la Banque privée

et gestion d'actifs

Nos solutions d'investisse- ment responsable

- 4.1 Présentation des métiers
- 4.2 Priorités et feuille de route de
l'Investissement responsable

4. Nos solutions d'investissement responsable

Nous sommes conscients qu'à travers nos métiers et nos décisions d'investissement, nous avons un impact direct sur la société. En tant qu'investisseur engagé, nous voulons jouer un rôle actif dans l'orientation des flux financiers vers les sociétés qui intègrent les enjeux liés au développement durable dans leur stratégie et qui y apportent des solutions concrètes. En tant qu'investisseur fiduciairement responsable, nous nous engageons à protéger nos portefeuilles des risques liés aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance tout en saisissant les nouvelles opportunités qui y sont liées.

Grâce à nos différentes expertises en matière d'investissement, nous bénéficions d'un positionnement clé pour inciter les entreprises de toutes tailles ainsi qu'un grand nombre de sociétés de gestion à adopter des pratiques de gouvernance, de production ou d'investissement plus soucieuses et respectueuses de la notion de développement durable.

Au travers de nos métiers d'investissement, nous menons une politique active de sensibilisation et d'amélioration de la transparence sur les sujets ESG aussi bien auprès d'un large éventail d'investisseurs institutionnels que d'investisseurs privés (entrepreneurs, fondations, associations caritatives, etc.).

4.1 Présentation des métiers

Banque privée

Nos activités de gestion de patrimoine proposent une offre de services et de solutions d'investissement spécifiques à destination de familles et de clients privés et également à destination d'entrepreneurs, de fondations et d'organismes de bienfaisance. Notre compréhension et connaissance approfondies des problématiques patrimoniales nous permettent d'accompagner nos clients dans leur recherche de protection de leurs actifs et de soutien au développement d'une économie plus responsable.

En 2017, Rothschild & Co Wealth Management UK a formalisé son approche d'intégration des facteurs ESG dans la prise de décisions d'investissement avec notamment la publication d'une politique ESG et de son rapport annuel inaugural sur les activités associées. Une nouvelle politique d'investissement responsable a été publiée en 2020 pour refléter l'évolution de son approche depuis 2017.

En 2019, Rothschild & Co Wealth Management Belgique a lancé un mandat d'investissement ESG spécifique, intégrant des critères extra-financiers supplémentaires. De nombreux événements pour promouvoir l'investissement responsable sont organisés par nos équipes belges. Ils sont l'occasion d'engager avec les différents acteurs du secteur sur les enjeux qu'impliquent l'intégration d'une approche responsable dans la gestion financière.

Participer activement à la promotion des principes de gestion et d'investissement responsables

Au cours de l'année écoulée, les équipes de Banque Privée en Belgique se sont fortement impliquées dans la promotion des principes d'investissement responsable en organisant plusieurs événements autour de différents thèmes:

« Développement durable et chimie », avec la participation du Directeur financier d'un acteur de premier plan de l'industrie ;

« Mobilité propre et recyclage », avec le Président d'un des leaders mondiaux de la technologie des matériaux et de solutions de recyclage ;

« Environnement et investissements », avec un journaliste en charge des affaires rurales et le Directeur général d'un family office fortement impliqué dans l'investissement durable.

Le fonds SRI Capital Green Tech

En 2014, Rothschild Martin Maurel Monaco a lancé le fonds SRI Capital Green Tech, en accord avec les convictions de l'équipe de gestion afin de soutenir la politique environnementale de la principauté. L'objectif du fonds est de contribuer à la protection de l'environnement et à la lutte contre le changement climatique à travers une sélection rigoureuse de titres. La philosophie d'investissement du fonds est conforme à une approche « best-in-class » et intègre une poche d'investissement « technologies vertes ».

env. 80%

des actifs sous gestion de Rothschild & Co Asset Management Europe sont conformes aux critères ESG

Mise en place d'un Comité d'investissement responsable chargé d'assurer une solide gouvernance ESG



Gestion d'actifs

Notre métier de gestionnaire d'actifs offre une perspective indépendante en matière de solutions d'investissement innovantes à travers des fonds ouverts et des produits sur-mesure. Dans un environnement où la pensée à court terme domine souvent, la perspective à long terme de l'entreprise constitue un facteur clé de différenciation. Le métier s'attache à intégrer les facteurs ESG dans ses décisions d'investissement afin de répondre aux défis auxquels le monde est confronté. La démarche d'investissement responsable s'appuie sur deux piliers complémentaires : l'intégration des questions ESG dans l'analyse fondamentale et une politique d'engagement active.

Le fonds R-co 4Change Impact Finance

Le fonds R-co 4Change Impact Finance place l'inclusion financière au cœur de son processus d'investissement. Investir en microfinance permet notamment d'accompagner des familles, des auto-entrepreneurs et des sociétés dans l'accès à l'emploi, le démarrage de leurs activités.

Le fonds R-co 4Change Impact Finance, proposé par Rothschild & Co Asset Management Europe investit sur les marchés émergents à travers un instrument d'investissement en microfinance dont l'objectif est de générer un impact social positif pour les communautés exclues des systèmes financiers « traditionnels ». Afin de maximiser l'impact social, les investissements sont principalement réalisés dans des institutions de microfinance de taille moyenne.

Ce produit est le fruit d'un partenariat unique avec Symbiotics, une société spécialisée dans la finance durable et inclusive depuis plus de 15 ans.

Le fonds propose des « parts EPIC » afin de redistribuer une partie des frais de gestion à la Fondation EPIC. La Fondation EPIC lutte contre les inégalités qui touchent les jeunes et fournit les ressources nécessaires aux organisations sociales qui ont un impact mondial en matière d'éducation, santé et protection de l'enfance. Ce partenariat s'inscrit dans la continuité de l'action de l'engagement communautaire du Groupe.

Les fonds R-co 4Change Climate

Les fonds R-co 4Change Climate Equity Europe et Credit Euro, développés et gérés par nos équipes françaises de gestion d'actifs, ont été conçus pour offrir aux clients des produits d'investissement « bas carbone » dynamiques. L'intensité carbone des fonds Climate doit rester inférieure à celle de leurs indices de référence et suivre une trajectoire de baisse, en investissant dans tous les secteurs.

Ces fonds proposent une protection renforcée contre certains risques environnementaux grâce à la mise en place de filtres climatiques spécifiques. Le processus de sélection de valeurs favorise également les entreprises qui intègrent au mieux les enjeux climatiques dans leurs activités et leur gouvernance.

Une partie des frais de gestion est redistribuée à l'ONG Up2Green Reforestation, qui développe des programmes sociaux de reforestation et d'agroforesterie. Les fonds R-co 4Change Climate Equity Europe et Credit Euro ont obtenu le label français ISR d'Etat, un gage de qualité et de crédibilité des processus d'investissement mis en œuvre.

Climate Action 100+

En juillet 2019, Rothschild & Co Asset Management Europe a rejoint l'initiative Climate Action 100+ qui regroupe 450 investisseurs, représentant plus de 3 900 milliards de dollars d'actifs sous gestion. Cette initiative vise la mise en œuvre d'un dialogue constructif avec les plus gros émetteurs de gaz à effet de serre de la planète afin de les inciter à mettre en place un cadre de gouvernance qui intègre les enjeux climatiques et des initiatives concrètes de réduction de leurs émissions sur toute leur chaîne de production.

Capital-investissement et dette privée

Notre métier de Capital-investissement et dette privée est l'une des principales branches d'investissement du Groupe, avec des actifs sous gestion à l'échelle mondiale dans différents domaines : notamment, le capital-investissement, la dette privée et les activités de fonds. Cette activité concilie notre passion pour l'investissement, le respect du risque et la culture du partenariat. Au fil des années, tout en construisant sa réputation sur des niveaux d'excellence élevés, nous avons su faire évoluer nos principaux métiers d'investissement non cotés pour y intégrer une approche responsable et durable. Nous nous sommes notamment associés à l'Initiative Climate 2020 (« IC20 »), qui vise à rassembler des acteurs de private equity français pour lutter contre le changement climatique.



100%

intégration des critères ESG sur des métiers d'investissement du Groupe à horizon 2022

Toutes les divisions concernées deviendront signataires des UNPRI en 2020



4.2 Priorités et feuille de route de l'investissement responsable

Conscient de sa responsabilité, Rothschild & Co a pour objectif de bâtir un cadre d'investissement responsable, uniforme et robuste au cours des trois prochaines années et d'y intégrer tous nos métiers d'investissement.

Notre plan d'action en matière d'investissement responsable s'articule autour de trois priorités principales :

I. La définition d'un cadre d'investissement ESG cohérent qui couvre l'ensemble de nos expertises d'investissement

Alors que l'intégration ESG dans les approches d'investissement devient de plus en plus courante au sein de toutes les classes d'actifs, la mise en place d'un cadre cohérent pour toutes nos activités d'investissement est une de nos priorités. Il s'agit

- de respecter une même politique d'exclusion au sein du Groupe ;
- d'utiliser un référentiel de notation uniforme ;
- de suivre un certain nombre d'indicateurs clés ESG afin d'évaluer l'exposition du Groupe aux risques ESG et mesurer notre impact positif ;
- d'assurer une gouvernance solide des sujets ESG au sein du groupe, avec notamment un Comité d'Investissement Responsable, dirigé par un représentant de la Direction générale et rattaché au GEC.

II. Le renforcement de notre politique d'engagement

L'actionnariat actif et l'intégration des questions ESG dans nos politiques et pratiques en matière d'actionnariat feront partie du Cadre d'investissement responsable. Nous avons pour objectifs de

- renforcer l'implication de Rothschild & Co dans les initiatives d'investissement responsable ;
- renforcer notre politique de vote ;
- promouvoir et soutenir des pratiques d'investissement durable.

III. Le renforcement de notre offre de produits d'investissement durable innovants

Tous nos métiers d'investissement et nos fonctions support sont impliqués dans cette réflexion.

Nos objectifs sont les suivants :

- une intégration des critères ESG sur 100% des métiers d'investissement du Groupe à horizon 2022 ;
- toutes les divisions concernées deviendront signataires des UNPRI en 2020.

Ce plan d'action s'inscrit dans la même logique que le projet TCFD en cours, visant à sensibiliser nos activités et à les aligner sur les recommandations de la TCFD relatives à l'intégration des risques climatiques.



« Nous sommes résolument attachés à la conservation et à la restauration de nos ressources naturelles ainsi qu'à la promotion d'un développement durable »

CHRISTOPHER COLEMAN

Président du Comité Monde
Environnement, Santé et Sécurité

5

Notre environnement

- 5.1 Gestion de l'environnement
- 5.2 Émissions de gaz à effet de serre et changement climatique
- 5.3 Consommation responsable et engagement



5. Notre environnement

Nous reconnaissons que, en tant qu'entreprise, nous pouvons créer et améliorer la valeur à long terme de nos parties prenantes en s'engageant activement vis-à-vis de notre planète. Nous sommes fermement résolu à contribuer à une économie plus durable sur le plan environnemental en maximisant notre impact positif sur l'environnement.

