

Engagements
SOCIÉTAUX
& ENVIRONNEMENTAUX
2021



ODDO BHF



PHILIPPE ODDO, General Partner & CEO

*Chères clientes, chers clients, chères collaboratrices,
chers collaborateurs, chers partenaires,*

La responsabilité sociétale et environnementale de chacun, tout comme celle des entreprises, est aujourd'hui un enjeu essentiel du futur de notre société, un enjeu qui s'est renforcé dans le contexte de la crise sanitaire et des derniers dérèglements climatiques que l'on ne peut que constater.

Engagé depuis de nombreuses années en faveur d'une démarche responsable, le Groupe ODDO BHF est conscient que la réponse à ce défi de taille s'appuiera notamment sur l'adaptation régulière de nos offres et services, de nos métiers, de notre environnement de travail et du choix de nos partenaires, aux nouvelles normes du marché.

Concrètement, cette année 2021, le Groupe a notamment renforcé la couverture ESG de son univers d'investissement (66 % de l'encours de nos fonds ouverts intègrent les critères ESG et 25 % sont labellisés), entrepris la réduction de ses émissions carbone (avec notamment l'introduction d'une politique de mobilité décarbonée), signé un Accord Handicap pour promouvoir l'emploi, mis en place une politique de mixité ambitieuse, engagé la transformation de notre politique d'achat pour être toujours plus responsable.

Notre fondation en Allemagne et notre fonds de dotation en France œuvrent également chaque année en faveur d'une société plus solidaire, en soutenant de nombreux projets dans le domaine de la recherche médicale, de l'éducation, de la culture ou encore de l'aide d'urgence aux populations fragilisées par les tragédies humaines et climatiques.

Nous avons plaisir à vous détailler chacune de nos actions, nos enjeux et nos ambitions dans les prochaines pages de ce rapport. Au travers de notre slogan, *Make everyday an opportunity*, nous avons à cœur de souligner l'importance de saisir chaque instant, chaque opportunité pour construire le monde de demain. Donnons-nous, tous ensemble, la possibilité d'y arriver.

PHILIPPE ODDO
General Partner & CEO, ODDO BHF

Mars 2022

MAKE
everyday
AN OPPORTUNITY

NOTRE GROUPE

MODÈLE D'AFFAIRES 6

AMBITION RSE 10

DATES CLÉS DES ENGAGEMENTS DU GROUPE 12

AGIR POUR UNE SOCIÉTÉ SOLIDAIRE

ODDO BHF AGIR POUR DEMAIN 44

FONDATION BHF BANK STIFTUNG 48

ODDO BHF SOCIAL CLUB 52

S'ENGAGER POUR NOS COLLABORATEURS & COLLABORATRICES

UNE STRUCTURE DE PARTENARIAT UNIQUE 16

RÉUSSIR NOS RECRUTEMENTS 18

FORMER LES COLLABORATEURS 22

ASSURER LA MIXITÉ DE NOS ÉQUIPES 26

ACCOMPAGNER ET SENSIBILISER LES COLLABORATEURS À LA THÉMATIQUE DU HANDICAP 28

VIVRE LA DIVERSITÉ AU SEIN DU GROUPE 32

L'ESG AU SEIN DE NOS MÉTIERS

DÉVELOPPER UNE OFFRE D'INVESTISSEMENT RESPONSABLE AU SEIN DE NOTRE GESTION D'ACTIFS 56

FAIRE CONVERGER L'ANALYSE FINANCIÈRE ET EXTRA-FINANCIÈRE AU SEIN DE NOTRE BUREAU D'ÉTUDES ACTIONS 60

MAÎTRISER LA QUALITÉ ET L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL DE NOTRE ACTIVITÉ DE NÉGOCE DE MÉTAUX 62

FOURNIR DES SOLUTIONS D'INVESTISSEMENT DURABLE À NOTRE CLIENTÈLE PRIVÉE 64

LUTTER CONTRE LA CORRUPTION ET L'ÉVASION FISCALE 70

RÉFÉRENTIEL DE REPORTING 74

LIMITER NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

GARANTIR LA MAÎTRISE DE L'EMPREINTE CARBONE 36

DÉVELOPPER UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES 40

RESSOURCES



2 500

collaborateurs & collaboratrices



1 064 M€

de capitaux propres



5 088 KWH

d'énergie consommée par ETP en 2021 dans le cadre de nos activités



1 512

feuilles de papier consommées par ETP en 2021, dans le cadre de nos activités

RÉSULTATS



15%

de ratio de solvabilité (CET 1)



142 MDS€

d'encours clients



1 165 KWH

d'énergie économisée en moyenne par ETP en 2021 vs. 2020



987

feuilles de papier économisées en moyenne par ETP en 2021 vs. 2020

TAXONOMIE EUROPÉENNE

La taxonomie européenne est un système de classification qui établit une liste des activités économiques durables. C'est l'un des piliers de l'Union Européenne pour encourager l'investissement durable et, ce faisant, assurer la transition de l'économie européenne vers un modèle plus durable.

En tant qu'établissement financier, le Groupe ODDO BHF est soumis à une obligation graduelle de reporting en matière d'éligibilité et d'alignement de ses activités (investissements, crédits etc.) à l'aune de la taxonomie européenne. Celle-ci a pour but de montrer dans quelle mesure le Groupe joue un rôle dans l'accompagnement de la transition verte.

Nous avons pris uniquement en compte le portefeuille de crédits dans l'analyse, et estimons que 3%* du total des actifs du Groupe sont éligibles à la taxonomie européenne. Néanmoins, ce pourcentage sera amené à augmenter significativement dès l'année prochaine, une fois les informations fournies par les établissements non-financiers publiées.

Ambition RSE

Nous impliquer dans la durée est l'une de nos valeurs clés. Nous souhaitons agir en acteur responsable en intégrant les enjeux de développement durable dans notre quotidien et dans notre stratégie.

En cohérence avec nos expertises et produits ESG, nous nous engageons sur des initiatives durables autour de **3 grands piliers**.

Pour faire vivre cette ambition RSE, une équipe dédiée mène et coordonne les différentes initiatives en s'assurant de leur cohérence au niveau du Groupe. Elle est accompagnée des experts ESG compétents au sein de nos différents métiers et des représentants des équipes concernées par les mesures mises en place et suivies (achats, IT, RH, logistique, marketing, communication, etc.).

Notre organisation nous permet d'être cohérents dans notre démarche, de représenter les sujets RSE au niveau du top management, de prendre des décisions et de travailler avec les experts concernés, tout en impliquant le plus de collaborateurs possible.



ODILE JURNY
Head of HR Development
and Group CSR



CAROLINE D'HEROUVILLE
Group CSR Project Manager

01

S'engager pour nos collaborateurs et collaboratrices

Nos équipes sont au cœur de notre stratégie. Un ensemble de dispositifs sont mis en place pour contribuer à fidéliser les talents et créer des opportunités professionnelles, en intégrant le principe de diversité au sein des équipes, levier majeur de performance.

02

Limiter notre impact environnemental

Nous souhaitons limiter notre impact environnemental et garantir la maîtrise de notre empreinte carbone par l'implémentation d'une démarche bas-carbone et d'un plan d'action ambitieux pour réduire nos émissions.

03

Agir pour une société solidaire

Dans le cadre de nos instances dédiées, le fonds de dotation ODDO BHF Agir pour demain et la fondation indépendante BHF BANK Stiftung, nous intervenons pour favoriser le développement des territoires dans lesquels nous sommes implantés, en soutenant des projets éducatifs, sociaux et artistiques auxquels nos clients et collaborateurs sont régulièrement associés.

DATES CLÉS DE *nos engagements*

- S'engager pour nos collaborateurs et collaboratrices
- Limiter notre impact environnemental
- Agir pour une société solidaire

1999

Création de la fondation BHF BANK STIFTUNG



2005

Développement de l'expertise ESG au sein du Bureau d'Etudes Equities

2007

Création du Comité Handicap en France (devenu Mission Handicap)

2010

ODDO BHF AM est signataire des Principes pour l'Investissement Responsable (PRI)



2012

Création du fonds de dotation AGIR POUR DEMAIN



ODDO BHF AM: formalisation et intégration de l'analyse Gouvernance (ODDO BHF Génération)

2014

ODDO BHF AM: formalisation et intégration de l'analyse du Capital Humain (ODDO BHF Génération)

2015

Double certification ISO 9001 & ISO 14001 grâce au travail de ODDO BHF Metals



ODDO BHF est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies



2017

ODDO BHF AM lance son modèle d'analyse interne couvrant les aspects ESG

2018

ODDO BHF AM est signataire du Climate Action 100+



2019/2022

Médaille d'or EcoVadis



2020

Création de la taskforce RSE

Création des Comités Développement Durable (France, Allemagne, Tunisie)

7 fonds de ODDO BHF AM labellisés ISR et 2 FNG

Développement d'une méthode d'analyse ESG à la recherche crédit

ODDO BHF Metals est membre « General Supporter » de l'Aluminium Stewardship Initiative (ASI)



Lancement du fonds ODDO BHF Green Planet par ODDO BHF AM

Création du Comité Bas-Carbone au niveau du Groupe

ODDO BHF PWM axe la gestion d'actifs sur des critères ESG

Mise en place des programmes Mixité et Empowerment en faveur des femmes (formation, sensibilisation, process)

2021

ODDO BHF SCA signe son premier Accord Handicap

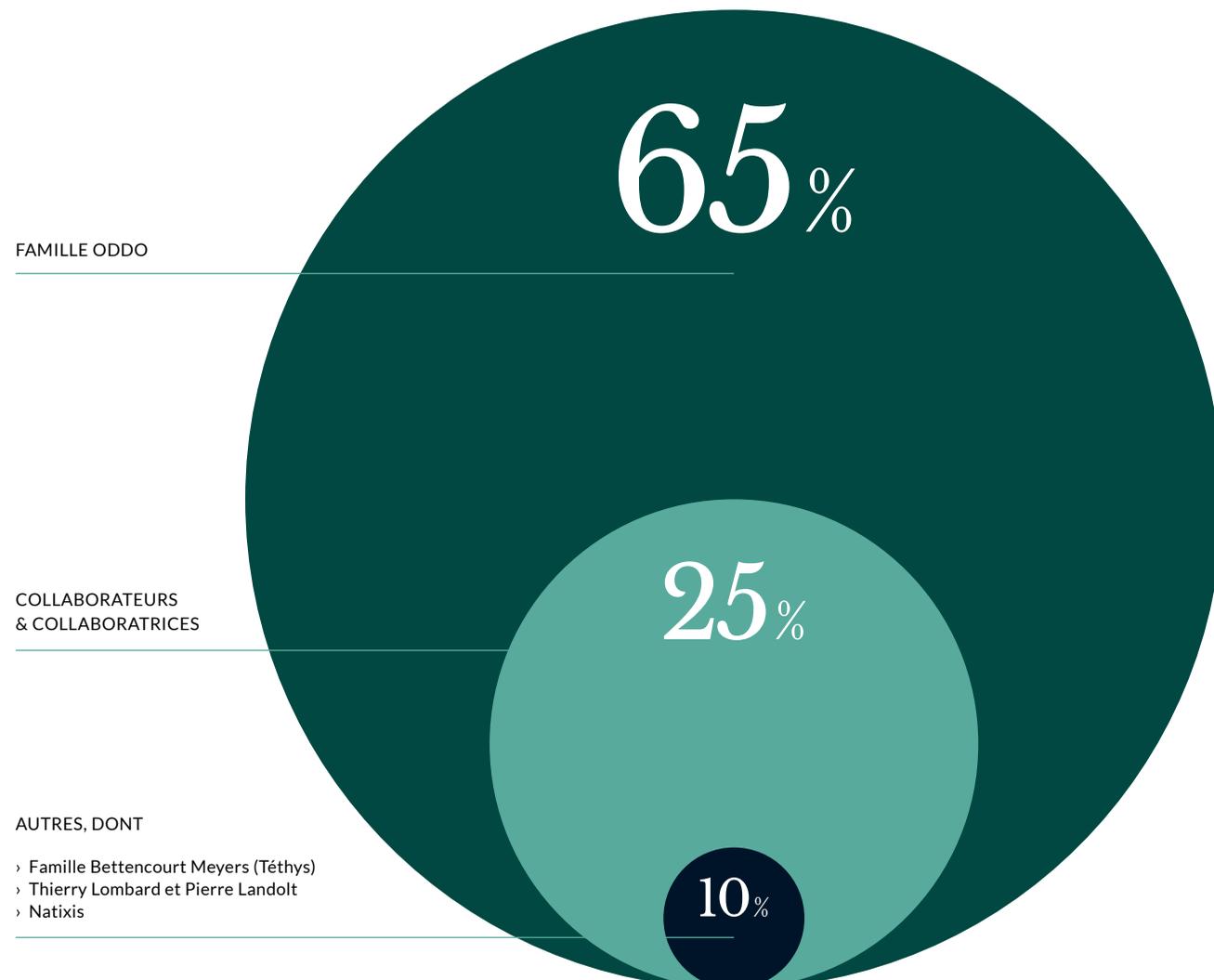
S'engager
POUR NOS
COLLABORATEURS &
COLLABORATRICES

Nos équipes sont au cœur de notre stratégie.
Un ensemble de dispositifs sont mis en place pour
contribuer à fidéliser les talents et créer des opportunités
professionnelles, en intégrant le principe de diversité
au sein des équipes, levier majeur de performance.