5.1 Gestion de l'environnement

Nous nous efforçons, au travers de nos activités, produits et services, d'offrir de la valeur ajoutée à nos entreprises et à celles de nos clients, en adoptant une approche durable et respectueuse de l'environnement pour contribuer à la conservation et à la protection des ressources naturelles de la planète.

5.1.1 Intégrer les objectifs de développement durable

Notre stratégie de gestion de l'environnement s'inscrit dans le cadre des quatre Objectifs de développement durable de l'ONU (« ODD »), qui nous semblent les plus pertinents pour nos activités courantes : ODD 7 (énergie propre et d'un coût abordable), 12 (consommation et production durables), 13 (mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques), 15 (vie terrestre).

Ces quatre ODD sont mis en évidence dans notre politique environnementale et dans notre déclaration sur l'environnement. Par ailleurs, ils définissent l'orientation et l'approche pour aborder la gestion opérationnelle de l'environnement et l'amélioration continue.

En outre, le Groupe participe à des programmes, activités et initiatives mondiaux visant à limiter l'impact de ses activités sur l'environnement.

5.1.2 Plan d'action pour la gestion de l'environnement

Notre programme d'amélioration continue, le Plan d'action pour la gestion de l'environnement (« PAGE »), vise à surveiller et à réduire tout impact négatif des activités du Groupe sur l'environnement. Sa flexibilité lui permet d'évoluer en fonction des besoins de nos activités.

5.1.3 Défenseurs de l'environnement

Nous sensibilisons régulièrement nos collaborateurs aux enjeux environnementaux dans tous nos bureaux, notamment par le biais de notre site Internet interne, de nos communications par e-mail, de nos panneaux d'affichage et de nos réunions.

Le réseau des défenseurs de l'environnement du Groupe s'étend à tous les bureaux dans le monde. Les défenseurs des droits de l'homme contribuent à la sensibilisation aux défis environnementaux et à veiller à ce que les actions et initiatives à l'échelle du Groupe soient coordonnées au niveau local.

En outre, le Groupe participe à des programmes, activités et initiatives mondiaux visant à limiter l'impact de ses activités sur l'environnement, notamment en soutenant la Journée mondiale de l'environnement et en réduisant l'utilisation de plastiques à usage unique (« PUU ») inutiles.



Plan d'action pour la gestion de l'environnement

Par rapport au niveau de référence de 2018, nous nous engageons à :

Réduire de **10 %** les émissions de GES par ETP d'ici 2025

Diminuer la consommation d'énergie dans les bureaux de **10 %** par ETP d'ici 2025

Réduire la consommation de papier de **25 %** par ETP d'ici 2025

Se procurer du papier provenant de sources **100 %** durables en 2020

Taux de recyclage du Groupe de **80 %** à l'horizon 2025, zéro déchet en décharge d'ici 2030

Acheter de l'électricité **100 %** renouvelable pour nos bureaux d'ici 2025



5.2 Émissions de gaz à effet de serre et changement climatique

Le changement climatique représente un risque grave pour notre environnement, notre société et notre économie. En gérant de manière proactive nos émissions de CO₂e et notre impact sur l'environnement, nous contribuons à notre part de responsabilité dans la lutte contre le changement climatique.

Notre plan d'action pour une gestion responsable des émissions opérationnelles de gaz à effet de serre (« GES ») est multiforme, mais simple. Notre objectif immédiat est de réduire autant que possible les émissions. Nous améliorons en permanence nos pratiques opérationnelles de gestion de l'environnement afin de limiter l'impact direct et indirect de nos activités en mettant en œuvre des initiatives telles que la réduction de l'utilisation des matériaux et la promotion de pratiques d'économie circulaire.

De plus, nous nous sommes engagés à nous procurer des énergies renouvelables et durables pour satisfaire 100 % de nos besoins d'ici 2025.

En outre, toutes les émissions opérationnelles restantes et inévitables seront compensées.

Les réunions avec les clients font partie intégrante de notre service, dont nous reconnaissons qu'il peut contribuer à augmenter les émissions de GES provenant des activités liées à l'entreprise. Nous surveillons attentivement les déplacements professionnels et signalons les émissions dans notre rapport sur les émissions de scope 3.

Afin de contribuer à la réduction des émissions, l'ensemble des collaborateurs a accès à la visioconférence, de leur bureau ou dans l'une de nos 70 salles de visioconférence dédiées disponibles à travers le Groupe.

Nous utiliserons notre Prix interne du carbone pour gérer et contribuer à équilibrer les émissions opérationnelles de GES inévitables et les projets de compensation carbone selon les spécifications Gold Standard ou VERRA, atteignant ainsi notre ambition de devenir neutre en termes de climat en 2020 pour l'ensemble des opérations du Groupe.

Notre Prix interne du carbone contribuera au soutien de projets, d'activités et d'améliorations visant à minimiser les émissions de GES et à protéger les ressources naturelles.

Neutre en termes de climat en 2020¹

Étude de cas



Tarifification interne du carbone

En introduisant notre propre Prix interne du carbone (« PIC »), nous attribuons une valeur monétaire au gaz à effet de serre et nous cherchons à faire changer le comportement des collaborateurs pour les limiter.

Le PIC génère un flux d'appui financier qui peut à son tour être utilisé pour développer de nouvelles possibilités de réduction des émissions de carbone à petite échelle et des projets de durabilité conformes à certains de nos objectifs de développement durable.

Cette méthode de tarification interne du carbone nous permet de prendre en compte de manière responsable les émissions dues aux activités commerciales, y compris les déplacements professionnels, et de poursuivre activement nos activités de réduction des émissions.

Faits marquants

Électricité

La consommation d'électricité 100 % renouvelable du Groupe est passée de 54 % à 56 % de la consommation totale d'électricité du groupe en 2019.

Émissions de gaz à effet de serre (2019 par rapport à 2018)

- les émissions de scope 1 ont baissé de 61 % ;
- les émissions de scope 2 (en fonction de la localisation géographique) sont restées stables ;
- les émissions de scope 2 (liées au marché) reculent de 10 % ;
- les émissions de scope 3 ont augmenté de 5 % en raison de l'élargissement du périmètre de reporting.
- les autres émissions indexées sur le marché ont baissé de 2%

¹ Émissions de GES opérationnelles du Rothschild & Co

Rothschild & Co a normalisé son impact environnemental total en fonction de l'effectif en équivalents temps plein (« ETP ») afin de mieux appréhender son impact par employé



5.3 Consommation responsable et engagement

Dans le cadre de notre culture d'entreprise, nous défendons la consommation responsable des matériaux. Nous considérons les déchets comme une ressource comme une autre ; nous invitons nos employés à réfléchir, réduire, réutiliser et recycler.

Bien que nous ne soyons pas un grand consommateur d'eau, nous reconnaissons notre responsabilité dans les pays où nous opérons et nous serons toujours enclins à utiliser l'eau de manière judicieuse.

L'utilisation de papier est prédominante même si un élargissement du périmètre de reporting au fil des ans a entraîné l'ajout de nouveaux types de matières.

Au fil des années, nous avons identifié et agi pour mettre en œuvre des opportunités d'efficacité énergétique dans nos bureaux. Des audits énergétiques, menés par des évaluateurs externes, nous ont permis de réaliser rapidement des économies d'énergie.

L'électricité représente 75 % de la consommation totale d'énergie du Groupe. Le Groupe se procure environ 56 % de son électricité auprès de sources d'énergies renouvelables certifiées.

La gestion responsable des ressources fait partie des actions d'amélioration associées au PAGE. Nous avons élargi et amélioré nos activités en matière de gestion des ressources et d'économie circulaire en mettant en œuvre plusieurs initiatives, notamment un meilleur accès aux stations de recyclage centralisées et une réduction significative des produits à usage unique inutiles.

Dans tous les bureaux soumis au reporting, le groupe suit et communique ses émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements professionnels, à l'utilisation de l'énergie, de l'eau et des matériaux, au recyclage et à l'élimination des ressources, aux pertes de transport et de distribution d'électricité, aux services de messagerie, à l'utilisation de l'informatique et des serveurs ainsi qu'aux émissions des cuves.

Nous nous efforçons d'acheter de l'énergie renouvelable pour nos bureaux et nous invitons les bâtiments que nous louons à se procurer de l'énergie renouvelable. Des clauses d'approvisionnement en énergie renouvelable sont demandées lors de la négociation de nouveaux contrats de location.

Étude de cas



Les plastiques à usage unique

Réduire au minimum l'impact environnemental du Groupe lié à l'utilisation de matériaux est un axe essentiel d'amélioration opérationnelle.

Au cours du premier semestre 2018, le Groupe a constaté que les plastiques à usage unique (« PUU ») inutiles représentaient plus d'un million d'articles par an. Cette statistique a contribué à encourager la décision de lancer une initiative de 18 mois à l'échelle du Groupe afin de diminuer sensiblement l'utilisation de PUU inutiles.

Les salariés sont invités à réduire l'utilisation de plastique dans leur vie quotidienne en signant la charte d'utilisation des plastiques à usage unique.

En 2018, Rothschild & Co a reçu le prix inaugural Plastic Free City Award de la City of London Corporation pour ses efforts visant à limiter de manière significative les achats de PUU inutiles à travers le Groupe. Jusqu'à aujourd'hui, 20 bureaux ont réduit à zéro les stocks inutiles de PUU.

Partenariat

Rothschild & Co est signataire du CDP depuis 2018, et en 2019 le Groupe est devenu membre du CDP.

En 2019, nous avons finalisé notre communication sur le changement climatique dans le cadre du CDP et obtenu la note B.



Étude de cas



Réduire l’empreinte d’un bureau

Notre bureau de New York a mis en œuvre des améliorations en termes d’efficacité énergétique et d’utilisation responsable des matériaux tout au long de l’année 2019. Les mesures prises ont permis de minimiser l’impact négatif du bureau sur l’environnement. En septembre 2019, le bureau a installé un lave-vaisselle et a procédé au remplacement de toute sa vaisselle et de ses couverts jetables par des articles réutilisables.

En novembre 2019, le bureau a été rénové et le système d’éclairage existant a été remplacé par un éclairage LED à basse consommation. La rénovation devrait permettre de réaliser une économie d’électricité d’environ 50 %.

Partenariat



Cool Earth

Notre partenariat stratégique avec Cool Earth renforce et démontre l’engagement du Groupe vis-à-vis des grands enjeux environnementaux mondiaux. Grâce à ce partenariat, nous contribuerons à protéger les forêts tropicales, la biodiversité et les communautés qui en dépendent au niveau local et international.