Associer nos collaborateurs À LA RÉUSSITE DU GROUPE

Notre ambition est d'attirer et de développer les meilleurs talents en leur proposant notamment de devenir actionnaires du Groupe aux côtés de la famille Oddo qui ensemble détiennent 90% du capital. Nous avons à cœur d'aligner nos intérêts et nos valeurs avec nos clients et partenaires.

Ainsi, ils bénéficient des meilleurs experts pour concevoir des solutions financières novatrices, responsables et sur-mesure. Ensemble, nous voulons promouvoir un monde où chaque jour est une opportunité.



AUORE VAN DER WERF
Global Head of Human Resources
& Corporate Social Responsibility

Ancrage européen, esprit entrepreneurial, pluralité d'expertises : ces atouts nous permettent de proposer des expériences professionnelles uniques, via des parcours variés et des opportunités de mobilités multiples et transverses en Europe.



Réussir NOS RECRUTEMENTS

Nos équipes RH s'appliquent, avec les managers, à trouver la bonne adéquation entre la composition de nos effectifs et les besoins actuels et futurs du Groupe.

Actuellement, l'un des enjeux pour le Groupe consiste notamment à construire des équipes mixtes en termes de séniorité, afin de capitaliser sur le savoir de toutes les générations et bâtir le Groupe de demain. Il s'agit d'éviter de mettre en danger la réalisation des opérations actuelles et futures et de permettre la transmission du savoir, pour garantir le bon fonctionnement de nos activités. ODDO BHF s'engage ainsi à rééquilibrer sa pyramide des âges.

POLITIQUE

Le recrutement des talents représente un enjeu stratégique pour le Groupe.

L'analyse des différents indicateurs suivis selon différents axes (métier, type de contrat, âge, ancienneté...) nous a permis de lancer en 2019 une politique de recrutement de juniors. Cette dernière a pour but d'équilibrer les effectifs en matière de séniorité des collaborateurs et de développer les activités du Groupe sur le long terme. En parallèle de ce plan de recrutement de juniors, nous nous efforçons d'assurer la meilleure interaction possible entre les différentes générations qui composent nos équipes et qui sont gages de richesse et de performance.

PERFORMANCE

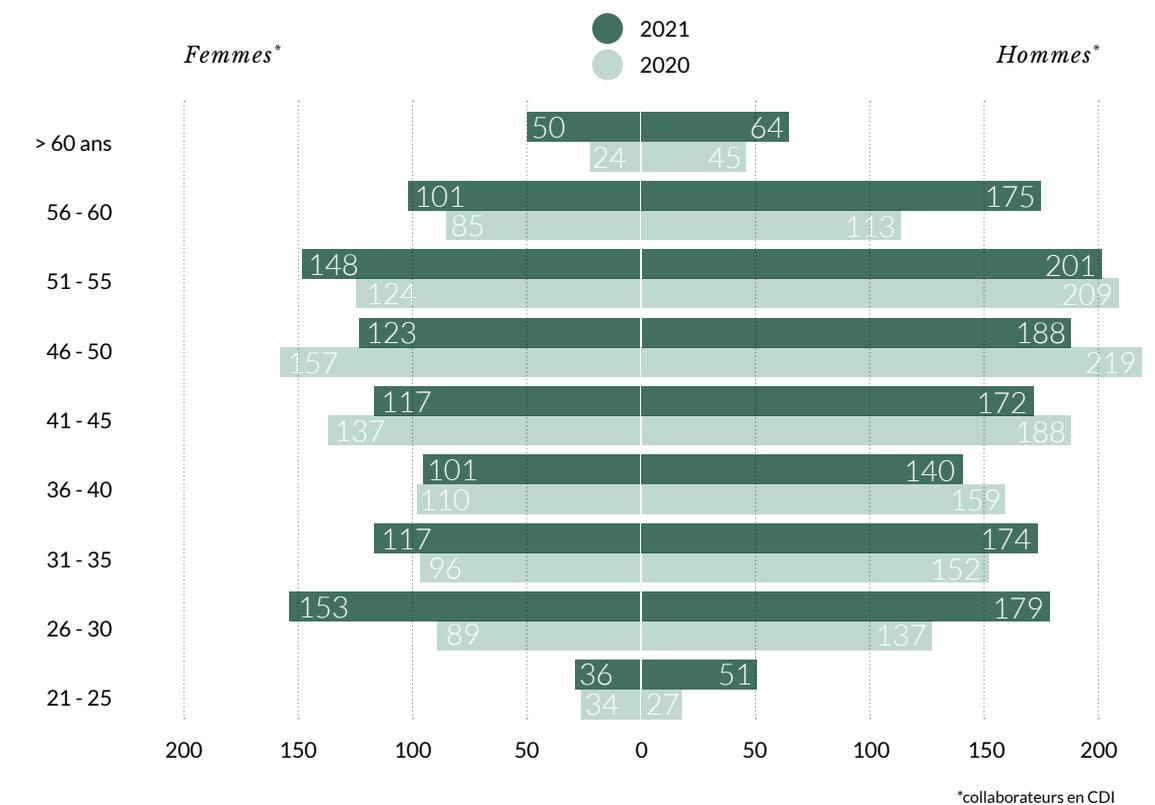
▲ 18,3%

des collaborateurs ont 30 ans ou moins en 2021 au niveau Groupe (vs. 16,46% en 2020)



STEFFEN HAHN
Head of HR, ODDO BHF AG

RÉPARTITION DES COLLABORATEURS PAR SEXE ET PAR ÂGE AU NIVEAU GROUPE





AUDE BOUTARD
Equity Syndicate Associate
Ancienne VIE à Francfort

Le VIE à Francfort m'a permis de vivre une expérience riche à l'étranger. J'ai eu l'occasion de découvrir le fonctionnement du Groupe ODDO BHF et j'ai ainsi pu préparer plus facilement la suite de ma carrière et construire mon réseau en interne.

RÉSULTATS

Pour attirer les jeunes talents au sein du Groupe, nos équipes Ressources Humaines ont mis en place un certain nombre d'actions permettant de renforcer notre visibilité.

Les événements de Campus Management soutiennent la visibilité du Groupe et le recrutement de jeunes diplômés en France et en Allemagne. Cette année encore, les forums de nos grandes écoles et universités partenaires ont été maintenus et organisés en virtuel. En parallèle, nous avons continué de développer des partenariats avec les meilleures écoles et universités en France, en Allemagne et en Suisse.

Les équipes RH ont également mis en place plusieurs programmes de développement ciblés, afin d'accompagner les collaborateurs dans leur carrière. À titre d'illustration, nous proposons plusieurs Graduate Programs, programmes très sélectifs, alliant responsabilités, parrainage et mobilité à l'étranger. D'une durée d'un à deux ans, ils permettent à de jeunes diplômés francophones et germanophones de rejoindre le Groupe, avec un accompagnement spécifique pendant toute sa durée. Nous recrutons également régulièrement des jeunes en VIE (Volontariat International en Entreprise) à Francfort et Düsseldorf afin de leur proposer une expérience internationale et mettant en lumière l'expansion du Groupe et la volonté de mixer les équipes en termes de nationalité.

L'ensemble de ces actions a permis le recrutement en CDI de 81 collaborateurs juniors en France, en Allemagne et en Suisse.

Avec son développement en Europe, le Groupe s'attache à favoriser les mobilités internes, et notamment internationales. Depuis 2017, plus de 40 mobilités entre la France, l'Allemagne et la Suisse ont déjà été réalisées.



Former LES COLLABORATEURS



Le Groupe s'engage à mettre en place une offre de formation riche et variée pour répondre à la fois aux demandes des collaborateurs et aux besoins actuels et futurs du Groupe.

Les différentes formations proposées ont pour objectif de permettre aux collaborateurs de monter en compétences spécifiques et générales, et de leur donner ainsi des outils leur permettant d'accéder à des promotions et mobilités.

Former les collaborateurs permet également d'éviter des éventuels décalages entre leurs compétences et les exigences requises pour leur poste, ce qui porterait un impact négatif sur la réalisation de leur mission et les activités du Groupe.

POLITIQUE

Notre objectif est de garantir le maintien et l'amélioration des compétences des collaborateurs en respectant leurs besoins individuels actuels et futurs, et en phase avec la stratégie du Groupe. Pour cela, un budget dédié à la formation est construit tous les ans pour répondre aux besoins des collaborateurs. Les besoins individuels peuvent être exprimés lors des évaluations de fin d'année et sont arbitrés avec le management au début de l'année suivante. Afin d'être en lien avec la stratégie du Groupe et en complément des demandes individuelles, une politique de formation est définie tous les ans.

RÉSULTATS

3 axes de formation principaux en 2021

› La formation de nos équipes aux enjeux de la mixité

En France et en Allemagne, les managers et les équipes ont été formés par des cabinets spécialisés

afin de mieux intégrer l'importance de la mixité comme levier de performance.

› L'innovation

Nous proposons le programme CFEE en France (Campus Formation Étudiants Entreprises) à des collaborateurs identifiés par les équipes RH et les managers. Ce programme a été créé à l'initiative de l'Innovation Factory et de la Web School Factory, qui se sont rapprochées de PSL (ParisTech, Ecole des Chartes, ENS, ESPCI, Dauphine) pour bâtir un programme d'accompagnement aux entreprises dans leur transformation digitale.

› Les compétences managériales

Le développement d'une culture managériale commune est un levier très important de la construction de notre Groupe. Aussi, nous avons mis en place un programme en ligne de coaching commun pour tous les managers du Groupe, basé sur les 8 compétences représentant les aptitudes et les comportements managériaux que nous souhaitons développer pour accompagner notre croissance.

PERFORMANCE

▲ 65%

de l'effectif en France a été formé en 2021
(vs. 62% en 2020)

▲ 66%

de l'effectif en Allemagne a été formé en 2021
(vs. 56% en 2020)

PHILIPP MONNET
Head of HR Development
ODDO BHF AG & HR Business
Partner

En 2021, le Groupe a continué à s'adapter en proposant aussi bien des formations en présentiel comme en distanciel à ses collaborateurs. Des formations individuelles et collectives ont continué à être proposés sur les thématiques suivantes : management, mixité femmes/hommes, langues étrangères, prise de parole en public, outils digitaux, réseaux sociaux, ESG/RSE, expertise métier, formations sur les évolutions réglementaires, etc.

Des formations au pitch digital ont également été proposées à un grand nombre de collaborateurs, dans le cadre d'un projet collectif portant sur l'incarnation de l'image du Groupe dans nos messages et dans notre quotidien. Certaines sessions parmi celles-ci avaient pour but de permettre aux collaborateurs de mieux s'approprier l'ambition RSE du Groupe. De nombreux Coffee & Learn et autres types de conférences digitales ont été proposés en interne, aussi bien en anglais qu'en français et en allemand, pour former et informer les collaborateurs sur des sujets d'actualité au sein du Groupe.

40

femmes ont été formées
ou accompagnées dans le
cadre du Programme Mixité
en France et en Allemagne
en 2021.

23

Coffee & Learn
ont été organisés au sein
du Groupe en 2021,
sur des thématiques
variées



ASSURER *la mixité* DE NOS ÉQUIPES



Convaincus que la diversité au sein des équipes est un vrai levier de performance, le programme « Mixité » que nous avons déployé en 2020 au sein du Groupe avec le soutien des Comités Exécutifs et piloté par les équipes RH, vise à promouvoir l'équilibre femmes/hommes au sein des équipes et à tous les niveaux de responsabilité.

POLITIQUE

Notre « Programme Mixité » s'articule autour de 4 piliers :

01

Engagement du Management : un diagnostic par métier a été réalisé pour préciser les objectifs et outils de mesure propres à chaque département

02

Sensibilisations et formations dispensées aux comités de direction, aux femmes, aux managers et à l'ensemble des collaborateurs

03

Ajustement des processus RH et managériaux : recrutement, gestion de carrière

04

Communication : attention particulière portée à notre marque employeur

RÉSULTATS

L'enjeu de mixité au sein des équipes et à tous les niveaux hiérarchiques au sein du Groupe est au cœur de notre politique RH. Ainsi, une attention particulière est donnée au développement et à la carrière des femmes au sein du Groupe, identifiées pour participer à des formations et pour prendre la parole en externe ; ou pour identifier des potentielles mobilités et/ou prises de responsabilités.

Le Campus Management est également impliqué dans cette démarche et travaille auprès des écoles et universités ciblées pour attirer de jeunes étudiantes et constituer ainsi un vivier de candidats mixte.

En 2021, un partenariat a été établi avec Willa en France, un incubateur de start-ups créées ou co-créées par des femmes, pour marquer l'engagement du Groupe et son soutien à l'entrepreneuriat féminin, particulièrement dans le secteur des Fintechs.

PERFORMANCE

▲ 21%

de femmes managers dans le Top Management (programme ODDO BHF Strategic Forum) (vs. 16% en 2020)

41%

des nouvelles recrues parmi les juniors étaient des femmes en 2021

82

femmes ont été formées dans le cadre du Programme Mixité en France et de l'« Empowerment Program » en Allemagne, depuis 2019

Accompagner et sensibiliser LES COLLABORATEURS SUR LA THÉMATIQUE DU HANDICAP



Accompagner les collaborateurs en situation de handicap est nécessaire pour éviter de limiter leur performance et leur évolution, ce qui pourrait entraîner un réel risque de perte de talents. C'est pourquoi cette thématique est portée avec attention en France par la Mission Handicap et en Allemagne par un comité de collaborateurs élus.

Nous nous engageons à maintenir un dispositif permettant d'accompagner nos collaborateurs en situation de handicap, pour leur permettre d'exercer leur métier dans les meilleures conditions, et de mener des actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des collaborateurs.

PERFORMANCE

100%

des demandes d'adaptation de poste et d'accompagnement de collaborateurs en situation de handicap en 2021 ont été satisfaites (comme en 2020)

POLITIQUE

Accompagner les collaborateurs en situation de handicap sous-entend souvent des aménagements du poste et des conditions de travail, pour leur permettre de compenser leur handicap et d'exprimer leurs compétences au maximum.

En France comme en Allemagne, des Référénts Handicap accompagnent les collaborateurs qui les sollicitent au quotidien en apportant leur aide dans les démarches de demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et en déployant des mesures concrètes pour favoriser le maintien dans l'emploi. Des actions de communication sont également menées par les Ressources Humaines afin de sensibiliser les collaborateurs et le management sur la thématique du handicap.

En France, l'entité ODDO BHF SCA est signataire d'un Accord Handicap depuis le 1^{er} janvier 2021 qui l'engage auprès de l'autorité compétente. Les principaux enjeux identifiés pour inclure au mieux les personnes en situation de handicap au sein du Groupe sont les suivants :

- › Favoriser le recrutement et l'intégration de collaborateurs en situation de handicap au sein de nos équipes
- › Créer les conditions nécessaires à l'évolution et la réussite des collaborateurs en situation de handicap
- › Sensibiliser l'ensemble des collaborateurs et former les managers à la question du handicap
- › Développer la collaboration avec les établissements du secteur protégé et adapté et le recours à ces structures pour l'achat de biens ou de prestations de services

Les bonnes pratiques énoncées dans le cadre de cet accord sont déclinées pour l'ensemble des entités en France et constituent un objectif pour l'Allemagne.

3%

de collaborateurs en situation de handicap en France en 2021

3%

de collaborateurs en situation de handicap en Allemagne en 2021



MÉLANIE RUFINO
Training Manager & Handicap
Referent in France



PETER FRÖHLINGER
Chairman SWIFT Technical
Advisory Group & Handicap
Referent in Germany

RÉSULTATS

Les collaborateurs en situation de handicap sont accompagnés par les référents dédiés et les RH pour apporter les conditions matérielles nécessaires à leur adaptation, organiser leur temps de travail et développer leur carrière.

En plus de la communication régulière effectuée par le biais de l'intranet et de la newsletter hebdomadaire, de nombreuses actions de sensibilisation ont été renouvelées et déployées en France, parmi lesquelles :

- › L'organisation d'un Coffee & Learn présentant l'engagement du Groupe aux collaborateurs et au cours duquel des témoignages ont été livrés
- › La proposition d'ateliers de formation et de sensibilisation en présentiel, avec l'aide d'un organisme spécialisé
- › Des animations proposées sous la forme de saynètes dans les locaux, suivies d'un temps d'échange et de discussion
- › Les nouveaux managers ont été systématiquement formés à la thématique du handicap avec l'aide du cabinet spécialisé Goods To Know, en France.

Par ailleurs, plusieurs partenariats ont été créés en France pour sensibiliser également en externe à la thématique du handicap et en vue de recruter des profils en situation de handicap, et nous avons participé à des événements dédiés en 2021 :

- › HEC Paris Handicap : association étudiante dont le but est d'organiser des actions de sensibilisation sur le campus de HEC
- › Arpejeh : association visant à promouvoir la formation, la qualification et l'emploi des jeunes en situation de handicap
- › Forums de recrutements dédiés et accompagnement par un cabinet de recrutement spécialisé dans la recherche de profils en situation de handicap



Vivre la diversité AU SEIN DU GROUPE

La diversité, l'égalité et l'inclusion impliquent la création d'un lieu de travail où chaque employé est apprécié, respecté et soutenu.

Notre objectif est d'attirer, de développer, de stimuler et de retenir les talents. À cette fin, nous attachons de l'importance aux comportements et aux compétences inclusives et nous nous efforçons constamment de développer le plein potentiel de chaque employé afin d'obtenir le plus grand succès possible pour nos clients.

Nous construisons une culture inclusive cohérente. Nous traitons toutes les situations de la manière la plus équitable possible et appliquons nos mesures à l'ensemble du Groupe et dans tous les domaines.

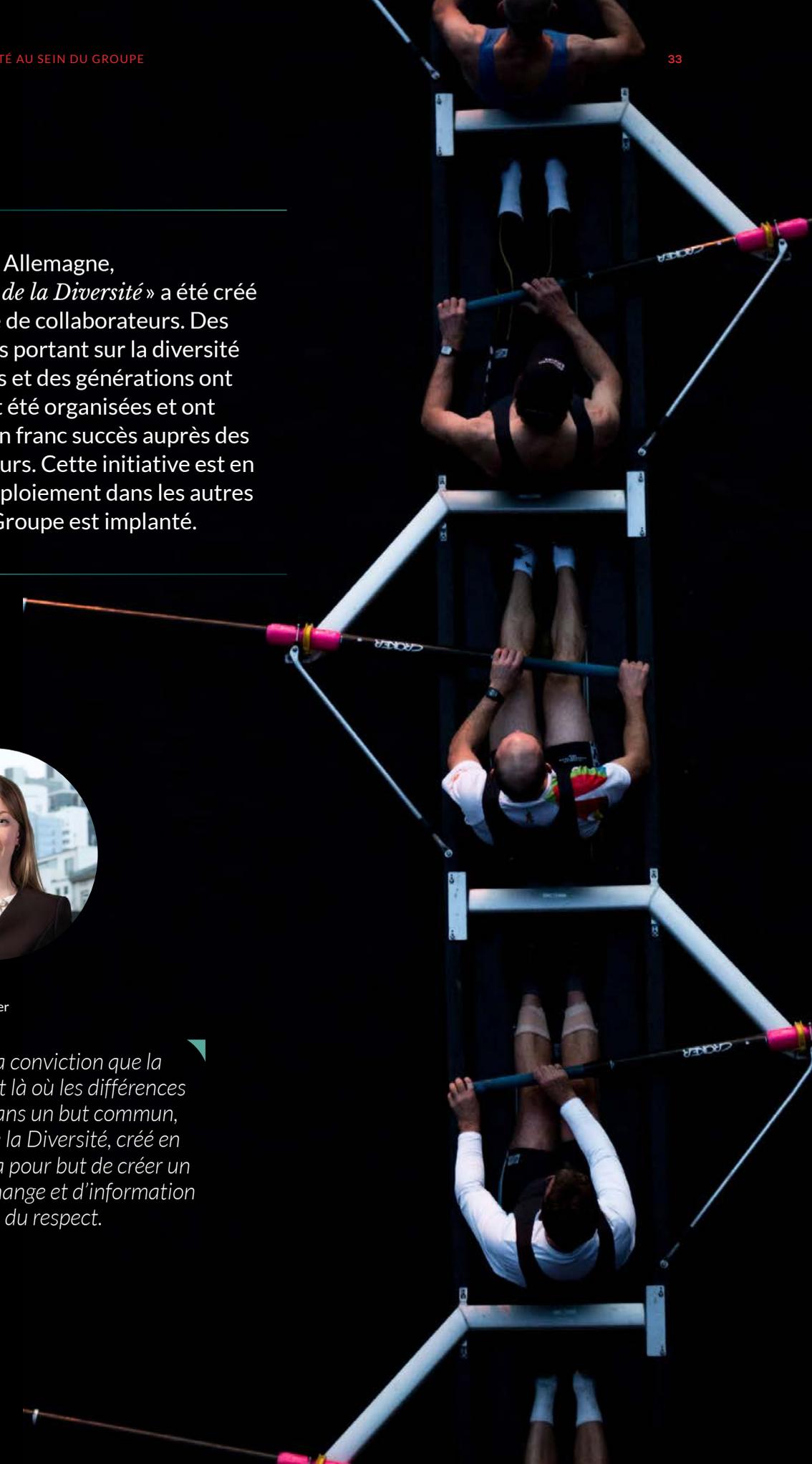
Pour nos collaborateurs, nous assurons un environnement sûr et ouvert qui favorise l'innovation et la créativité. Pour nos clients, nous adoptons une approche globale avec des racines locales afin de leur fournir les produits les plus pertinents et les plus inclusifs.

En 2021 en Allemagne, un « Réseau de la Diversité » a été créé à l'initiative de collaborateurs. Des conférences portant sur la diversité des cultures et des générations ont notamment été organisées et ont remporté un franc succès auprès des collaborateurs. Cette initiative est en cours de déploiement dans les autres pays où le Groupe est implanté.