Notre objectif immédiat est de renforcer et d’améliorer les moyens de subsistance des partenaires communautaires de Cool Earth qui vivent dans les forêts tropicales.



Étude de cas

Reforestation

En 2019, notre division Capital-investissement et dette privée a initié un partenariat avec l’ONG Up2green Reforestation. Le partenariat soutient de nouveaux projets de reboisement en Amérique du Sud et s’engage à contribuer à l’augmentation des puits de carbone naturels et à l’augmentation de la biodiversité tout en soutenant le développement social des communautés et en renforçant l’économie locale. Capital-investissement et dette privée s’est engagée à financer 50.000 arbres sur cinq ans.

Étude de cas

Gérer les ressources en favorisant l’économie circulaire

Depuis 2014, le bureau de Londres de Rothschild & Co participe au Clean City Awards Scheme de la Corporation of London. Ce programme vise à développer des partenariats avec les entreprises de la City de Londres en mettant en avant la gestion responsable des ressources, notamment les pratiques économiques circulaires, et en reconnaissant les meilleures pratiques.

Depuis la participation de Rothschild & Co, nous avons été récompensés en :

- 2014 et 2015 avec la spécification Gold Standard et en 2016 avec une mention spéciale ;
- 2017 avec le prix Platine ;
- 2018, lauréat Plastic Free City, présélectionné pour la Coupe du président et recevant le prix Platine ;
- 2019, lauréat Zero Waste Platinum Award (« Prix d’excellence pour le recyclage et la gestion des déchets »).



« L'engagement communautaire est au cœur de la culture de Rothschild & Co. Notre mission globale dans ce domaine consiste à faire réellement la différence auprès des jeunes issus de milieux défavorisés »

RAVI GUPTA

Président du Comité du Programme mondial d'engagements communautaires

6

Nos communautés

- 6.1 Partager nos compétences et notre expertise
- 6.2 Encourager les dons



6. Nos communautés

Animé par un sens aigu des responsabilités sociales et environnementales, Rothschild & Co continue de perpétuer une tradition familiale de longue date d'engagements associatifs. Aujourd'hui, cette tradition est ranimée par le biais de son programme d'engagement communautaire consacré aux communautés défavorisées.

Nous estimons que les conditions dans lesquelles une personne grandit ne devraient pas faire obstacle à une vie réussie. C'est pourquoi nous œuvrons ensemble pour que tous les jeunes issus de milieux défavorisés aient un avenir plus serein.

Nos missions d'engagement communautaire s'articulent autour de 3 piliers :

- soutenir financièrement des associations, des entreprises sociales qui partagent nos objectifs ou à des personnes
- offrir notre expertise professionnelle à des associations et entreprises sociales prometteuses qui impactent la vie des jeunes qu'ils soutiennent
- inviter nos collaborateurs à partager leurs compétences et accompagner bénévolement des jeunes

6.1 Partager nos compétences et notre expertise

Dans le cadre de notre culture d'entreprise responsable, nous encourageons les collaborateurs à consacrer deux jours de leur temps à des actions de volontariat en lien avec les causes que nous soutenons.

Nous estimons également qu'un moyen efficace d'apporter notre contribution est de transmettre les connaissances et compétences spécifiques liées à notre métier. C'est ainsi que dans le cadre du « Pro-bono Advisory », nous proposons des conseils professionnels gratuits à des associations ou des entreprises sociales en plein essor.

Ces conseils peuvent prendre la forme d'engagements sur des projets à long terme, ou d'ateliers qui apportent un soutien immédiat sur une thématique spécifique à laquelle sont confrontés nos partenaires associatifs.

Nous pensons par ailleurs que l'accompagnement direct des jeunes peut faire une grande différence. C'est pourquoi notre programme « Skills for Life » permet aux collaborateurs de mettre leurs compétences et leur expérience directement au service d'une ou plusieurs personnes. Ce programme prend habituellement la forme d'un mentorat, d'un accompagnement ou d'un tutorat conçu pour aider les jeunes à surmonter leurs difficultés et à prendre des mesures leur permettant de se réaliser.

Nous voulons faire une différence significative pour les enfants et les jeunes dont les opportunités dans la vie sont limitées

Nous avons soutenu

>650

associations et entreprises sociales

Les œuvres caritatives qui ont bénéficié de nos abondements d'entreprise ont aidé, collectivement >900 000 jeunes

>30%

des salariés ont exercé des activités d'engagements communautaires

Étude de cas – Pro-Bono Advisory

The Circle Collective

Circle Collective est une entreprise sociale innovante de vêtements *street wear* et de skateboard qui propose aux jeunes sans emploi une expérience professionnelle structurée doublée d'une formation à la vente directe dans ses magasins. Elle leur propose également un soutien pour la rédaction de leur CV et la préparation aux entretiens d'embauche, des ateliers de confiance en soi et de sensibilisation au monde du travail, ainsi qu'un programme de mentorat individuel.

Au cours des deux dernières années, les collaborateurs de Rothschild & Co ont offert à Circle Collective quelque 300 heures de leur temps pour aider cette entreprise sociale à construire le socle à partir duquel elle pourra se développer et changer de dimension, afin d'aider un nombre toujours croissant de jeunes chômeurs en difficulté.

L'équipe a notamment produit des analyses financières détaillées, élaboré des *Key Performance Indicators* pour mieux appréhender la rentabilité de chaque magasin, rédigé des présentations à l'intention de fournisseurs ou de parrains potentiels, contribuant ainsi à clarifier les objectifs et la logique économique de cette entreprise sociale, faire naître une marque clairement identifiée, une présence commerciale en ligne et renforcer les infrastructures de l'entreprise.

« Le soutien professionnel que nous avons reçu de Rothschild & Co nous a aidés à créer un modèle financier solide, développer nos ventes et disposer d'un meilleur pilotage financier. Ce soutien dans la durée nous donne les moyens de pérenniser notre entreprise et planifier notre développement. »

Direction de Circle Collective



« Career Dimensions Programme » avec Junior Achievement

Cette année, des bénévoles ont travaillé à Hong Kong et à Shanghai aux côtés de la fondation **Junior Achievement** pour faire connaître le monde du travail aux jeunes étudiants de zones défavorisées. Alliant séminaires d'orientation professionnelle, mentorat, ateliers de groupes et conseils professionnels, le programme « Career Dimensions » vise à faire connaître aux lycéens et lycéennes les opportunités et les exigences du secteur de la banque d'investissement et ses différents métiers.

« STEM Skills » avec le Madison Square Boys and Girls Club

En Amérique du Nord, des bénévoles ont participé à un projet « STEM Skills » aux côtés du Madison Square Boys & Girls Club, couvrant des thèmes très variés, comme les réactions chimiques, les fondamentaux de la programmation informatique, ou l'acquisition de compétences dans la résolution des problèmes.

Le Club a pour vocation de venir en aide aux filles et aux garçons de la ville de New York qui viennent de milieux défavorisés. Membre fondateur des Boys & Girls Clubs of America, Madison offre depuis plus de 130 ans aux jeunes des milieux urbains un lieu sûr et convivial où ils peuvent trouver appui et conseils bienveillants et participer à des activités formatrices et positives en dehors des horaires scolaires. Rothschild & Co soutient Madison à travers des bourses et des actions de bénévolat, ciblant en particulier l'acquisition de compétences.

« Être bénévoles nous a appris que nous pouvions contribuer à changer les choses, et nous a permis de prendre conscience de la chance que nous avons de travailler dans une entreprise aux valeurs fortes »

explique un bénévole du Madison Square Boys and Girls Club

« TutorMate » avec Innovations for Learning

Au Royaume-Uni, nous avons créé un partenariat avec Innovations for Learning pour mettre en place « TutorMate », un programme d'alphabétisation en ligne qui aide des milliers d'enfants à améliorer leurs capacités de lecture et d'écriture.

Grâce à la plateforme TutorMate, les bénévoles de Rothschild & Co, consacrent chaque semaine une demie heure de leur temps aux enfants avec lesquels ils sont jumelés, à faire ensemble par téléphone, des exercices de lecture en ligne qui leur permettent de développer leur capacité à lire, comprendre, prononcer et orthographier les mots, au fil d'histoires et de jeux drôles et interactifs.

« Les bénévoles de Rothschild & Co donnent, sans aucun doute, aux jeunes enfants de nouvelles chances pour la vie »

Innovations for Learning

Mentoring avec Simplon

En partenariat avec l'entreprise sociale *Simplon*, des collaborateurs bénévoles en France ont initié un programme de mentorat pour les jeunes.

Simplon dirige un réseau de fabriques sociales numériques en France. Inspirée par les « bootcamps » technologiques de la Silicon Valley, elle vise à rendre le secteur numérique plus inclusif en révélant les talents de jeunes issus de groupes sous-représentés. Parmi les stagiaires figurent des réfugiés, des jeunes marginalisés, ainsi que des jeunes sans emploi. Depuis sa création en 2013, *Simplon* a formé plus de 2 000 jeunes qui deviendront les développeurs web, les chefs de projets numériques et les entrepreneurs du futur.

Les collaborateurs bénévoles de Rothschild & Co encadrent des stagiaires *Simplon* pendant huit mois. L'objectif de ce programme est de permettre aux mentors et aux mentorés de partager leurs connaissances et leurs idées, et aux tuteurs d'aider les jeunes à organiser leur avenir et à comprendre les attentes à leur égard pour réussir leur vie professionnelle. Des programmes de parrainage sont également mis en place en Italie, en Amérique du Nord, en Suisse et au Royaume-Uni.

6.2 Encourager les dons

À travers notre programme « Corporate Giving », nous réalisons des dons ciblés au profit d'associations et entreprises sociales les plus innovantes et les plus efficaces dans le soutien des jeunes issus de milieux défavorisés. Nous aidons aussi directement les jeunes par divers programmes de bourses d'études et d'aides financières pour leur permettre d'intégrer éventuellement des filières d'enseignement supérieur.

« Giving Together » est un programme d'abondement de dons en ligne qui encourage les collaborateurs à réaliser des dons au profit des causes qui leur tiennent particulièrement à cœur ainsi qu'à celles que nous soutenons en tant qu'entreprise.

Ce programme « Giving Together » rassemble nos efforts communs en tant qu'entreprise et en tant que collaborateurs pour donner de l'argent et des biens (vêtements, matériel) aux causes qui nous sont chères.

Nous abondons les dons des collaborateurs à hauteur des montants donnés et nous en doublons le montant pour certaines associations sélectionnées par nos comités d'engagement communautaire locaux.

Le dispositif « Giving Together » est ouvert à tous les collaborateurs de Rothschild & Co et fonctionne essentiellement par le biais de notre plateforme en ligne « Benevity ».