JULIANE KERN
HR Business Partner

Partant de la conviction que la diversité naît là où les différences s'unissent dans un but commun, le Réseau de la Diversité, créé en Allemagne, a pour but de créer un espace d'échange et d'information sous le signe du respect.



limiter
NOTRE IMPACT
ENVIRONNEMENTAL

Nous souhaitons limiter notre impact environnemental et garantir la maîtrise de notre empreinte carbone par l'implémentation d'une démarche bas-carbone et d'un plan d'action ambitieux pour réduire nos émissions.

GARANTIR *la maîtrise* DE L'EMPREINTE CARBONE



4%

de nos émissions CO₂ globales émanent de notre fonctionnement sur les scopes 1 et 2 (électricité, chauffage, flotte automobile, etc.)

96%

de nos émissions proviennent de nos émissions indirectes (achats, IT, etc.)

Nous sommes conscients de la responsabilité que nous avons à intégrer des enjeux de développement durable – notamment sur le sujet du climat – dans notre fonctionnement, et nous nous y tenons pour ne pas mettre en risque notre activité, d'un point de vue réglementaire et vis-à-vis de nos clients.

En cohérence avec notre volonté d'être un acteur responsable par notre politique d'investissement, nous nous engageons à limiter notre propre impact environnemental et garantir la maîtrise de notre empreinte carbone. Nous calculons notre bilan carbone au niveau du Groupe, ce qui nous permet de contrôler nos émissions de carbone et nous donne des orientations pour mettre en place un plan d'action.

POLITIQUE

Au vu des résultats mis en lumière par notre bilan carbone réalisé en 2020 sur les données de fonctionnement 2019, un plan d'action a été implémenté en renfort des initiatives déjà menées, avec pour principaux axes :

- › **Une politique d'achats toujours plus responsable et bas-carbone**
- › **Des mobilités bas-carbone (trajets professionnels et trajets domicile-travail)**
- › **L'amélioration de la démarche numérique responsable**
- › **L'exploitation optimisée des bâtiments**
- › **Un dispositif de communication et sensibilisation sur la thématique climat**

En 2021, le comité bas-carbone composé a minima d'un(e) représentant(e) de chaque pôle du plan d'action a travaillé sur le déploiement des actions et la mesure des résultats des progrès accomplis, avec l'aide d'un cabinet spécialisé et en prévision du bilan carbone calculé en 2022 sur les données de fonctionnement 2021.

Nous suivons ainsi régulièrement des indicateurs chiffrés dans le but de contrôler notre empreinte écologique. Nous continuons notamment de développer nos efforts de maîtrise de l'énergie et nous nous engageons dans la voie de la digitalisation en mettant en place des outils et méthodes de travail permettant de réduire significativement la consommation de papier. Un équilibre doit ainsi être trouvé entre cette démarche de digitalisation et la démarche numérique responsable.

PERFORMANCE

▼ 5 088 KWH

consommés par ETP en 2021 (vs. 6 253 en 2020)

363,4 tonnes

de CO₂ émises dans le cadre de nos voyages d'affaires (avions, trains, hôtels) en 2021

▼ 1 512

feuilles de papier consommées par ETP en 2021 (vs. 2 499 en 2020)

RÉSULTATS

Avec l'accompagnement du cabinet Crowe – Sustainable Metrics, les membres du Comité Bas-Carbone et leurs équipes ont pu mettre en œuvre des actions dans le but de réduire l'empreinte carbone du Groupe et d'intégrer ce paramètre dans les réflexions et stratégies. Ainsi, des initiatives ont vu le jour ou ont été renforcées en 2021 pour contribuer à engager le Groupe dans sa démarche bas-carbone, parmi lesquelles :

- › Le déploiement de la signature électronique dans certains services. Une étude est actuellement menée pour introduire le papier recyclé dans notre parc d'imprimantes.
- › Depuis 2 ans, le catalogue de la flotte automobile a été revu afin de privilégier des véhicules hybrides ou électriques. En 2020, 6 % de la flotte automobile en France était constituée de véhicules hybrides ; En 2021, ce chiffre est passé à 27 %. En Allemagne, 30 % de la flotte automobile est également hybride en 2021. Notre objectif est d'atteindre une flotte complètement respectueuse de l'environnement d'ici 2025.
- › La prise en compte de critères de durabilité dans les travaux de nos locaux du 12 Madeleine, à Paris. Cela permet à l'immeuble d'obtenir la certification BREEAM Very Good à la livraison du chantier.

- › La sensibilisation des collaborateurs aux enjeux du climat et à la démarche bas-carbone du Groupe, par le biais de Coffee & Learn, de la rédaction d'une Charte Interne de l'Utilisateur IT Responsable, et du déploiement de la Fresque du Climat en interne.
- › Une gestion des données IT stockées améliorée, permettant la réallocation de 118 TB (térabits) à d'autres usages en 2021 au niveau Groupe.
- › La mise en place de fontaines à eau reliées au réseau de ville sur certains de nos sites en France et en Allemagne.
- › Le recyclage de notre matériel IT avec l'aide d'une entreprise adaptée, recrutant des personnes en situation de handicap.

Pour plus d'informations, retrouvez notre [Démarche bas-carbone 2021](#).

En parallèle de notre plan d'action de réduction de notre empreinte carbone, nous étudions des projets de compensation notamment via la création de *puits de carbone*. Dans cette optique, un projet de reforestation de 2700 hectares de terrain est en cours.



HERVÉ WALLERAND
Head of Group Corporate
Real Estate Management



ZINEB BENNANI
IT Project Manager

Développer UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES

Nous prenons en compte les impacts sociaux et environnementaux dans nos relations avec nos fournisseurs et nos sous-traitants afin de préserver la bonne réalisation de nos opérations et notre réputation. Nous nous engageons à élargir le périmètre de l'évaluation RSE réalisée par EcoVadis à l'ensemble du Groupe en y intégrant des fournisseurs allemands. En 2022, ODDO BHF SCA obtient à nouveau la médaille d'or EcoVadis, obtenue pour la première fois en 2019. Les trois postes sur lesquels nous nous améliorons sont l'environnement, le social et l'éthique.



POLITIQUE

Nous avons développé une politique d'achat responsable qui passe par 2 axes principaux :

- › L'appel au secteur protégé
- › La sélection de prestataires et fournisseurs responsables

Le Service Achats intègre des critères RSE dans l'évaluation des offres qu'elle reçoit dans le cadre des projets majeurs du Groupe, afin de s'appuyer sur des fournisseurs engagés eux-mêmes dans la maîtrise de leur propre empreinte carbone.

PERFORMANCE

▲ 80%

Ratio de fournisseurs contactés qui ont été évalués dans le cadre de la campagne EcoVadis 2021 (vs. 48% en 2020)



SAMIRA SALOOJEE
Team Leader Procurement

RÉSULTATS

Un processus de suivi et de vérification est mis en place dans le cadre des contrats avec les fournisseurs et sous-traitants sur les points suivants :

- › Respect des réglementations et du code du travail
- › Paiement des cotisations sociales

Le Service Achats intègre systématiquement une clause RSE dans les appels d'offres menés tout au long de l'année. Le Groupe a adhéré fin 2014 à EcoVadis, la première plateforme collaborative permettant aux entreprises d'évaluer les performances environnementales et sociales de leurs fournisseurs dans le monde entier. Ce partenariat avec EcoVadis s'est poursuivi en 2021 par l'évaluation de 50 prestataires du service Achats. Le choix des prestataires à évaluer se justifie par l'un des deux critères suivants : soit l'importance de notre montant de dépenses chez le prestataire, soit la criticité des services et produits fournis. Parmi ces 50 fournisseurs majeurs, 40 ont reçu une notation.

La méthodologie appliquée par EcoVadis repose sur l'analyse et la notation des politiques, des actions et des résultats mis en œuvre par nos fournisseurs sur quatre grandes thématiques : l'environnement, le social, l'éthique et la sous-traitance. Cette notation, délivrée suite à la collecte de documents justificatifs, nous garantit que nous travaillons avec des fournisseurs ayant de bonnes performances environnementales et sociales.

Le Service Achats continue son travail de sourcing responsable et a entamé une démarche de partenariat avec un fournisseur, présent en France, en Allemagne, et en Suisse pour recycler et donner une seconde vie au matériel informatique encore en état de fonctionnement. En plus de la dimension responsable de son activité, ce fournisseur a un statut d'entreprise adaptée (EA) et recrute donc a minima 80% de salariés en situation de handicap. Cet exemple illustre l'engagement complet du service Achats sur les différentes thématiques RSE portée par le Groupe.

Agir
POUR UNE
SOCIÉTÉ SOLIDAIRE

Dans le cadre de nos instances dédiées, le fonds de dotation ODDO BHF Agir pour demain et la fondation indépendante BHF BANK Stiftung, nous intervenons pour favoriser le développement des territoires dans lesquels nous sommes implantés, en soutenant des projets éducatifs, sociaux et artistiques auxquels nos clients et collaborateurs sont régulièrement associés.

Depuis 2016, le fonds de dotation ODDO BHF Agir pour Demain et la BHF BANK Stiftung œuvrent ensemble afin de partager leurs expériences et développer des actions communes des deux côtés du Rhin (soutiens croisés à nos partenaires historiques, appels aux dons et abondements communs, etc.).

ODDO BHF

Agir pour demain



Nous sommes engagés dans des actions de mécénat, auxquelles nos collaborateurs et clients sont associés via le fonds de dotation ODDO BHF Agir pour demain, avec un double objectif :

- › **Rassembler les équipes autour d'actions et de projets communs.**
- › **Structurer et pérenniser les actions sociales initiées au sein du Groupe autour de 2 axes principaux :**

La mobilisation lors de situations d'urgence : catastrophes naturelles, écologiques, humanitaires, urgences sociales.

Le soutien à la recherche et à l'éducation : recherche scientifique ou médicale, soutien à des écoles et à des organismes évoluant dans la sphère éducative.

L'implication et la mobilisation des collaborateurs et de nos clients sont la clé du succès du fonds de dotation ODDO BHF Agir pour demain.

POLITIQUE

Le Groupe souhaite encourager la dynamique collective en permettant aux collaborateurs de se rassembler autour d'une cause commune et de montrer que les valeurs qui structurent l'entreprise et ses activités s'inscrivent également dans leur approche de la vie en société. L'enjeu pour ODDO BHF est donc de mener des actions en accord avec ses valeurs, dans des domaines d'action qui respectent les statuts du fonds.

ODDO BHF Agir pour demain fonctionne par le biais de dotations en capital consommables, ce qui permet au Groupe de structurer sa démarche philanthropique et de s'engager sur le long terme avec ses partenaires, avec efficacité et flexibilité. Un collaborateur du Groupe assure la fonction de coordinateur du fonds. En étroite coopération avec la Direction, il définit et assure le suivi des conventions de mécénat, du budget et des activités du fonds de dotation.

PERFORMANCE

17%

des collaborateurs français ont participé aux actions du fonds de dotation en 2021

RÉSULTATS

Les partenariats mentionnés ci-dessous constituent le socle des actions philanthropiques du fonds de dotation ; en complément, des actions ponctuelles peuvent être entreprises chaque année, en fonction des événements et des besoins identifiés.

Fondation pour la Recherche sur Alzheimer

Depuis sa création il y a 17 ans, nous nous mobilisons pour soutenir la Fondation.

En 2021, notre soutien a porté sur les recherches menées par le docteur Nicolas Villain.

Médecins sans Frontières

Depuis 2014, ce partenariat permet à ODDO BHF de répondre rapidement à des catastrophes humanitaires, avec un dispositif interne d'appels aux dons complété par un abondement à 100 % par le fonds de dotation.

En 2021, nous avons lancé un appel aux dons pour soutenir les actions de MSF à Madagascar, et avons participé à la course solidaire des 20kms de Paris avec 50 collaborateurs et 23 clients.

Cours Ozanam

Depuis fin 2017, le fonds de dotation soutient l'école Frédéric Ozanam. Cette école hors contrat, membre du réseau Espérance banlieues, s'investit dans les quartiers Nord de Marseille, afin d'offrir une éducation de qualité aux enfants.



CHRISTOPHE ROUX
Head of Financial Control
CIB and ALM & Coordinator
of the ODDO BHF Agir pour Demain fund

Télémaque

Depuis 2020, nous sommes partenaires de Télémaque, une association œuvrant pour l'égalité des chances.

7 collaborateurs du Groupe étaient parrains ou marraines de jeunes collégiens et lycéens méritants en 2021, afin de les accompagner et de les conseiller, et de leur transmettre la confiance et les ressources nécessaires à la réalisation de leurs projets.

En septembre 2021, le fonds de dotation a organisé des dictées solidaires lors des conventions CGPi (Conseillers en Gestion de Patrimoine indépendants), au profit de l'Association Coup de Pouce, qui intervient auprès des enfants en risque de décrochage scolaire. Plus de 500 copies rédigées par les participants aux conventions ont ainsi été corrigées par des collaborateurs du Groupe. Cette initiative, accompagnée d'un soutien financier apporté par le fonds de dotation à l'association, avait pour but de faire connaître l'association aux CGPi. Agir pour demain et Coup de Pouce ont été récompensés par le Grand Prix de la Philanthropie du Groupe Ficade pour cette initiative.

D'autres soutiens ponctuels ont également été réalisés en 2021 (Ecole à l'hôpital, Quai des Bulles etc.).



Fondation BHF BANK STIFTUNG

« Nous dépassons les frontières »

Créée en 1999, la BHF BANK Stiftung est une fondation privée d'utilité publique de droit allemand. La fondation indépendante soutient la mise en œuvre de projets à la recherche de solutions innovantes aux défis sociaux et à l'approche participative.

PROJETS SOUTENUS

Le social et les sciences

La fondation BHF BANK soutient les jeunes et leurs familles dès la naissance, encourage l'amélioration des conditions de vie des personnes âgées et le dialogue intergénérationnel.

Sprachentdecker

Le projet « Sprachentdecker » (« Explorateur de langue ») soutient des éducateurs, des enseignants de crèches et d'écoles élémentaires dans la promotion des compétences linguistiques des enfants et leur rapport au plurilinguisme. Suite à l'évaluation positive de cette approche innovante, la ville de Francfort-sur-le-Main et le Land de Hesse ont annoncé, fin 2021, la poursuite du programme dans le cadre d'un financement public.

Babylotse

Le programme de soutien et de prévention pour familles avec nouveau-nés vivant dans des conditions difficiles est présent dans toutes les maternités de Francfort et s'étend à l'échelle fédérale. Une étude a montré que le programme parvenait à aider considérablement les jeunes parents. La Fondation finance son développement à Francfort-sur-le-Main.

lab.franco.allemand

Avec ce laboratoire d'idées, des projets franco-allemands et d'utilité publique sont soutenus dans la mise en œuvre d'idées innovantes à direction et en collaboration avec de jeunes adolescents et adultes. En 2021, dix projets ou organisations ayant cette approche ont été sélectionnés pour participer à un programme de formation continue de six mois. Des collaborateurs et collaboratrices de ODDO BHF participent bénévolement au programme.

DigiGen

Le projet prône une discussion active et une réflexion autour de l'avenir numérique entre les générations à Francfort-sur-le-Main. En 2021, des groupes intergénérationnels ont été mis en place et la première étape du projet a été franchie : la clôture de la phase de familiarisation avec le thème de l'intelligence artificielle et de sous-thèmes tels que le deep-learning. Cette année, les participants développeront une série de podcasts sur l'intelligence artificielle à partir de cette base.

Action conjointe avec le fonds de dotation Agir pour demain : soutien suite aux inondations

Des collaborateurs et collaboratrices de ODDO BHF ont participé à un appel aux dons de la Fondation durant l'été 2021 pour venir en aide aux enfants touchés par les inondations dans l'Ouest de l'Allemagne. L'aide d'environ 50 000 € à destination des associations locales du « Kinderschutzbund » (la Fédération allemande pour la protection de l'enfance) a servi à financer les prises en charge d'urgence et de soins aux personnes.

Art & Culture

La Fondation BHF BANK promeut les arts contemporains dans un contexte social ainsi que leur transmission.

Le concours de performances pour jeunes « UNART »

Depuis le début de la pandémie, de nombreux jeunes manquent d'espaces d'expérimentation et les manifestations culturelles sont limitées. Aussi les offres telles que le concours de performances pour jeunes « UNART » ont-elles pris une nouvelle importance. Des adolescents et jeunes adultes, âgés de 14 à 20 ans, portent leur propre performance sur la scène d'un théâtre renommé (le Schauspiel de Francfort, le Thalia Theater de Hambourg, le Staatsschauspiel de Dresde). Ils bénéficient du soutien d'artistes reconnus qui les coachent pendant la période de préparation. Malgré la pandémie, la phase de répétition des représentations de 2022 a débuté en 2021.

„YOU PERFORM“

Le projet à destination des jeunes « YOU PERFORM » vient ajouter une dimension internationale au concours allemand « UNART » : la Fondation a mis sur pied un réseau de théâtres avec des partenaires en Allemagne, en France, en Hongrie, aux Pays-Bas et en Serbie. L'objectif commun : faire se rencontrer 60 jeunes et leur donner la possibilité de travailler ensemble de manière créative. Le projet, reporté à cause de la pandémie, a connu un nouveau lancement en 2021.

« Les jeunes et l'Europe : commençons par la culture ! »

De jeunes gens originaires des pays du triangle de Weimar se sont portés volontaires en 2021 pour participer à des ateliers internationaux aux côtés d'experts et d'expertes portant sur le futur du secteur culturel. L'évènement de restitution des résultats au Ministère de la Culture a été annulé en raison de la pandémie et a été reprogrammé en ligne.

Frankfurt LAB

Le Frankfurt LAB, situé en périphérie de Francfort, offre un espace pour la tenue de spectacles internationaux avant-gardistes, accueille de grands festivals et met sur pied des projets de recherche et de coopération au croisement de l'art, des sciences et de la société. Malgré la pandémie, les salles de répétition ont été utilisées sans interruption en 2021 avec 364 jours d'utilisation, le taux d'occupation moyen des spectateurs et spectatrices étant d'environ 82 %.

Tanzplattform Rhein-Main

Le festival de danse « Tanzfestival Rhein-Main » de la « Tanzplattform » s'est tenu en novembre 2021 pour la sixième fois à Francfort-sur-le-Main et dans les environs. Pendant deux semaines ont été présentés les spectacles de danse de professionnels et d'amateurs, sur de grandes scènes mais aussi dans un cadre intimiste.

Pour plus d'informations, visitez [le site Internet de la Fondation.](#)



SIGRID SCHERER
Director of the BHF BANK Stiftung





ODDO BHF *Social Club*

Depuis 2013, le Social Club regroupe les activités sociales des collaborateurs de ODDO BHF en Allemagne. Ses membres poursuivent un objectif clair : prendre leur part de responsabilité dans la société.

Les initiatives menées par le Social Club visent à :

- › Promouvoir l'égalité des chances pour les enfants et les jeunes défavorisés dans la société
- › Soutenir les citoyens issus de l'immigration dans leur intégration dans la société locale
- › Soutenir les familles issues de milieux sociaux défavorisés

Les collaborateurs en tant que Corporate Citizens

Le ODDO BHF Social Club offre aux collaborateurs un espace pour leur engagement social.

Ils peuvent participer à des projets sociaux régionaux par le biais d'événements de collecte de fonds et peuvent également en proposer de nouveaux.

Les collaborateurs peuvent participer activement à différentes journées d'action (par exemple, la rénovation de foyers pour enfants).

Les collaborateurs soutiennent le projet « Arche Frankfurt » en proposant une aide aux devoirs hebdomadaire pour les enfants défavorisés.

De nombreuses initiatives permettent d'attirer un grand nombre d'employés qui souhaitent s'engager activement pour la société et leur environnement.



MATTHIAS PILGER
Head of Middle Office Operations
& Member of the ODDO BHF Social Club

L'ESG
AU SEIN DE
NOS MÉTIERS

Nos métiers sont fortement impliqués en matière d'ESG (Environnement, Social, Gouvernance). En phase avec les attentes de leurs clients et interlocuteurs, ils développent des produits et des services responsables en cohérence avec nos engagements durables.

ODDO BHF Asset Management

DÉVELOPPER *une offre d'investissement responsable* AU SEIN DE NOTRE GESTION D'ACTIFS

Nous sommes convaincus que les acteurs financiers doivent contribuer activement aux transformations de notre société liées notamment au changement climatique et à la transition numérique. Si celles-ci constituent un impératif, elles font surtout naître de formidables opportunités. C'est pourquoi nous avons à cœur d'être les acteurs d'une révolution positive grâce à la gestion durable de nos investissements et une démarche de dialogue avec les entreprises.

Nous structurons notre vision durable autour de 4 axes de développement et de priorité :

01

Accent sur le capital humain

Nous nous efforçons de soutenir les investissements qui offrent des avantages durables à l'économie, à l'environnement et à la société. L'accent mis sur la gestion du capital humain est cruciale pour encourager l'innovation, garantir la justice sociale et favoriser les engagements en matière de durabilité.

02

Exigence de durabilité intégrée dans le devoir fiduciaire envers nos clients

En tant que gestionnaire d'actifs responsables, nous avons à cœur de fournir à nos clients une image claire des opportunités et des défis liés au développement durable. Notre indépendance permet à nos équipes d'être réactives, flexibles et innovantes afin de proposer des solutions d'investissement spécifiques qui permettent à nos clients de mieux remplir leurs objectifs financiers et de durabilité.

03

Vision de long-terme

Nous renforçons constamment l'intégration de la durabilité dans nos processus d'investissement afin de mieux gérer le risque systémique et de créer de la valeur en sélectionnant des entreprises qui seront en mesure de jouer un rôle dans le monde de demain. La stabilité de nos équipes de gestion permet de bénéficier d'une grande proximité avec les entreprises dans lesquelles nous investissons, et garantit un dialogue de confiance et régulier pour progresser sur les questions liées à la durabilité.

04

Corporate governance

Nous avons défini une structure de gouvernance dédiée avec 3 comités ESG qui rapportent directement au comité de direction globale de ODDO BHF AM rassemblant des représentants des principaux départements. L'approche envers la durabilité dans les différentes activités du Groupe ODDO BHF est également suivie de près par le comité exécutif et le conseil de surveillance.

Guidée par ces valeurs, ODDO BHF AM a organisé son approche durable autour des piliers suivants :

- › **Les exclusions des secteurs** dont le modèle de développement économiques nous semble contraire à nos objectifs en matière de finance durable. En 2021, nous avons mis à jour notre politique d'exclusion pour appuyer davantage notre engagement sur **le volet environnemental**.
- › **L'intégration ESG à travers des stratégies d'investissements innovantes et responsables :** actions, obligations, gestion diversifiée, private equity et dette privée. Celle-ci est devenue la pierre angulaire de la grande majorité de nos fonds ouverts. Notre méthodologie repose sur un modèle interne de 34 critères donnant la priorité aux éléments les plus matériels sur chacun des trois blocs : Environnement, Social, Gouvernance. Les controverses sont également prises en compte, ce qui impacte directement la note finale ESG de chaque entreprise. En matérialisant le risque d'exécution de la stratégie à long terme d'une entreprise, les résultats de notre analyse ESG viennent impacter la construction des portefeuilles.
- › **L'engagement actionnarial (vote, dialogue et engagement) :** Signataires des Principes pour l'Investissement Responsable des Nations Unies (PRI) depuis 2010 et du Carbon Disclosure Project (CDP) depuis 2006, nous sommes partie prenante de nombreuses initiatives mondiales et groupes de travail en France et en Allemagne afin de promouvoir une approche durable de l'investissement. Nous nous concentrons en particulier sur les coalitions d'investisseurs promouvant et encourageant la transition climatique, environnementale et sociale des entreprises dans lesquelles nous investissons.