Étude de cas

Rothschild & Co South Africa Foundation

La *Fondation Rothschild & Co Afrique du Sud* finance des bourses d'étude complètes aux jeunes sud-africains issus de milieux défavorisés qui souhaitent suivre des études supérieures en comptabilité, et dont les familles ne peuvent en assumer les coûts. Les bourses couvrent les frais de scolarité, le logement, les manuels universitaires, etc. En outre, nos collaborateurs dispensent bénévolement coaching et soutien à ces étudiants boursiers jusqu'à ce qu'ils aient terminé leurs études et trouvé un emploi.

Étude de cas

The Fore

Au Royaume-Uni, nous avons établi un partenariat avec *The Fore*, un nouvel organisme de financement innovant qui cible exclusivement les petites et les nouvelles associations et entreprises sociales, souvent susceptibles d'être considérées comme risquées et de ne pas avoir accès aux financements.

Grâce à son modèle philanthropique et à son processus de sélection pionnier, *The Fore* réduit considérablement les risques pour les donateurs et permet aux jeunes organisations de solliciter des financements sur la base de ce qu'elles espèrent pouvoir réaliser plutôt qu'en fonction de quelconques résultats prédéterminés.

En soutenant *The Fore*, nous favorisons l'émergence d'un vivier d'entreprises sociales et associations aux idées novatrices et percutantes pour venir en aide aux communautés défavorisées et plus particulièrement aux enfants et aux jeunes en difficulté.

Étude de cas



Fondation Epic

Nos équipes Capital-investissement et dette privée en France et au Royaume-Uni ont développé un partenariat avec la *Fondation Epic*, qui réinvente la philanthropie dans le monde grâce à ses outils technologiques et à sa méthodologie innovante de sélection et de mesure d'impact. Epic apporte de nouvelles réponses aux donateurs désireux d'optimiser, mieux suivre et mieux comprendre l'impact de leurs dons. Elle agit comme un pont – pro bono – entre les philanthropes et des associations et entreprises sociales qui se concentrent sur la lutte contre les inégalités subies par la jeunesse dans le monde.

Les collaborateurs français peuvent également soutenir financièrement la fondation Epic dans le cadre du programme « Giving Together » et bénéficier d'un double abondement de leurs dons.





7

Informations supplémentaires

- A.1 Pratiques commerciales responsables
- A.2 Une culture responsable de l'humain
- A.3 Responsabilité pour notre environnement
- A.4 Données méthodologiques



A. Informations supplémentaires

A1. Pratiques commerciales responsables

A1.1 Conditions du dialogue avec les parties prenantes

Conformément à la définition donnée par les lignes directrices de la GRI, les parties prenantes de Rothschild & Co sont toutes les entités ou personnes dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles soient affectées de manière significative par les activités, produits et/ou services du Groupe, et dont on peut raisonnablement s'attendre à ce que les actions influent sur la capacité de l'organisation à mettre en œuvre avec succès ses stratégies et à atteindre ses objectifs. Rothschild & Co a identifié comme principales parties prenantes ses actionnaires, investisseurs potentiels et analystes financiers, clients et collaborateurs.

Rothschild & Co cherche à maintenir un dialogue avec ses parties prenantes afin d'être en mesure de prendre en compte leurs intérêts et de promouvoir ses propres valeurs.

Afin d'assurer de bonnes relations avec la communauté financière, le service Relations Investisseurs participe régulièrement à des événements permettant aux investisseurs institutionnels et aux analystes financiers de rencontrer la Direction générale. En 2019, Rothschild & Co a organisé plus de 180 réunions en Europe et en Amérique du Nord.

En tant que société cotée, Rothschild & Co attache une grande importance au respect des règles de cotation applicables en matière de transparence. Conformément à ces règles, elle communique en français et en anglais les informations nécessaires aux investisseurs et aux actionnaires pour évaluer sa situation et ses perspectives. Ces informations financières et extra-financières sont disponibles sur le site Internet de Rothschild & Co (www.rothschildandco.com/fr/) dans la rubrique intitulée « Relations Investisseurs ».

Des informations sont également publiées dans la sous-partie « Actionnaires », notamment toutes les informations relatives aux Assemblées générales et à l'exercice des droits de vote, ou des explications sur les différents modes de détention des titres émis par Rothschild & Co.

Une concertation étroite avec les clients et les partenaires commerciaux est essentielle pour établir des relations et réseaux durables qui sous-tendent la réussite de notre entreprise. Chaque division organise régulièrement des événements et des expériences pour permettre à nos clients de comprendre l'activité et de discuter des tendances et des défis du secteur. Ces événements sont axés sur le partage des connaissances et des informations sur l'héritage de Rothschild & Co, et offrent des possibilités d'inspiration extérieure et de réseautage avec les pairs.

Une communication transparente et directe entre nos collaborateurs et l'équipe dirigeante constitue un élément important de la culture du groupe. Des réunions régulières avec la Direction générale permettent aux collaborateurs de se tenir au courant des derniers développements, priorités et initiatives, ainsi que de poser des questions sur le Groupe. Des petits-déjeuners et des déjeuners sont organisés avec la direction régionale afin d'informer les collaborateurs et de favoriser un dialogue constant tant avec la direction qu'entre collègues.

Le Groupe participe à des salons de l'emploi et organise des dîners et des événements dans le monde entier, où les talents ont l'opportunité de découvrir Rothschild & Co et ses diverses possibilités de carrière, ainsi que de dialoguer avec les employés de Rothschild & Co. Ces opportunités donnent un aperçu inestimable des attentes des futurs talents à l'égard du groupe en tant qu'employeur.

A1.2 Intégration des questions sociales et environnementales dans la politique d'achat de la société

Au Royaume-Uni, Rothschild & Co a élaboré une Politique d'achats responsables au Royaume-Uni (la « politique d'achat »), applicable à toutes les entités de Rothschild & Co achetant certains biens et services au Royaume-Uni. La politique d'achat aborde un éventail de questions allant du processus d'achat à des aspects tels que l'environnement, la diversité, la santé, la sécurité et la traite moderne des esclaves.

Compte tenu des activités du Groupe, la sous-traitance n'est pas significative.

Des évaluations des risques liés à la chaîne d'approvisionnement sont régulièrement effectuées conformément à la politique d'achat. Dans certaines circonstances, et lorsque des fournisseurs plus importants sont impliqués, une évaluation plus détaillée des labels environnementaux a été réalisée.

A2. Une culture responsable de l'humain

A2.1 Diversité et inclusion

Informations des ressources humaines¹

ETP par zone géographique ²	Au 31/12/2019	Au 31/12/2018
France	1 204	1 206
Royaume-Uni et îles anglo-normandes	1 015	1 014
Suisse	264	356
Autres pays d'Europe continentale	462	438
Amérique du Nord	358	337
Reste du monde	256	282
Total Groupe	3 559	3 633
ETP par activité	Au 31/12/2019	Au 31/12/2018
Conseil financier	1 481	1 405
Banque privée et gestion d'actifs	1 138	1 280
Capital-investissement et dette privée	155	138
Fonctions centrales et support	785	810
Total Groupe	3 559	3 633
Profile des employés par âge ³	As at 31/12/2019	As at 31/12/2018
< 30 ans	24%	23%
Entre 30 et 39 ans	29%	29%
Entre 40 et 49 ans	25%	26%
> 50 ans	22%	22%
Total Groupe	22%	22%
Profile des employés par sexe	As at 31/12/2019	As at 31/12/2018
Homme	60%	60%
Femme	40%	40%
Total Groupe	100%	100%
Durée moyenne d'activité des employés	Au 31/12/2019	Au 31/12/2018
Moins de 2 ans	27%	28%
Entre 2 et 5 ans	32%	32%
Entre 5 et 12 ans	21%	22%
Plus de 12 ans	20%	18%
Total Groupe	100%	100%
Répartition des nouveaux employés recrutés par zone géographique	Au 31/12/2019	Au 31/12/2018
France	38%	29%
Royaume-Uni et îles anglo-normandes	22%	28%
Suisse	4%	7%
Autres pays d'Europe continentale	15%	12%
Amérique du Nord	13%	12%
Reste du monde	8%	12%
Total Groupe	100%	100%
Répartition des nouveaux employés recrutés par sexe	Au 31/12/2019	Au 31/12/2018
Homme	59%	60%
Femme	41%	40%
Total Groupe	100%	100%

¹ La répartition des ETP dans ce tableau comprend les prestataires temporaires et les stagiaires, tandis que les statistiques sur les employés sont basées sur les employés permanents.

² Une présentation de l'ensemble des bureaux du Groupe figure en page 12 dans le rapport annuel.

³ Âge des employés reposant sur 92% des données.

Licenciements

Au cours de l'exercice 2019, le nombre de licenciements a représenté 2,6 % des effectifs totaux. Le nombre total de nouveaux arrivants était de 1 159.

Rémunération

Les politiques, procédures et pratiques de rémunération du Groupe sont conformes à la stratégie, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de Rothschild & Co et visent à promouvoir une gestion des risques saine et efficace. Le Comité de rémunération et de nominations, un comité spécialisé du Conseil de surveillance de Rothschild & Co, est chargé de superviser les questions relatives à la rémunération dans le respect des principes définis dans la politique de rémunération du Groupe.

Rothschild & Co récompense ses collaborateurs à un niveau de rémunération globale, en leur versant une rémunération fixe et variable. Le Groupe veille à ce que la part fixe et la part variable des rémunérations soient équilibrées de manière appropriée. La rémunération fixe pour la fonction est déterminée par le marché local en tenant compte des responsabilités, des compétences et de l'expérience, et la rémunération variable annuelle est octroyée de manière discrétionnaire, sous l'impulsion de la combinaison des résultats consolidés de Rothschild & Co et des résultats financiers du pôle d'activités au sein duquel un individu travaille ainsi que de la compétitivité du marché local. Elle est alors réellement différenciée en fonction de la performance individuelle par rapport aux indicateurs financiers et non financiers.

Dans certains cas, le Groupe applique des dispositions permettant d'échelonner une partie de la rémunération variable sur trois ans. Pour la population régulée, une partie de la rémunération variable est attribuée sous forme d'instruments non monétaires garantissant la conformité à l'ensemble des règles de rémunération applicables au Groupe. Des informations détaillées sont fournies dans les comptes consolidés en page 200 de la Note 27 « Charges d'exploitation » dans le rapport annuel.