Nous considérons que l'exercice des droits de vote fait partie intégrante de notre responsabilité d'actionnaires. En 2021, nous avons établi une nouvelle approche et un nouveau processus de vote harmonisés à l'échelle d'ODDO BHF AM. À partir de 2022, une nouvelle politique de vote climatique alimentée par l'analyse d'ISS nous permettra de mieux informer nos décisions de vote, grâce à une vision claire des risques et opportunités liés au climat pour chacune des entreprises dans lesquelles nous sommes investis (« ISS Custom Climate Model »). Pour les fonds ayant un label de finance durable, nous votons à toutes les assemblées générales (AG). Pour tous les autres, nous votons à partir d'un seuil minimum de détention de 0,05 % du capital des sociétés concernées. Notre politique de vote est disponible sur notre **site internet**.

Notre approche climatique

Au-delà de la simple mesure carbone, nous affirmons notre approche différenciée en intégrant une analyse qualitative de la contribution des portefeuilles à l'atteinte des objectifs climatiques. À cet effet, nous avons développé une analyse de la transition énergétique (ETA), servant à mesurer la contribution de chaque entreprise vers une économie faible en carbone. Nous soutenons par ailleurs les recommandations de la TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) pour la mise en place d'un reporting climat réglementaire qui place les risques et opportunités climatiques au cœur de la stratégie de chaque entreprise. Nous utilisons les modèles « Paris Agreement Capital Transition Assessment » (PACTA) et « Inevitable Policy Response » (IPR) afin d'évaluer le degré d'alignement de nos fonds avec une trajectoire de réchauffement limitée à 2°C et d'anticiper d'éventuels ajustements futurs pour respecter cette trajectoire.

Dans le but de rendre obligatoire la communication additionnelle des risques liés au climat des 100 plus grandes entreprises émettrices de gaz à effet de serre, ODDO BHF AM a rejoint l'initiative Climate Action 100+ en mars 2018. Nous sommes également engagés dans la « Non-Disclosure Campaign » du CDP afin de renforcer encore davantage la transparence des entreprises sur les risques climatiques.

CHIFFRES CLÉS

2/3

de l'encours de nos fonds ouverts intègrent des critères ESG

1/4

de l'encours de nos fonds ouverts ont un label de durabilité

14 LABELS

9 fonds labellisés ISR et 1 fonds labellisé Greefin en France, et 4 fonds labellisés FNG en Allemagne

+ 1 200

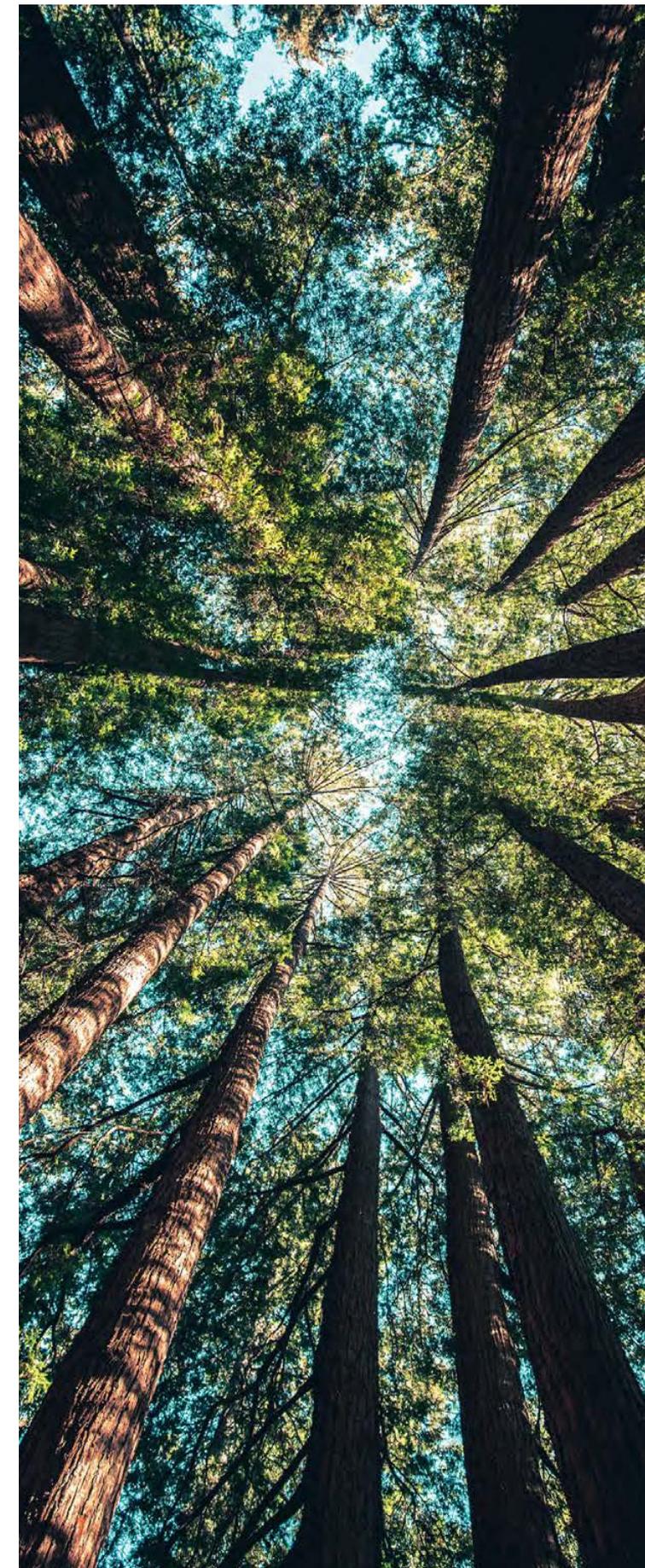
Émetteurs suivis au travers de notre modèle ESG interne

A+

Notation PRI 10 ans sur notre stratégie & gouvernance



LÉA MIOMANDRE
ESG Analyst, Asset Management



ODDO BHF Equity Research

Faire converger L'ANALYSE FINANCIÈRE ET EXTRA-FINANCIÈRE AU SEIN DE NOTRE BUREAU D'ÉTUDES ACTIONS

L'expertise ESG (Environnement, Social, Gouvernance) a été développée au sein du bureau d'études de ODDO BHF Equity Research depuis 2005. L'équipe regroupe désormais cinq analystes ESG aux profils variés, chacun ayant des expertises spécifiques sur des sujets ESG.

L'équipe Sustainability est en charge de l'analyse ESG de toutes les valeurs (aussi bien petites, moyennes que grandes capitalisations) couvertes par les analystes financiers de ODDO BHF Equity Research, soit plus de 600 sociétés.

Notre rôle est avant tout de produire pour nos clients investisseurs des études sectorielles sur des thématiques ESG clés. En 2021, nous avons poursuivi le déploiement de notre méthodologie propriétaire d'analyse ESG, fondée sur une analyse des risques et opportunités permettant d'identifier les enjeux les plus matériels spécifiques à chaque secteur, et d'évaluer la performance des entreprises (« opinions ESG »). Nous avons intégré les secteurs du pétrole et gaz, de l'immobilier, de la restauration collective, du ciment et de l'automobile.

Nous collaborons de manière croissante avec les analystes financiers, via des études communes. Ce faisant, nous contribuons à faire converger l'analyse financière et extra-financière dans la recherche financière du Bureau d'Études.

Nous produisons également à destination de nos clients une revue hebdomadaire (« sustainability weekly ») reprenant l'essentiel de l'actualité ESG de la semaine : innovations, controverses, réglementation, etc. Ce travail contribue également à maintenir notre niveau d'expertise sur les sujets ESG les plus pointus.

Enfin nous organisons et animons divers événements destinés à faire dialoguer les entreprises avec la communauté ISR : corner ESG du Forum ODDO BHF, Forum Sustainability à Paris, Road Shows ESG d'entreprises, interventions des experts, d'ONG ou d'universitaires sur des sujets ESG, etc.

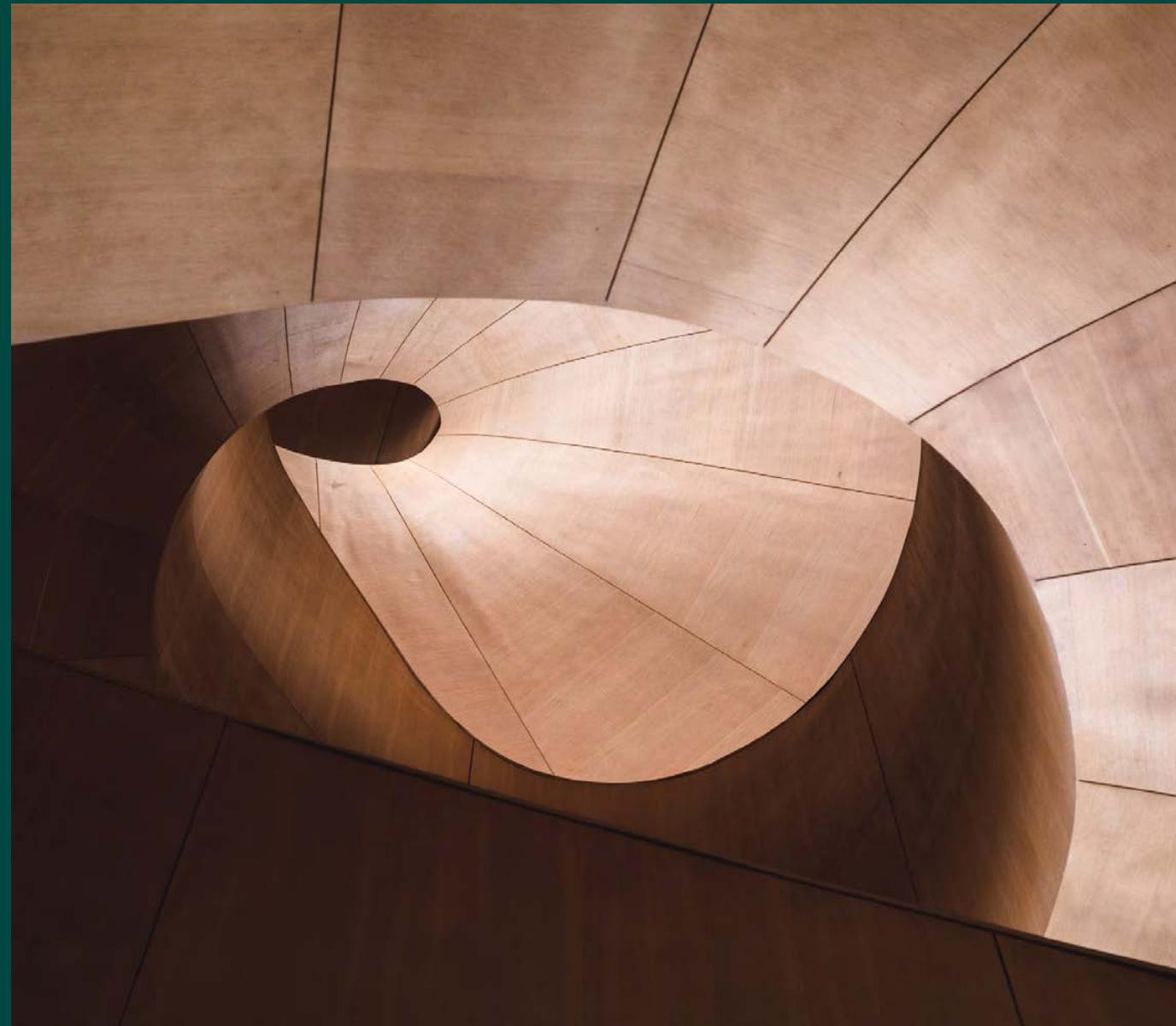
Nous avons ainsi nettement étoffé notre offre pour faire face au besoin croissant d'expertise et d'intégration ESG exprimé par nos clients.