Égalité des chances

Rothschild & Co a pour objectif de veiller à garantir que, dans chacun de ses bureaux, soit prohibée toute discrimination illégale à l'embauche en raison de l'appartenance ethnique, de la religion ou de la croyance, du genre, de l'origine, du handicap, de l'âge, de la nationalité, du statut marital, d'une grossesse ou d'une maternité, de l'orientation sexuelle ou du changement de sexe. Rothschild & Co s'efforce donc d'offrir un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination, autant de comportements que le Groupe considère inacceptables. Cette politique s'applique à tous les domaines de l'emploi, y compris les recrutements, conditions de travail, formations, évolutions de carrière, remplacements, promotions, mutations, licenciements, réembauches, avantages sociaux, rémunérations, prestations de retraite et résiliations de contrats de travail. En tant que défenseur du principe de l'égalité des chances, le Groupe s'efforce de recruter en fonction de l'expérience et des compétences des candidats afin que le meilleur d'entre eux pour chacun des postes à pourvoir soit sélectionné. Seules les qualifications et les compétences requises pour un poste donné servent de critères de sélection pour le recrutement et la promotion.

Mesures mises en œuvre pour promouvoir l'emploi et l'intégration des personnes à mobilité réduite

Rothschild & Co s'assure que, dans chaque lieu où le Groupe opère, aucun critère discriminatoire n'est appliqué dans les décisions de recrutement, d'évolution de carrière et de rémunération. Si un employé souffre d'un handicap, nous collaborons étroitement avec lui et avec nos conseillers en santé au travail afin de lui apporter les ajustements et le soutien nécessaires pour qu'il puisse réussir et s'épanouir sur son lieu de travail.

En France, la contribution du Groupe en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap se traduit par le versement d'une cotisation aux personnes handicapées employées, par des activités de recrutement, par des adaptations des postes de travail et par des investissements dans des projets éducatifs destinés aux personnes à mobilité réduite.



Promotion et respect de la Convention de l'Organisation internationale du travail

Les politiques mises en œuvre par Rothschild & Co adhèrent et sont conformes aux principales dispositions de la Convention de l'OIT, par exemple, l'élimination de toutes les formes de travail forcé, l'abolition du travail des enfants, la suppression de toutes les formes de discrimination en matière d'emploi et de profession que nous avons décrites plus haut dans la rubrique Égalité des chances, mais aussi en matière de respect de la liberté d'association et de négociation collective.

A2.2 Évolution des collaborateurs

Formation et développement

Le Groupe offre des possibilités de formation et de développement qui permettent aux collaborateurs d'améliorer leurs compétences professionnelles. Ainsi, des programmes de formation sont proposés au niveau local et international, en présentiel ou à distance.

Une équipe dédiée à la formation et au développement a pour mission d'aider le Groupe à élaborer et à apporter des solutions pour satisfaire tous les aspects du développement d'un collaborateur par le biais de services de formation, de mentorat, de coaching et de développement d'équipes.

À ce jour, Rothschild & Co n'a pas enregistré le nombre total d'heures de formation dispensées dans l'ensemble du groupe dans une base de données centralisée, sauf en ce qui concerne les modules de formation en ligne (voir ci-dessous). Au lieu de cela, chaque bureau a sa propre politique et ses propres programmes de formation et est responsable de la tenue des registres de formation conformément aux exigences locales. Par exemple, en 2019 en France, 432 formations ont été dispensées auprès de 923 collaborateurs, représentant 17 019 heures de formation. Ces chiffres couvrent 34 % des effectifs du groupe. Au Royaume-Uni, 125 formations ont eu lieu auxquelles ont participé 2 027 employés du Royaume-Uni et provenant d'autres bureaux dans le monde. Ces chiffres couvrent 43 % des effectifs du groupe.

En complément, en 2019, 7 230 heures de formation ont été effectuées par toutes nos catégories de collaborateurs via la plateforme de formation en ligne. Les sujets de formation incluaient notamment : la continuité d'activité et la gestion de crise, connaissance et formation sur la sécurité de l'information, prévention de la corruption, procédures de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme, sanctions économiques et abus de marché.

Courant 2020, un nouvel outil de suivi des données de formation sera mis en place dans tous les bureaux ce qui conduira à une amélioration de l'information sur les données dans le rapport 2020.

En complément de ces formations globales, chaque établissement dispose de sa propre politique et de ses propres programmes de formation.

A2.3 Bien-être des salariés

Relations de travail

La communication des collaborateurs et leur retour d'information constituent un aspect essentiel des valeurs de Rothschild & Co. Un retour d'expérience sur la performance individuelle est fourni régulièrement tout au long de l'année, et une évaluation formelle de cette performance est réalisée en fin d'année. Nos cadres de carrière comprennent une vue d'ensemble de six compétences de base : le leadership, les compétences techniques, la sensibilisation commerciale, la méthode Rothschild & Co, la communication ainsi que la conformité et les risques.

Ce cadre est intégré dans nos modes de travail, de développement des talents et de progression de carrière. Il fournit à nos collaborateurs un ensemble clair et cohérent d'attentes dans toutes les divisions, toutes les zones géographiques et tous les parcours professionnels. Tous les employés sont en mesure de comprendre à la fois ce que nous attendons d'eux et comment nous attendons d'eux qu'ils vivent les principes directeurs de Rothschild & Co pour nos clients et nos collègues.

Les responsables sont invités à rencontrer souvent leurs subordonnés directs afin d'entretenir le dialogue sur les progrès réalisés, et les retours d'expérience dans les deux sens sont encouragés. De manière plus générale, la communication au niveau du Groupe et des divisions est régulièrement encouragée par des mises à jour par e-mail et de l'intranet R&Connect. Les différents bureaux ont leur propre type de réunions en présentiel par division.



Par ailleurs, en France, le dialogue social est organisé au travers des représentants du personnel (délégué syndical et comité social et économique) au niveau de Rothschild & Co, et pour les autres sociétés, le dialogue social est organisé par l'intermédiaire du comité d'entreprise (comité social et économique), du comité chargé de la santé et de la sécurité (commission santé, sécurité et conditions de travail), des représentants de proximité et des délégués syndicaux. Ainsi, le dialogue social a lieu au moins une fois par mois avec un membre de la direction et intègre les procédures d'information, de consultation et de négociation avec les collaborateurs.

En ce qui concerne les bureaux les plus importants de Rothschild & Co, la France est un pays ayant des accords collectifs fondés sur les dispositions légales françaises en vigueur. En 2019, 20 accords collectifs ont été signés. Certaines de ces conventions sont des plans d'actions visant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de recrutement, de formation, de conditions de travail, de rémunération effective et d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. D'autres accords portent sur l'épargne salariale des salariés du Groupe (« PEE/PEG/PERCO »), la participation aux bénéfices, la protection sociale, le temps de travail.

Santé et sécurité

Aperçu de la santé et de la sécurité

Rothschild & Co continue à renforcer et à améliorer les exigences de conformité et de respect en matière de santé et sécurité en suivant le programme d'amélioration continue requis par la politique du Groupe concernant la santé et la sécurité. Ce programme comprend les normes minimales de conformité dans tous les bureaux du Groupe.

Les questions de santé et de sécurité sont régies par le comité environnement, santé et sécurité du Groupe composé de hauts représentants. Ce comité, qui rend compte au comité exécutif du Groupe, est tenu de :

- revoir et orienter la stratégie de Rothschild & Co en matière de santé et de sécurité ;
- promouvoir l'alignement de la politique de Rothschild & Co concernant la santé et la sécurité à travers l'ensemble des entités du Groupe ;
- examiner et approuver les contenus du rapport annuel de Rothschild & Co en matière de santé et de sécurité ainsi que du site Internet du Groupe.

Le responsable de la santé et de la sécurité du Groupe est chargé de coordonner les actions en matière de santé-sécurité avec les collaborateurs et les cadres dirigeants de chaque bureau. La mise en place d'activités de gestion de la santé et de la sécurité dans chaque bureau repose sur les « champions de la santé et de la sécurité » du site, la santé et la sécurité étant la responsabilité de chaque collaborateur.

Politique de santé et de sécurité

En 2019, la politique de santé et de sécurité du Groupe a été revue et validée par le comité environnement, santé et sécurité du Groupe. Elle est publiée sur l'intranet de Rothschild & Co et fournit des conseils sur l'orientation et la démarche du Groupe en matière de gestion responsable de la santé et de la sécurité.

Elle permet une approche cohérente pour préserver la santé, la sécurité et le bien-être de toutes les personnes susceptibles d'être affectées par les activités au sein d'un bureau. Tous les sites du reporting s'engagent à mettre en œuvre les normes de conformité en établissant des procédures énumérées dans les exigences du Groupe en matière de santé-sécurité (« ESS ») prescrites dans la politique.



Exigences en matière de santé et de sécurité (« ESS »)

Des directives opérationnelles sont données aux différents sites pour s'assurer que les procédures sont créées en fonction des besoins de leur taille et de leur activité.

Conformément aux procédures santé-sécurité du Groupe, les ESS scindent les questions de santé et de sécurité en secteurs gérables :

- l'évaluation des risques, y compris la sécurité générale des bureaux ;
- la gestion des incendies, y compris les procédures d'évaluation du risque incendie et d'évacuation contre l'incendie ;
- la gestion des fournisseurs et les procédures d'accès ;
- le reporting des accidents et les premiers secours ;
- les outils de formation et d'information ;
- les services de santé et de bien-être ;
- et l'inspection et audit.

Attention portée à l'évaluation des risques

Tout au long de l'année 2019, le responsable santé-sécurité du Groupe a continué à animer 15 des 35 bureaux du reporting dans le cadre du processus d'évaluation des risques du Groupe.

Gestion des incendies

Zurich et New York ont lancé le programme de gestion des incendies et terminé le processus d'évaluation des risques incendie. Ces bureaux ont suivi avec succès le nouveau processus interne d'évaluation des risques incendie qui sera partagé avec d'autres bureaux à l'avenir.

Inspection et audit

En juin 2019, un cabinet de conseil externe au Royaume-Uni a réalisé un audit de gestion de la santé et de la sécurité dans le but de s'assurer que l'entreprise maintient et/ou améliore toutes les procédures au-delà de la conformité minimale. Les domaines audités ont porté sur la sensibilisation des cadres, les procédures opérationnelles, l'évaluation des risques, la formation, l'audit interne et les processus d'examen.

Les résultats ont montré que des améliorations continuent à être apportées et que toutes les lois sont respectées, ainsi qu'une bonne direction, une communication claire et des rapports permettant de s'assurer que le Conseil d'administration comprend les problèmes et peut agir en fonction des besoins. Les partenaires de services ont le sentiment de faire partie de l'équipe, ce qui a été perçu comme particulièrement positif, car cela confirme que le personnel des sous-traitants travaille en toute sécurité pour atteindre les objectifs de Rothschild & Co.

En résumé, l'audit a montré que le Groupe respecte et dépasse ses responsabilités juridiques, et qu'il améliore en permanence toutes les procédures de santé, de sécurité et de bien-être de l'entreprise. Il en résulte une assurance que tous les bureaux du champ d'application bénéficient du niveau le plus élevé de conformité en termes de santé-sécurité au standard Rothschild & Co santé et sécurité requis par sa politique.

Conventions collectives

En France, les accords collectifs mis en place portent également sur les questions de santé et de sécurité. Le comité de sécurité et de santé accorde une grande attention à la santé, à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail des employés. Rothschild & Co évalue et anticipe les risques, fournit des informations et dispense des formations sur ces sujets. Nous revoyons régulièrement nos procédures et systèmes au moins une fois par an à travers le « Document d'évaluation des risques » et le « Document de prévention des risques ». Ces deux documents sont régulièrement révisés avec les représentants sociaux.

En Allemagne, des actions spécifiques sont menées avec le même objectif (à travers, par exemple, le rapport « Gefährdungsbeurteilung » assimilé au « Document d'évaluation des risques »).



Données sur les accidents

Pour l'exercice 2019, les accidents du travail à déclarés sont présentés ci-dessous. Toutes les données rapportées relatives à des accidents et presque accidents sont classées comme « sans objet. ».

Bureau	Accidents				
	Type d'accident	Type de blessure	Date de l'accident	Nombre de jours d'arrêt de travail	Une notification aux pouvoirs publics est-elle requise ?
Francfort	Frappé par la chute ou le mouvement d'un objet	Ecchymoses ou gonflement	09/01/2019	0	Non
Paris (Messine - 23 bis) et Paris (Messine - 29)	Frappé par la chute ou le mouvement d'un objet	Blessures multiples	25/01/2019	0	Oui
Paris (Messine - 23 bis) et Paris (Messine - 29)	Chute de sa hauteur	Foulure ou entorse	08/03/2019	0	Oui
Paris (Messine - 23 bis) et Paris (Messine - 29)	Autres	Irritation ou allergie	11/03/2019	0	Oui
Londres - New Court	Coupé ou entaillé par un objet	Lacération ou coupure	02/05/2019	0	Non
Marseille (43/45 rue Grignan)	A glissé, trébuché, est tombé du même niveau	Ecchymoses ou gonflement	05/06/2019	0	Oui

Bureau	Accidents				
	Type d'accident	Type de blessure	Date de l'accident	Nombre de jours d'arrêt de travail	Une notification aux pouvoirs publics est-elle requise ?
Paris (Messine - 23 bis) et Paris (Messine - 29)	A glissé, trébuché, est tombé du même niveau	Os fracturé	18/06/2019	39	Oui
Londres - New Court	Frappé par un objet fixe/stationnaire	Ecchymoses ou gonflement	10/07/2019	0	Non
Paris (Messine - 23 bis) et Paris (Messine - 29)	Autres	Irritation ou allergie	18/07/2019	4	Oui
Londres - New Court	A glissé, trébuché, est tombé du même niveau	Foulure ou entorse	22/07/2019	0	Non
Paris (Messine - 23 bis) et Paris (Messine - 29)	Autres	Irritation ou allergie	22/07/2019	4	Oui
Paris (Messine - 23 bis) et Paris (Messine - 29)	A glissé, trébuché, est tombé du même niveau	Ecchymoses ou gonflement	02/10/2019	0	Oui
New York (Ave of the Americas)	A glissé, trébuché, est tombé du même niveau	Os fracturé	17/12/2019	0	Non

Presque accidents

Bureau	Presque accidents	
	Catégorie	Date
Sydney	A glissé, trébuché, est tombé du même niveau	02/08/2019
Francfort	Frappé par la chute ou le mouvement d'un objet	09/01/2019
Londres	Frappé par un objet fixe/stationnaire	19/07/2019



A3. Responsabilité pour notre environnement

A3.1. Émissions de gaz à effet de serre et changement climatique

Les émissions absolues de scope 1 ont diminué de 61 % et les émissions par ETP de 58 %, principalement en raison du choix conscient du Groupe d'acheter du biogaz, une source plus durable, lorsque cela est possible.

Les émissions totales de GES de scope 2 par zone géographique sont globalement restées au même niveau. Les baisses constatées dans de nombreux bureaux ont été compensées par les hausses observées dans quelques bureaux.

Les émissions de GES de scope 2 liées au marché ont diminué. Cela s'explique par le fait qu'un nombre plus important de bureaux détiennent des contrats d'énergies renouvelables. Les contrats d'énergies renouvelables sont un choix conscient fait par l'entreprise pour limiter les émissions de GES.

Les émissions totales liées aux voyages d'affaires ont considérablement diminué, d'environ 1 448 tonnes. La majorité de ces émissions (94% ou 1 368 tonnes) sont à imputer aux trajets en avion.

Les émissions liées aux déplacements en train ont diminué de 5,2 % et celles liées aux déplacements en taxi de 32,9 %.

Données sur les émissions de gaz à effet de serre¹

Émissions de gaz à effet de serre en tCO ₂ e ²		01/01/2019 31/12/2019	01/01/2018 31/12/2018
Émissions directes (scope 1)	Gaz naturel + biogaz	129,5	629,1
	Gasoil	37,9	47,0
	Véhicules en propriété	176,4	198,3
TOTAL SCOPE 1		343,9	874,4
Émissions indirectes (scope 2)	Consommation d'électricité (en fonction du lieu)	3 315,4	3 338,3 ³
	Consommation d'électricité (en fonction du marché)	1 836,8	2 099,0 ³
	Consommation de chaleur	124,3	106,8
TOTAL SCOPE 2 (en fonction du lieu)		3 439,7	3 445,1
TOTAL SCOPE 2 (en fonction du marché)		1 961,1	2 205,8
Émissions indirectes liées aux déplacements professionnels (scope 3)	Déplacements professionnels – vols	17 856,5	19 224,2
	Déplacements professionnels – trains	210,1	221,3
	Déplacements professionnels – taxis	325,0	334,0
	Séjours à l'hôtel	289,2	349,4 ⁴
Total des émissions – trajets		18 680,8	20 128,9
Autres émissions (scope 3)	Eau	54,0	60,0
	Matériaux	201,7	240,7
	Déchets	22,0	25,7
	Véhicules loués par l'entreprise	280,8	273,8
	Matériel informatique	594,8	594,8 ⁴
	Pertes de transport et de distribution d'électricité (en fonction du lieu)	329,1	290,8
	Pertes de transport et de distribution d'électricité (en fonction du marché)	318,4	290,8 ⁴
	Services de messagerie	45,0	24,4 ⁴
	Émissions en amont (WTT) (en fonction du lieu)	2 874,9	2 918,8
	Émissions en amont (WTT) (en fonction du marché)	2 856,8	2 918,8
	Total des émissions – autres (en fonction du lieu)		4 402,3
Total des émissions – autres (en fonction du marché)		4 373,5	4 429,0
TOTAL SCOPE 3 (en fonction du lieu)		23 083,1	24 557,9
TOTAL SCOPE 3 (en fonction du marché)		23 054,3	24 557,9
TOTAL DES SCOPES 1, 2 ET 3 (en fonction du lieu)		26 866,7	28 877,4
TOTAL DES SCOPES 1, 2 ET 3 (en fonction du marché)		25 359,3	27 638,1

¹ Rothschild & Co collecte des données couvrant 94% de l'effectif ETP du Groupe. Le tableau des émissions de GES ne tient pas compte des émissions liées aux activités d'investissement des pôles Banque d'affaires, Gestion de l'actif et Gestion du patrimoine.

² Les émissions de GES de Rothschild & Co sont calculées en tonnes équivalent dioxyde de carbone (tCO₂e), une unité universelle de mesure exprimant l'impact de chacun des GES de Kyoto en termes de quantité de CO₂ qui créerait la même quantité de réchauffement. Le Groupe calcule les tCO₂e en multipliant ses données d'activité, comme par exemple l'incinération des déchets, la mise en décharge et les kilomètres aériens parcourus, par les facteurs de conversion agréés par le BEIS britannique ou d'autres sources de facteurs d'émissions.

³ Les émissions de consommation d'électricité de 2018 ont été modifiées en raison de la déclaration d'une consommation inexacte dans un bureau l'année dernière.

⁴ Les données de 2018 ont été modifiées pour refléter les indicateurs ajoutés en 2019 afin qu'une comparaison plus précise puisse être faite avec les tendances d'une année sur l'autre.



Données relatives aux émissions de gaz à effet de serre par ETP

Émissions tCO ₂ e/ETP	Approche en fonction du lieu		Approche en fonction du marché	
	01/01/2019 31/12/2019	01/01/2018 31/12/2018	01/01/2019 31/12/2019	01/01/2018 31/12/2018
Effectifs en ETP	3 196,5	3 402,4	3 196,5	3 402,4
Scope 1	0,1	0,3	0,1	0,3
Scope 2	1,1	1,0	0,6	0,7
Scope 3 (ensemble)	7,2	7,2	7,2	7,2
Scopes 1 et 2	1,2	1,3	0,7	0,9
Scopes 1, 2 ET 3 (ensemble)	8,4	8,5	7,9	8,1

Données relatives aux émissions de gaz à effet de serre par ETP (extrapolées)⁵

Émissions tCO ₂ e/ETP	Approche en fonction du lieu		Approche en fonction du marché	
	01/01/2019 31/12/2019	01/01/2018 31/12/2018	01/01/2019 31/12/2019	01/01/2018 31/12/2018
ETP - 6% extrapolées	230,9	231,0	230,9	231,0
Scope 1, 2 and 3 (tCO ₂ e) 6% extrapolées	1 940,7	1 959,0	1 831,8	1 874,9
Total des émissions du Groupe (extrapolées et tous scopes confondus)	28 807,4	30 836,2	27 191,1	29 512,8
tCO ₂ e/ETP, all scopes, extrapolated	8.4	8.5	7.9	8.1

⁵ Les données des bureaux déclarants couvrent 94% des effectifs ETP du groupe, les 6% restants ont été extrapolés pour couvrir 100%.

A3.2 Consommation responsable et engagement

Rothschild & Co sait bien que l'application d'une approche traditionnelle de l'utilisation des ressources peut exercer une pression excessive sur les ressources mondiales, qu'elle est peu rentable et qu'elle n'est pas économiquement viable dans un environnement commercial de plus en plus difficile. C'est pourquoi le Groupe veille à gérer ses ressources de manière responsable et dans la mesure du possible.

Bien que Rothschild & Co ne soit pas un grand consommateur d'eau, il reconnaît sa responsabilité dans les pays où il opère. Certains bureaux ont mis en place des dispositifs d'économies d'eau en 2019, ce qui a entraîné une diminution de la consommation d'eau. La baisse des effectifs a également eu, dans une moindre mesure, un impact sur ce résultat.