JEAN-BAPTISTE ROUPHAEL
Head of Sustainability Research
ODDO BHF Equities

ODDO BHF Metals

Maîtriser la qualité et l'impact environnemental DE NOTRE ACTIVITÉ DE NÉGOCE DE MÉTAUX



Notre activité a pour objet d'assurer l'approvisionnement de l'industrie en métaux non ferreux et la couverture des risques sur les matières premières, de travailler en permanence sur l'amélioration de la satisfaction client et sur l'augmentation de l'efficacité de notre organisation interne.

Notre volonté d'améliorer en permanence nos prestations, dans un esprit d'écoute et de service, notre engagement à respecter les exigences applicables à notre activité et notre ambition de travailler de manière responsable dans un souci de protection de l'environnement font de nous un partenaire fiable pour nos partenaires industriels.

Ayant initié le projet en 2014, nous avons obtenu, en juin 2015, **les certifications ISO 9001 (management de la qualité) et ISO 14001 (management environnemental)** sous la version 2008. Ces certifications ont été renouvelées en mai 2021 sous la version 2015 pour une durée de 3 ans. Le choix de la double certification ISO 9001 et 14001 encadre et officialise notre **Système Qualité & Environnement**. Elle nous permet ainsi d'affirmer durablement notre réputation auprès de l'ensemble de notre clientèle et de nos parties prenantes (fournisseurs, prestataires, ...).

Notre Système Qualité & Environnement, encadré par notre Chief Quality Officer, décrit l'ensemble des règles applicables à notre activité. Ces méthodes et règles sont l'aboutissement des réflexions de l'ensemble des collaborateurs.

En parallèle, nous avons décidé en 2020 de rejoindre l'ASI - Aluminium Stewardship Initiative. Comme cela

existe pour d'autres matériaux, la filière aluminium s'est constituée en association (de la mine au consommateur final) pour s'organiser – extraction bauxite, alumine, production, transformation, recyclage – autour des objectifs de développement durable qui incluent les critères environnementaux et aussi d'autres aspects de gouvernance et d'intégrité des affaires.

ODDO BHF Metals est aussi devenu en 2021 le premier acteur du monde financier à devenir partenaire de la Copper Mark qui est le référent ESG pour l'industrie du cuivre. Le Groupe rejoint ainsi un ensemble de grandes entreprises désireuses de participer à l'amélioration de l'empreinte ESG de la filière cuivre. En effet, n'étant pas nous-même industriels producteurs, notre participation active à ces associations nous permet de prendre part à la définition de la stratégie et d'apporter notre contribution, notamment dans les aspects traçabilité et logistique.



ANAÏS DESBONNETS
Chief Quality Officer

ODDO BHF Private Wealth Management

FOURNIR DES SOLUTIONS *d'investissement durable* À NOTRE CLIENTÈLE PRIVÉE

En tant que gestionnaires de patrimoine et conseillers en investissement, nous agissons dans le meilleur intérêt de nos clients, avec pour objectif d'améliorer leurs résultats financiers à long terme. Nous accordons une grande importance à la durabilité. Nous sommes convaincus que l'intégration de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans notre processus d'investissement peut conduire à des rendements ajustés au risque plus élevé.

Parallèlement, nous reconnaissons notre responsabilité en tant que gestionnaires d'actifs et conseillers en investissement dans ce contexte. Dans notre gestion d'actifs centralisée, nous avons intégré de manière active et engagée la prise en compte d'informations liées à la durabilité dans nos processus de sélection des titres, de construction de portefeuille et de surveillance des risques en aval. En raison de nos convictions, nous n'investissons pas, dans le cadre de la gestion de fortune centralisée, dans des entreprises et des États qui ne sont pas considérés comme durables, et mettons l'accent sur des placements durables supérieurs à la moyenne.

FRANCE

Une réglementation de plus en plus contraignante vis-à-vis des sociétés cotées, couplée à une demande de nos clients pour des investissements porteurs de sens et d'avenir, nous a poussés à déployer sur l'intégralité de notre gestion la prise en compte de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans nos choix d'investissement. Désormais, l'ensemble de nos équipes de gestion intègre une approche ESG rigoureuse au processus global d'investissement. En parallèle, nous communiquons auprès de nos clients sous la forme de rendez-vous personnalisés, d'événements et de webinaires.

Notre volonté est double :

- › Familiariser nos clients sur ces sujets de Développement Durable, comme les énergies renouvelables, l'efficacité énergétique, les mobilités durables, etc.
- › Montrer comment nous pouvons transcrire ces grands enjeux sociaux et environnementaux dans nos investissements.

Pour concilier performance économique et prise en compte des problématiques ESG, nous proposons à nos clients d'investir dans des entreprises engagées, à travers la gestion sous mandat. Nous proposons également d'accompagner des clients sur des mandats ESG sur-mesure.

Les critères ESG intégrés dans notre gestion :

- › Analyse de la durabilité et de la viabilité des modèles d'affaires des sociétés qui pourraient intégrer les portefeuilles de nos clients, et exclusion des secteurs non durables.
- › Investissements concentrés sur les entreprises et les émetteurs gouvernementaux qui affichent des performances et des notations élevées en matière de durabilité : notations minimales pour les titres individuels et notation supérieure à la moyenne au niveau du portefeuille.
- › Exclusion des entreprises ne respectant pas les principes du Pacte Mondial des Nations Unies (droits de l'Homme, normes du travail, environnement, prévention de la corruption).



**LAURA
ANDJELKOVIC**
Private Banker & ESG
Referent





ALLEMAGNE

Gestion centrale des actifs de ODDO BHF TRUST

La gestion durable, au cœur de notre philosophie d'investissement, est assurée au sein d'ODDO BHF TRUST par une équipe d'experts. Nous nous efforçons d'obtenir une surperformance en prenant des décisions d'investissement fondées grâce à notre processus d'investissement axé sur la sélection systématique d'entreprises de qualité, combinée à un niveau élevé de durabilité. Selon la méthodologie de MSCI ESG Research, l'une des principales agences de recherche ESG, les valeurs de qualité sélectionnées par ODDO BHF TRUST se distinguent depuis des années par leur durabilité supérieure à la moyenne par rapport à l'ensemble du marché. Depuis quelques années, nous avons intégré des critères de durabilité dans le processus d'investissement applicable à toutes les solutions, au sein de notre gestion d'actifs centralisée.

En outre, nos clients peuvent définir leurs propres directives d'investissement ESG au travers d'un modèle de gestion personnalisée. Aujourd'hui, toutes les solutions de base et les mandats gérés par ODDO BHF TRUST sont classées conformément à l'article 8 du règlement (UE) 2019/2088 relatif aux obligations d'information en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (« SFDR* »). Cela signifie qu'il s'agit de produits financiers au sens du SFDR qui font la promotion de caractéristiques environnementales et sociales ou d'une combinaison de ces caractéristiques, parmi d'autres, à condition que les entreprises dans lesquelles elles investissent appliquent des pratiques de bonnes gouvernances. Nous considérons que notre approche de la durabilité est très équilibrée, car elle consiste en une combinaison de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance. Notre approche chez ODDO BHF TRUST est basée sur des critères d'exclusion, des objectifs au niveau du portefeuille ainsi que sur le dialogue et l'engagement.

*SFDR : Sustainable Financial Disclosure Regulation.

Les critères de durabilité que nous avons pris en compte peuvent être résumés comme suit :

01

Exclusions

Les entreprises ayant un chiffre d'affaires significatif dans les secteurs suivants sont exclues des placements : armes/armement, jeux de hasard, pornographie, tabac et charbon. Sont également exclues les entreprises qui ne respectent pas les principes du Pacte Mondial des Nations Unies relatifs aux droits de l'Homme, aux normes de travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

02

Notation ESG

L'accent est mis sur les entreprises et les sociétés publiques émettrices ayant des notations de durabilité élevées. Toutes nos stratégies incluent des notations minimales de durabilité au niveau des titres individuels et une notation de durabilité supérieure à la moyenne par rapport à l'ensemble du marché au niveau du portefeuille.

03

Impact climatique

Pour avoir un impact positif sur le climat, nos portefeuilles doivent présenter des émissions de dioxyde de carbone (CO₂) inférieures à celles de la moyenne du marché (MSCI ACWI).

Afin de renforcer encore le dialogue et notre impact positif, nous avons intensifié la communication avec les entreprises actuelles et potentielles du portefeuille en vue de leur durabilité.

Notre approche ESG a récemment reçu le label de qualité ESG de « l'Institut für Vermögensaufbau ». L'évaluation des fonds ODDO BHF Polaris par le fournisseur de recherche de fonds Morningstar, qui leur a décerné un total de 20 distinctions de durabilité sur 20, constitue pour nous un succès supplémentaire. En effet, les fonds ODDO BHF Polaris sont gérés par la gestion de portefeuille d'ODDO BHF TRUST avec la même philosophie d'investissement que les solutions de gestion de fortune.

Notre reporting ESG interne complète notre approche ESG et offre à nos clients de nombreux éclairages précieux sur la durabilité de leurs portefeuilles.

Conseil en investissement de ODDO BHF AG

Le sujet de la durabilité, y compris la préservation des ressources écologiques et des conditions de vie équitables, occupe également une place centrale au sein de la Banque Privée de ODDO BHF AG. En tant qu'entreprise, ODDO BHF AG souhaite contribuer à une économie plus durable et plus efficace en termes de ressources, dans le but notamment de réduire les risques et les effets du changement climatique.

Chez ODDO BHF AG, nous nous considérons, en tant que banquiers privés, comme particulièrement responsables de la promotion active de la durabilité sous ses multiples facettes, y compris par le biais de placements financiers, de la sensibilisation de nos clients aux aspects de la durabilité dans le cadre des relations d'affaires que nous entretenons avec eux et de leur contribution globale à une économie plus durable.

Pour ce faire, nous tenons compte, dans le cadre du conseil en investissement - en complément des critères traditionnels - et dans une certaine mesure, des caractéristiques écologiques et sociales ainsi que des aspects d'une gestion d'entreprise responsable dans les entreprises que nous recommandons en tant que conseillers en investissement. Lors de la mise en œuvre de cette approche, nous tenons compte des bases légales en vigueur (y compris la SFDR).



PROF. JAN VIEBIG
Chief Investment Officer
ODDO BHF TRUST



BASTIAN HOFFMANN
Managing Director
ODDO BHF TRUST

Lutter
CONTRE LA CORRUPTION
ET L'ÉVASION FISCALE

Le Groupe ODDO BHF et ses filiales sont soumis à de nombreuses obligations pour prévenir la corruption, les abus de marché, le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. Afin de suivre l'ensemble de ces règles, les équipes dédiées ont établi des procédures internes et des outils de contrôle, et forment régulièrement les autres collaborateurs sur ces sujets.

LUTTER *contre la corruption* ET L'ÉVASION FISCALE



Maintenir un dispositif adapté et efficace de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale est un enjeu capital pour limiter au maximum l'exposition du Groupe aux risques liés à ses activités : abus de marché, blanchiment d'argent et financement du terrorisme, corruption et non protection de l'intérêt du client.