L'utilisation des matériaux est prédominante sur le papier, même si un élargissement du périmètre de reporting au fil des ans a entraîné l'ajout de nouveaux types de matières. Le Groupe mesure à 100 % la quantité de papier recyclé et d'origine durable qu'il produit (papier durable certifié FSC ou PEFC). En 2019, la part de papier provenant de sources durables représentait 67 %. En 2020, le Groupe a pour objectif de s'approvisionner à 100 % en papier issu de sources durables.

L'élimination des déchets a sensiblement diminué. Le groupe a encore amélioré la gestion de ses ressources, de son recyclage et de son économie circulaire par la mise en œuvre de plusieurs initiatives, dont un meilleur accès aux stations de recyclage centralisées et à la formation, ce qui a permis d'augmenter significativement le volume total de ses articles recyclés. La réduction des articles à usage unique dans les bureaux a également contribué à cette amélioration: 20 bureaux sont désormais exempts de plastiques à usage unique inutile. En outre, un plus grand nombre de bureaux a fourni des données réelles sur l'élimination des déchets, ce qui a entraîné une diminution des estimations (seuls 2 bureaux ont estimé leurs données en 2019, contre 10 en 2018).

La consommation totale d'énergie du groupe en 2019 était de 23 490,4 MWh, dont environ 75% (17 655,9 MWh) d'électricité. 9 942,4 MWh ou 56% de l'électricité du groupe proviennent de sources renouvelables certifiées. Les sources d'énergie durables (biogaz, électricité renouvelable) ont couvert 62% de nos effectifs ETP.



Utilisation des ressources⁶

Élimination des ressources en tonnes	01/01/2019 31/12/2019	01/01/2018 31/12/2018
Composté et méthanisé en tonnes (pris en compte dans le total des ressources éliminées)	69,50	68,90
Composté et méthanisé en tonnes par ETP	0,02	0,02
Recyclé (pris en compte dans le total des ressources éliminées)	213,10	180,50
Tonnes recyclées par ETP	0,07	0,05
Total des ressources éliminées	561,10	621,60
Total des ressources en tonnes par ETP	0,17	0,18

Consommation d'eau en m ³	01/01/2019 31/12/2019	01/01/2018 31/12/2018
Consommation d'eau⁷	51 836,30	59 995,00
m ³ /ETP	16,13	16,75

Utilisation de matériaux en tonnes	01/01/2019 31/12/2019	01/01/2018 31/12/2018
Contenu recyclé / sources durables	135,63	50,88
Contenu non recyclé / sources non durables	80,37	201,64
Consommation totale de matières premières	216,00	252,53
Tonnes/ETP	0,06	0,07

Consommation totale d'énergie en MWh	01/01/2019 31/12/2019	01/01/2018 31/12/2018
Consommation totale d'énergie	23 490,40	21 560,20
MWh/ETP ⁸	7,31	6,34

⁶ Pour plus d'informations sur l'élimination des déchets, veuillez-vous reporter aux notes complémentaires sur les données.

⁷ Pour améliorer les estimations de la consommation, un chiffre de Rothschild & Co « intensité moyenne Groupe » de la consommation d'eau a été utilisé pour la première fois en 2018. Cela suppose une consommation d'eau de 14,63 m³ par ETP.

⁸ Pour la première fois en 2018, des références industrielles ont été utilisées pour permettre aux bureaux d'estimer leur consommation annuelle de gaz naturel, ce qui s'est traduit par des informations incomplètes sur le gaz naturel les années précédentes.

A.3.3 Montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement

Rothschild & Co a réalisé une évaluation de conformité et de respect de la loi afin de comprendre les responsabilités juridiques en matière environnementale dans chaque juridiction où Rothschild & Co dispose d'un bureau. Cette évaluation a conduit à l'élaboration de la norme de conformité environnementale du Groupe pour les bureaux du monde entier, que le Groupe suit et utilise régulièrement pour s'améliorer en permanence.

Des dispositions ont été identifiées pour répondre aux obligations d'efficacité énergétique de l'Union européenne (« UE ») concernant ses États membres. Au Royaume-Uni, des dispositions ont été prises pour couvrir les risques opérationnels liés à l'environnement, en ce qui concerne le système actuel d'efficacité énergétique du CRC (anciennement : « Carbon Reduction Commitment / l'engagement pour la réduction des émissions de carbone ») et le nouveau système de reporting sur les sources d'énergie et les émissions de carbone (« SERC »).

En tant qu'entreprise, Rothschild & Co considère que les rejets environnementaux dans l'air, l'eau, le sol voire le bruit ne présentent pas un risque environnemental important.

A4. Données méthodologiques

Reporting des informations Responsabilité d'entreprise - Processus de reporting 2019 (12 mois)

La préparation et la coordination du rapport Responsabilité d'entreprise pour l'exercice clos le 31 décembre 2019 ont impliqué les membres de Rothschild & Co et les entités du Groupe, qui assument des responsabilités clés dans les domaines de la conduite d'entreprise, des ressources humaines, de l'hygiène et de la sécurité, de l'investissement responsable, de l'environnement et des investissements communautaires. La période de reporting s'étend du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019.



Périmètre de reporting

Rothschild & Co a fourni les informations sur la responsabilité sociale, avec l'objectif général d'une approche qualitative et d'un processus de vérification amélioré reposant sur les éléments suivants :

Exhaustivité : Rothschild & Co s'efforce de fournir l'information la plus complète possible, notamment en intégrant des indicateurs couvrant les entités consolidées les plus significatives.

Importance : l'information publiée est significative et représentative de l'activité du Groupe. Les données de performance de Rothschild & Co sont présentées dans le contexte social, économique et environnemental, en tenant compte des défis auxquels le Groupe est confronté.

Toutes les entités consolidées par intégration globale au sein de Rothschild & Co (à l'exclusion des coentreprises) sont incluses dans le périmètre du rapport. Les informations recueillies couvrent la période allant du 1er janvier au 31 décembre 2019.

Compte tenu de ce qui précède, le périmètre de reporting a été défini comme suit :

- informations des ressources humaines :
 - informations sociales : toutes les entités consolidées par intégration globale au sein de Rothschild & Co (à l'exclusion des coentreprises) sont incluses dans le périmètre du rapport ;
 - et les informations relatives à la formation : seuls la France (34% ETP du groupe) et le Royaume-Uni (29% ETP du groupe) figurent dans le périmètre du rapport. Le périmètre officiel de reporting des heures de formation est limité à la France. Les informations quantitatives fournies pour le Royaume-Uni comprennent des formations organisées à Londres à l'intention de personnes travaillant dans les bureaux du Royaume-Uni et du monde entier.
- les informations relatives à l'environnement, à la santé et à la sécurité provenant des bureaux suivants sont incluses dans le périmètre du reporting : Birmingham, Bruxelles, Dubaï, Francfort, Genève, Guernesey, Hong Kong, Johannesburg, Leeds, Londres, Los Angeles (deux bureaux), Lyon, Madrid, Manchester, Marseille (sept bureaux), Milan, Monaco (deux bureaux), Mumbai, New York, Paris, Sao Paulo, Singapour, Sydney, Varsovie, Washington, Wilmslow et Zurich, représentant environ 94 % des effectifs du Groupe Rothschild & Co.
- environnement : les émissions de GES ont été extrapolées pour couvrir 100 % du Groupe Rothschild & Co. Cette extrapolation fournit une synthèse plus complète des émissions opérationnelles du groupe. Le périmètre de reporting des informations sur l'environnement représente 100 % des activités de nos bureaux et a été défini comme suit : le périmètre de reporting des bureaux mesuré pour établir l'impact sur l'environnement est resté le même en 2019 et en 2018. Cependant, des indicateurs supplémentaires ont été ajoutés qui ont permis au Groupe de communiquer plus en détail sur les émissions de scope 3. Ces ajouts comprennent les séjours à l'hôtel, les services de messagerie, le matériel informatique et la consommation d'électricité des serveurs.

Il convient de noter que, du fait de ses activités commerciales, les questions de Responsabilité d'entreprise suivantes ne sont pas considérées comme pertinentes pour Rothschild & Co : gaspillage alimentaire, alimentation responsable, équitable et durable, lutte contre la précarité alimentaire et respect du bien-être des animaux.

Organisation du travail

Les heures de travail varient d'un pays à l'autre en fonction de la législation nationale et sont donc gérées et supervisées par les équipes de direction et de ressources humaines locales. L'absentéisme fait l'objet d'un suivi et d'une gestion actifs par les bureaux locaux. Un dispositif RH à l'échelle du Groupe assure la cohérence opérationnelle de nombreux processus RH au niveau mondial.

La fonctionnalité de gestion des absences est traitée au cas par cas. Elle a été déployée en Australie, en Amérique du Nord, au Royaume-Uni, à Guernesey et en Suisse. D'autres pays seront examinés en temps utile.

En France, plus particulièrement, toutes les cas d'absences ont déjà été enregistrés : congés maternité et paternité, congés supplémentaires, congés pour allaitement, absences pour accident du travail et congés maladie.



Santé et sécurité

Gestion des sous-traitants

La gestion des sous-traitants garantit la sécurité du travail de tout tiers réalisant des travaux sur site. Les bureaux gèrent cette activité selon leurs propres procédures locales.

Disposition pour accident et premiers secours

Tous les bureaux du champ d'application fournissent leurs chiffres sur les accidents, tel que mentionné à la section A2.3.

Outils de formation et d'information

Des modèles de formation de groupe en ligne sur la santé et la sécurité sont en cours de création. Il s'agira de sensibiliser, d'une manière générale, à la santé et à la sécurité dans les bureaux et aux risques d'incendie. New York, Zurich et Paris seront les premiers bureaux à tester l'outil d'ici le deuxième trimestre 2020.

Services de santé et de bien-être

En plus de tous les services de santé et de bien-être proposés par les RH, un outil en ligne permettant à tous les collaborateurs de réaliser une évaluation en ligne de leur poste de travail est en cours de développement. Il est déjà utilisé au Royaume-Uni et sera mis à l'essai à New York, Zurich et Paris d'ici le deuxième trimestre 2020.

Accidents du travail à déclarer

Le Groupe utilise un logiciel de reporting environnemental qui permet en outre de suivre et de gérer les données relatives aux accidents liés à la santé et à la sécurité.

- accident : lorsqu'un individu (employé ou non de Rothschild & Co) a été blessé à la suite d'un accident sur les lieux de travail.
- presque accident : pour un événement qui n'a pas causé de dommage ou de blessure, mais qui aurait pu provoquer des blessures ou une maladie, tel qu'un trébuchement sur un carreau de moquette mal fixé, un glissement dû à un sol mouillé, etc.

Les obligations en matière de déclaration des accidents sont conformes à la législation locale et ne sont pas comparables d'un site à l'autre.

Environnement

L'effectif en équivalent temps plein (« ETP ») est fourni par le système RH et constitue un « instantané dans le temps » au 31 décembre 2019. Les effectifs des prestataires de services externes ou des sous-traitants ne sont pas pris en compte dans le système RH. Un ratio est appliqué à l'effectif total des ETP du Groupe en fonction des bureaux inclus dans le périmètre de reporting. Le résultat est utilisé pour calculer l'impact par ETP (impact/ETP). L'impact par ETP sert à normaliser l'impact total par rapport aux effectifs.

L'acquisition de Livingstone à Londres et les effectifs en ETP associés sont exclus du calcul de l'empreinte environnementale. Cette démarche s'inscrit dans la logique des nouvelles acquisitions (l'entreprise doit faire partie du Groupe pendant 18 mois avant d'être intégrée dans le périmètre de reporting).

Notre outil de reporting environnemental fait référence à une vaste base de données de plus de 77 500 facteurs d'émission, provenant de plus de 350 institutions différentes, telles que la Direction des affaires, de l'énergie et de la stratégie industrielle (« BEIS ») du gouvernement britannique, le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (« GIEC ») et les données des gouvernements nationaux provenant de pays ayant répondu au questionnaire comme l'Agence américaine pour la protection de l'environnement (« EPA ») et le Rapport d'inventaire national du Canada (« RIN »). Les facteurs d'émission sont automatiquement sélectionnés et appliqués aux données en fonction de leur pertinence géographique et temporelle, de sorte que les conversions par pays permettent d'estimer avec la plus grande précision les émissions de GES. Plus de 300 unités de mesure différentes sont disponibles pour la saisie des données, et leur conversion en unités standard pour la déclaration est, là encore, automatique et spécifique à chaque site. La base de données sur les facteurs d'émissions est accréditée Gold Software par le CDP (anciennement « Carbon Disclosure Project ») et une équipe d'analystes veille à ce que tous les facteurs soient revus et mis à jour lorsque les publications sources fournissent de nouvelles versions. Le système est assuré de manière indépendante par PricewaterhouseCoopers.



L'amélioration de la collecte de données s'est traduite par une robustesse accrue des données finales. Lorsque des hypothèses, estimations ou changements ont été effectués, ceci est expliqué.

Le reporting des émissions de gaz à effet de serre du Groupe concerne ses activités opérationnelles. Il comprend les émissions des scopes 1 et 2 et celles du scope 3 liées aux déplacements professionnels, à l'approvisionnement en eau et au traitement des eaux usées, aux matériaux, à l'élimination des ressources, aux pertes de transport et de distribution d'électricité, aux livraisons de courrier et aux équipements informatiques. Les émissions sont comptabilisées en équivalent dioxyde de carbone ou CO₂e.

Conformément aux meilleures pratiques, le Groupe produit un « double reporting », rendant compte à la fois de la localisation et des instruments de reporting de marché pour les scopes 1, 2 et 3.

Les émissions de gaz à effet de serre liées aux consommations d'énergie ont été calculées sur la base des facteurs d'émissions de 2019 de la Direction des affaires, de l'énergie et de la stratégie Industrielle (« BEIS ») et le chiffre total de l'électricité est reporté en tCO₂e.

Un chiffre de Rothschild & Co « intensité moyenne Groupe » a été retenu pour la consommation d'électricité en 2019. Cela suppose une consommation d'électricité de 190 MWh par m² de bureaux par an. Au total, deux bureaux cette année, contre six en 2018, se sont servis de ce chiffre, ce qui a permis d'obtenir des données plus précises et de réduire les estimations.

En 2018, des référentiels industriels ont été utilisés pour permettre aux bureaux d'estimer leur consommation annuelle de gaz naturel. Le guide relatif à l'efficacité énergétique dans les bâtiments, produit par The Chartered Institution of Building Services Engineers (« CIBSE ») en 2012 est la source de ce référentiel. Quatre bureaux ont utilisé l'indice de référence pour estimer leur consommation de gaz naturel en 2019.

Cette méthodologie, basée sur les sites, utilise des facteurs d'émissions moyens du réseau énergétique dans les zones géographiques et sur des périodes données, et permet au Groupe de comparer ses émissions d'une année sur l'autre. Le reporting 2019 des émissions présente la synthèse en valeur absolue et l'impact par équivalent temps plein pour chaque champ d'application. Cela a permis d'identifier les variations réelles sur les trois périmètres en fonction des ETP.

Des indicateurs complémentaires ont été ajoutés au reporting opérationnel du Groupe : les services de messagerie, les équipements informatiques, les séjours à l'hôtel et les facteurs d'émissions en amont ou des cuves. C'est pourquoi des améliorations ont été apportées à la collecte des données, et une méthodologie complémentaire de calcul des GES a été intégrée afin de fournir des indications supplémentaires et des informations spécifiques.

Le calcul des émissions en amont renforce encore notre reporting en intégrant les émissions liées aux consommations d'énergie des locaux (électricité, chaleur/vapeur, gaz naturel, biogaz, gaz/pétrole), aux déplacements professionnels (véhicules de fonction, véhicules loués, déplacements en avion, train ou taxi) et à la messagerie.

Engagement communautaire

Le pourcentage d'employés engagés en 2019 a été calculé sur la base de l'effectif total de Rothschild & Co au 31 décembre 2019. Parmi les personnes qui ont participé au volet bénévolat du programme d'engagement communautaire, il peut y avoir une faible part de prestataires, mais il est peu probable que ce nombre soit suffisamment élevé pour faire la différence dans le pourcentage global d'employés engagés.



Glossaire

Asset Management	Activité de Gestion d'actifs
CO ₂	Dioxyde de carbone
CO ₂ e	Equivalent dioxyde de carbone : mesure métrique universelle utilisée pour comparer les émissions de divers gaz à effet de serre sur la base de leur potentiel de réchauffement global
Comité CR	Comité en charge de la Responsabilité d'entreprise
CV	Curriculum vitae
ESG	Environment, Social & Governance
ETP	Effectif en équivalent temps plein
GEC	Comité Exécutif du Groupe (Global Executive Committee)
GES	Gaz à effet de serre
GRI	Global Reporting Initiative
PIC	Prix interne du carbone
PLAN	Plan d'action pour la gestion de l'environnement
RH	Ressources humaines
OIT	Organisation internationale du travail
LED	Diode électroluminescente (Light-emitting diode)
LGBTQ	Lesbiennes, Gays, Bisexuels, Transgenres et Queer
Emissions selon les données des sites	Méthode d'information basée sur les données des sites, qui reflète l'intensité moyenne des émissions des réseaux énergétiques dont provient l'énergie consommée (principalement à l'aide des facteurs d'émission moyens du réseau énergétique concerné).
Emissions selon les données du marché	Méthode d'information basée sur les données du marché, qui reflète les émissions découlant du mode de production d'électricité que les entreprises ont délibérément choisi (ou qu'elles n'ont pas choisi).
MWh	Mégawatt-heure
ONG	Organisation non gouvernementale
NMR	N. M. Rothschild & Sons Limited
R&Co AM Europe	Rothschild & Co Asset Management Europe
R&CoWMUK	Rothschild & Co Wealth Management UK
Emissions de Scope 1	Emissions directes de sources détenues ou contrôlées selon la définition du GHG Protocol Corporate Standard
Emissions de Scope 2	Emissions indirectes associées à la production d'électricité achetée, selon la définition du GHG Protocol Corporate Standard
Emissions de Scope 3	Toutes les émissions indirectes (non prises en compte dans scope 2) associées à la chaîne de valeur de la société déclarante, dont les émissions amont et aval, selon la définition du GHG Protocol Corporate Standard
ODD	Objectifs de développement durable, définis par les Nations Unies
PUU	Plastiques à usage unique
TCFD	Groupe de Travail sur l'Information Financière liée au Changement Climatique (Taskforce on Climate Related Financial Disclosure)
UNPRI	Principes pour l'Investissement Responsable des Nations Unies (United Nations Principles for Responsible Investment)
WEBEX	Solution de vidéoconférence d'entreprise



Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur le Rapport de responsabilité d'entreprise

A la suite de la demande qui nous a été faite et en notre qualité de commissaire aux comptes de votre société Rothschild & Co S.C.A. (ci-après « entité ») désigné organisme tiers indépendant (OTI), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1049, nous vous présentons notre rapport sur le Rapport de responsabilité d'entreprise volontaire relatif à l'exercice clos le 31 décembre 2019 (ci-après le « Rapport »), en application volontaire des dispositions légales et réglementaires des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Exercice clos le 31 décembre 2019

Mesdames, Messieurs les Actionnaires,

Responsabilité de l'entité

Il appartient à la Direction des affaires générales d'établir un Rapport volontaire conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

Le Rapport a été établi sur la base de la Déclaration consolidée de Performance Extra-Financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2019 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du Groupe, et en appliquant les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), dont les éléments significatifs sont présentés dans le Rapport et disponibles sur demande au siège de l'entité.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné OTI

Il nous appartient, sur la base de nos travaux et dans le cadre de la démarche volontaire de votre entité, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité du Rapport aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

- Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment en matière de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale, ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nos travaux se sont articulés avec ceux effectués sur la Déclaration, et ont constitué en grande partie à un rapprochement des informations communiquées dans le Rapport de celles communiquées dans la Déclaration. Ces travaux ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, et à la norme internationale ISAE 3000 :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que le Rapport couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- Nous avons vérifié que le Rapport présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que le Rapport présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;

- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés ;
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes . Pour certains risques (Encourager les pratiques responsables, Créer des solutions d’investissement responsable, Assumer la responsabilité de nos communautés) nos travaux ont été réalisés au niveau de l’entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l’entité consolidante et dans une sélection d’entités .
- Nous avons vérifié que le Rapport couvre le périmètre consolidé, à savoir l’ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l’article L. 233-16, avec les limites précisées dans le Rapport ;
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l’entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l’exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d’une sélection d’entités contributrices⁵ et couvrent entre 25% et 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- Nous avons apprécié la cohérence d’ensemble du Rapport par rapport à notre connaissance de l’ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d’assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de six personnes et se sont déroulés en articulation avec ceux portant sur la Déclaration, entre janvier et avril 2020 sur une durée totale d’intervention d’environ cinq semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d’entretiens avec les personnes responsables de la préparation du Rapport.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n’avons pas relevé d’anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que le Rapport de responsabilité d’entreprise volontaire est conforme aux dispositions réglementaires appliquées de manière volontaire et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l’article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons les commentaires suivants

- Pour l’indicateur relatif au nombre d’heures de formation, le Groupe ne dispose pas à date d’un unique système de reporting centralisé. Par conséquent, les données sont communiquées sur le périmètre des entités françaises qui couvrent 34% des effectifs consolidés du Groupe ainsi que sur le périmètre Groupe pour les formations e-learning.

Paris-La Défense, le 3 avril 2020

KPMG S.A.

Anne Garans

Associée

Sustainability Services

Arnaud Bourdeille

Associé