Nous nous engageons à respecter l'ensemble des règles relatives à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale avec 3 mesures :

- › Mettre à disposition des collaborateurs un corpus de procédures à jour couvrant l'ensemble de ces risques
- › Former régulièrement les collaborateurs du Groupe
- › Contrôler l'ensemble des activités pour s'assurer du respect des règles

POLITIQUE

Les principaux risques liés aux activités d'un établissement bancaire spécialisé dans les services d'investissements sont assez bien identifiés. Afin de limiter au maximum l'exposition à ces risques, il s'agit essentiellement de :

- › Respecter les règles relatives à l'intégrité des marchés en évitant toute situation potentielle d'abus de marché (information privilégiée et manipulation de cours)
- › Lutter contre le blanchiment d'argent (y compris la fraude et l'évasion fiscale) et le financement du terrorisme
- › Protéger l'intérêt de nos clients en leur proposant des services d'investissement et des instruments financiers qui correspondent à leur compréhension des risques, à leurs attentes en termes d'horizon et d'objectifs d'investissement
- › Avoir un dispositif de lutte contre la corruption qui notamment :

- Identifie les situations les plus à risques à travers l'établissement d'une cartographie
- Permet de suivre les situations de conflits d'intérêts
- Définit une procédure claire d'entrée en relation d'affaires avec nos clients mais aussi nos principaux prestataires (via un dispositif qui permet d'identifier les risques pays y compris les risques de corruption)
- Met en place un dispositif d'alerte

Nous disposons au sein du Groupe ODDO BHF d'un corpus de règles très étoffé pour couvrir l'ensemble de ces risques. Ces règles sont accessibles à tous les collaborateurs sur l'intranet du Groupe et elles sont mises à jour de manière régulière afin de prendre en compte l'évolution constante de la réglementation qui nous est applicable.

Afin de pouvoir appréhender correctement ces règles, les collaborateurs du Groupe sont formés très régulièrement. Les formations sont le plus souvent dédiées et correspondent aux risques considérés comme les plus prégnants pour chaque métier concerné.

Enfin, les activités sont contrôlées par des équipes indépendantes afin d'identifier les éventuels manquements à la réglementation et aux règles internes. Les résultats de ces contrôles sont partagés avec les métiers concernés et le management afin de faire progresser nos pratiques et de continuer à limiter les risques de non-conformité.

Le risque « pays »

Afin de piloter les risques pays et notamment les risques de corruption et de lutte contre le blanchiment, nous avons établi des listes qui nous permettent de graduer nos diligences lors de l'entrée en relation d'affaires avec nos clients ou encore lors de la réalisation de leurs opérations.

Ces listes sont principalement établies sur la base de trois critères :

- › **Utilisation obligatoire des « listes pays » dites officielles : liste des pays sous sanctions du Ministère des Finances en France, liste de l'Union Européenne et des Nations Unies, etc.**
- › **Utilisation non obligatoire des notations de deux institutions indépendantes que sont :**
 - « *Transparency international* » : cet institut indépendant établit une notation de chaque pays en utilisant des critères essentiellement basés sur des indices de corruption.
 - « *Know your Country* » : cette base établit également une notation et un rapport par pays essentiellement fondés sur des critères de lutte contre le blanchiment (y compris la fraude fiscale).
- › **Les sanctions et embargos internationaux, ainsi que les listes nationales et européennes des juridictions à risque élevé et non-coopératives à des fins fiscales.**

Ces listes officielles de pays ainsi que ces notations par des agences indépendantes – et dont l'utilisation n'est pas obligatoire et résulte uniquement d'un process interne au Groupe – nous permettent d'établir trois

listes de pays auxquels correspondent trois niveaux de vigilances distincts. Plus le risque est important, plus le niveau de vigilance est accentué. Le refus d'entrée en relation d'affaires peut également résulter de l'application de ces listes.

Il sera la plupart du temps couplé avec d'autres critères utilisés dans nos matrices de risques (activité exercée, montants concernés, origines des fonds, personnes sanctionnées). Cette analyse est réalisée pour les dossiers les plus risqués par les équipes de conformité du Groupe. Afin de refléter l'évolution des listes officielles et des notations des agences indépendantes ces listes sont mises à jour de manière régulière de la réalisation de leurs opérations.

PERFORMANCE

▲ 80%

des collaborateurs exposés aux risques LCB/FT ont été formés en France (vs. 77% en 2020)

▲ 100%

des collaborateurs exposés aux risques LCB/FT ont été formés en Allemagne (comme en 2020)



RÉFÉRENTIEL DE REPORTING

Conformément à la législation à laquelle il est soumis, le Groupe ODDO BHF doit publier annuellement des informations non financières au sein d'une Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) sur son périmètre consolidé. Dans le cadre de cet exercice, le Groupe est tenu de faire vérifier ses données relatives à la Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) par un Organisme Tiers Indépendant (OTI).

TEXTES DE LOI PRIS EN COMPTE

Ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises ;

Décret n°2017-1265 du 9 août 2017 pris pour l'application de l'ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises ;

Arrêté du 14 septembre 2018 modifiant l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission.

Périmètre de reporting

La déclaration de performance extra-financière couvre l'ensemble des entités du Groupe ODDO BHF. Il est à préciser que les données présentées dans ce rapport peuvent ne pas concerner certaines unités considérées comme non significatives de par leur nombre d'employés ou la superficie de leurs locaux. Le détail est donné ci-dessous.

Identification des principaux risques, définition des politiques et des KPIs

Le processus d'identification a été mené par la Direction des Risques en lien avec les différentes équipes impliquées dans la rédaction du document : Ressources Humaines, Corporate Services, Achats, Conformité, Communication, équipes ESG au sein des métiers, Fonds de dotation. Ce processus d'identification s'est basé sur la liste des thématiques RSE listées dans le Décret n°2017-1265 du 9 août 2017.

Chacune de ces thématiques est évaluée selon 5 critères qui sont notés de 0 (note la plus basse) à 5 (note la plus élevée) :

Image

Externe (attractivité) et Interne (perception des collaborateurs)

Humain

Impacts sur les Hommes et les Femmes de l'entreprise

Financier

Impacts sur nos résultats et notre capacité d'investissement

Opérationnel

Impacts sur nos réalisations, nos chantiers, la qualité de nos services

Environnement

Impacts sur nos rejets, notre capacité à respecter les lois et la protection des ressources

Les thématiques ayant une note moyenne supérieure à 3 ont été considérées comme faisant partie des principaux risques extra-financiers du Groupe. Pour l'exercice 2021, 11 thématiques ont été identifiées et regroupées en 9 principaux risques extra-financiers pour le Groupe :

RISQUE 1

Supporter des surcoûts inutiles ou mettre en danger la réalisation des opérations actuelles ou futures du Groupe. En particulier, le principal enjeu actuel pour le Groupe consiste à recruter des jeunes, pour s'assurer de la transmission du savoir dans l'entreprise et garantir le bon fonctionnement du Groupe sur le long terme.

Traité pages 18 à 20 dans le chapitre « Réussir les recrutements »

RISQUE 2

Un décalage entre les compétences des collaborateurs présents et les exigences requises pour leur poste aurait un impact négatif sur la réalisation actuelle et future de leur mission.

Traité pages 22 à 24 dans le chapitre « Former les collaborateurs »

RISQUE 3

Des équipes et un management non mixtes peuvent être un frein à la performance.

Traité pages 26-27 dans le chapitre « Assurer la mixité de nos équipes »

RISQUE 4

Ne pas accompagner les personnes en situation de handicap limiterait leur performance et leur évolution et entraînerait un risque de perte de talents.

Traité pages 28 à 30 dans le chapitre « Accompagner et sensibiliser les collaborateurs sur la thématique du handicap »

RISQUE 5

Ne pas prendre nos responsabilités dans l'intégration des enjeux de développement durable, notamment sur le sujet du climat, peut présenter un risque pour l'activité du Groupe, d'un point de vue réglementaire et vis à vis de nos clients.

Traité pages 36 à 39 dans le chapitre « Garantir la maîtrise de l'empreinte carbone »

RISQUE 6

Être incohérent avec la politique d'investissement responsable du Groupe en n'appliquant pas de politique de réduction de notre consommation d'énergie ou de matière première et de nos émissions de gaz à effet de serre.

Traité pages 36 à 39 dans le chapitre « Garantir la maîtrise de l'empreinte carbone »

RISQUE 7

Travailler avec des fournisseurs en situation de risques (économique, écologique, ou social) : un panel fournisseurs inadapté pourrait présenter des risques pour notre réputation et la bonne réalisation de nos opérations.

Traité pages 40-41 dans le chapitre « Développer une politique d'achats responsables »

RISQUE 8

Mener une action de mécénat incohérente et en décalage avec les valeurs du Groupe et avec les statuts du fonds.

Traité pages 44 à 46 dans le chapitre « ODDO BHF Agir pour demain »

RISQUE 9

Ne pas maintenir un dispositif adapté et efficace pour limiter au maximum l'exposition du Groupe aux risques liés à ses activités :

- › abus de marché
- › blanchiment d'argent et financement du terrorisme
- › corruption
- › non protection de l'intérêt du client

Traité pages 70 à 72 dans le chapitre « Lutter contre la corruption et l'évasion fiscale »

Le rapport précise également les politiques en place au niveau du Groupe ainsi que les indicateurs clé de performance permettant de suivre leur mise en œuvre. Les indicateurs clé de performance ainsi que leur périmètre sont listés en partie 3 de cette note.

Les 4 thématiques suivantes mentionnées dans l'article L.225-102-1 ne font pas partie des principaux risques du Groupe :

- › la lutte contre le gaspillage alimentaire
- › la lutte contre la précarité alimentaire
- › le respect du bien-être animal
- › engagements en faveur d'une alimentation responsable, équitable et durable

Précisions sur les données

Les données présentées dans cette déclaration de performance extra-financière concernent la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2021 inclus. Les contributeurs au reporting sont responsables de la fiabilité des données remontées dans ce document. Les responsables de Département ou Service concernés sont responsables de la validation de celles-ci. L'équipe RSE est responsable de la consolidation des informations communiquées.

RISQUE	INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE	PÉRIMÈTRE
RISQUE 1	Évolution de la part des employés de moins de 30 ans dans le total de l'effectif.	Géographique: Groupe Contrats pris en compte: CDIs
RISQUE 2	% de l'effectif formé au cours de l'année.	Géographique: Entités françaises et allemandes Contrats pris en compte: CDI
RISQUE 3	% de femmes à l'OBSF.	Géographique: Groupe
RISQUE 4	% des demandes d'adaptation de postes satisfaites.	Géographique: Entités françaises et allemandes Contrats pris en compte: pas d'exclusion appliquée
RISQUE 5	Tonnes de CO ₂ émises dans le cadre des voyages d'affaires.	Géographique: Groupe
RISQUE 6	Evolution de la consommation de papier par ETP. Evolution de la consommation d'électricité par ETP.	Géographique: sites français, allemands, suisses, tunisiens Contrats pris en compte: pas d'exclusion appliquée
RISQUE 7	Ratio de fournisseurs contactés qui ont été évalués dans le cadre de la campagne EcoVadis.	Géographique: France, Allemagne
RISQUE 8	% des collaborateurs impliqués dans les actions du fonds de dotation.	Géographique: France Contrats pris en compte: pas d'exclusion appliquée
RISQUE 9	% de collaborateurs exposés aux risques LCB/FT qui ont été formés.	France: la liste des collaborateurs exposés aux risques LCB/FT est définie par la Conformité – entité SCA Allemagne: l'ensemble des employés sont considérés exposés aux risques LCB/FT sauf les membres du Directoire (« Vorstand ») et les employés de la cantine – entité AG.

CRÉDITS PHOTOGRAPHIQUES

Imagerie ODDO BHF ©Irène de Rosen ©François Rouzioux | Unsplash – 10. ©Silas Baisch, 12 - 13. ©Arteum Ro, 33. ©Josh Calabrese, 36 - 37. ©Tomi Vadasz, 44. Istock ©Francesco Ridolfi – Ridofranz, 47. ©Naasom Azevedo, 48. ©Maciej Rusinek, 51. UNART ©Fabien Hammerl, 52. ©Omar Lopez, 56. ©Malcolm Lightbody, 59. ©Casey Horner, 60 - 61. ©Dim Gunger, 62. ©Nick Hillier, 65. © Anders J.

RAPPORT DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE
2021



ODDO BHF