

2018

**ENGAGEMENTS
SOCIÉTAUX
& ENVIRONNEMENTAUX
DU GROUPE**

DÉCLARATION DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE



ODDO BHF

PLAN

04

Message
de Philippe Oddo

10

Le 1^{er} Groupe
financier indépendant
franco-allemand

14

Notre feuille
de route en matière
de responsabilité sociale
et environnementale

PLAN

1

Promouvoir un avenir
durable au sein
de nos activités

18 Développer une offre d'investissement responsable

26 Maîtriser la qualité et l'impact environnemental
de notre activité de négoce de métaux

2

Agir pour une société
solidaire

30 ODDO BHF Agir pour Demain, un fonds
de dotation pour gérer l'urgence & soutenir
la recherche médicale

34 La Fondation BHF BANK Stiftung

3

S'engager auprès
de nos collaborateurs

40 Maîtriser les effectifs

42 Réussir les recrutements

46 Accompagner et sensibiliser les collaborateurs
sur la thématique du handicap

48 Former les salariés en adéquation
avec leurs missions et la réglementation

50 Nos partenariats universitaires

4

Réduire
notre impact
environnemental

56 Développer une politique d'achat responsable

58 Garantir la maîtrise de l'empreinte carbone
de nos activités

5

Lutter contre
la corruption
et l'évasion fiscale

64

70

RÉFÉRENTIEL
DE REPORTING

Chers clients, chers collaborateurs, chers partenaires



Notre ADN entrepreneurial et les objectifs ambitieux que nous nous donnons sur le long terme visent à offrir la plus grande qualité de service. Plus que jamais, ils nous conduisent à nous engager dans **un avenir durable et solidaire** vis-à-vis de vous-mêmes, clients, collaborateurs et partenaires, ainsi qu'à réduire notre impact environnemental et enfin à lutter ensemble contre la criminalité financière.

De nombreuses actions ont été entreprises par nos fondations, tant en France qu'en Allemagne, ainsi que par l'ensemble de nos équipes dirigeantes, particulièrement dans le domaine des relations humaines. Nous tenons à relever le défi de nos responsabilités liées à nos activités de conseil et de gestion de capitaux.

Nous faisons partie des leaders en Europe en matière d'analyse financière sur le secteur ESG tant en actions qu'en obligations. Nous étendons notre expertise dans le domaine à une part de plus en plus importante de nos actifs sous gestion.

Nous avons formulé des bases chiffrées à partir de l'année 2018 que nous nous sommes engagés à améliorer dans les années à venir. Nous suivrons ainsi plusieurs fois par an les résultats tout autant que les plans d'actions correspondant.

Les entreprises ont aujourd'hui un rôle qui s'accroît dans nos sociétés. Nous avons à cœur d'y prendre toute notre part.

Au nom de l'ensemble des équipes de la maison, je vous prie, chers clients, chers collaborateurs, chers partenaires, de croire à l'expression de mes sentiments les plus sincères.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Philippe Oddo'.

PHILIPPE ODDO
Associé Gérant



Nos valeurs

Entrepreneuriat

Une entreprise familiale dans laquelle les collaborateurs associés au capital ont des intérêts alignés sur ceux des clients.

Pérennité

Une relation de confiance et d'intégrité sur le long terme avec nos collaborateurs, partenaires et clients.

Exigence

Des femmes et des hommes animés par une démarche d'excellence et un engagement sans cesse renouvelé.

Indépendance

Une liberté d'esprit et d'action reconnue par nos clients.

Unicité

Un groupe franco-allemand offrant une qualité de relation unique.

Un acteur financier indépendant et européen au cœur de l'économie réelle depuis 170 ans

1849

- **CAMILLE GAUTIER**
Agent de change

1854

- **CRÉATION** de la Frankfurter Bank



1856

- **CRÉATION** de
la Berliner-Handelsgesellschaft

1970

- **FUSION** entre
la Berliner-Handelsgesellschaft
& la Frankfurter Bank

1971

- **BERNARD ODDO**
Arrière-petit-fils de Camille Gautier,
Agent de change

1984

- **PASCAL ODDO**
Associé Gérant

1987

- **PHILIPPE ODDO**
Associé Gérant

1995

- **MISE EN PLACE**
du Collège de la Gérance

1997

- **ACQUISITION**
de Delahaye Finance

1999

- **CRÉATION** de la fondation BHF
BANK Stiftung



2000

- **ACQUISITION** de Pinatton

2003

- **CRÉATION** de Génération Vie,
en joint-venture avec Allianz
- **ACQUISITION** de NFMDA

2004

- **ACQUISITION** des activités
européennes d'intermédiation
actions du Crédit Lyonnais

2005

- **ACQUISITION** de Cyril Finance

2006

- **CRÉATION** de Oddo Metals

2009

- **LANCEMENT** de Oddo Research
Institute à Tunis

2010

- **ACQUISITION**
de la Banque Robeco

2011

- **ACQUISITION**
de la Banque d'Orsay



2017

- **TRANSFORMATION**
Le Groupe devient ODDO BHF

2018

- **TRANSFERT DES ACTIVITÉS**
d'intermédiation et recherche
actions de Natixis en France
- **ACQUISITION** d'ACG Capital
(private equity)

2012

- **CRÉATION** du fonds de
dotation Oddo Agir pour Demain

2013

- **OUVERTURE DU CAPITAL**
à l'ensemble des équipes

2014

- **ACQUISITION**
de Close Brothers Seydler

2015

- **ACQUISITION** de Meriten
Investment Management

2016

- **ACQUISITION** de BHF-BANK



Le 1^{er} Groupe financier franco-allemand

FRANCE & TUNISIE
1 000

ALLEMAGNE
1 300

3 LIGNES MÉTIERS

Gérées de manière transverse entre la France & l'Allemagne

Banque privée

Gestion d'actifs

Banque de financement & d'investissement

FRANCE
● Bordeaux
● Lyon
● Marseille
● Paris
● Strasbourg

ALLEMAGNE
● Baden-Baden
● Berlin
● Cologne
● Düsseldorf
● Essen
● Francfort
● Hambourg
● Hanovre
● Mayence
● Munich
● Münster
● Nuremberg
● Stuttgart

SUISSE
● Genève
● Zurich

ITALIE
● Milan

ESPAGNE
● Madrid

LUXEMBOURG
● Luxembourg

SUÈDE
● Stockholm

ÉTATS-UNIS
● New York

ÉMIRATS ARABES UNIS
● Abu Dhabi

VIETNAM
● Hô-Chi-Minh-Ville

CHINE
● Hong Kong

TUNISIE
● Tunis

RÉSULTATS

16,6%
DE RATIO
DE SOLVABILITÉ

591 M€
DE PRODUIT
NET BANCAIRE

100 Mds€
D'ENCOURS CLIENTS

6,6 Mds€
D'ENCOURS
EN INTÉGRATION
ESG

RESSOURCES

2 300
COLLABORATEURS

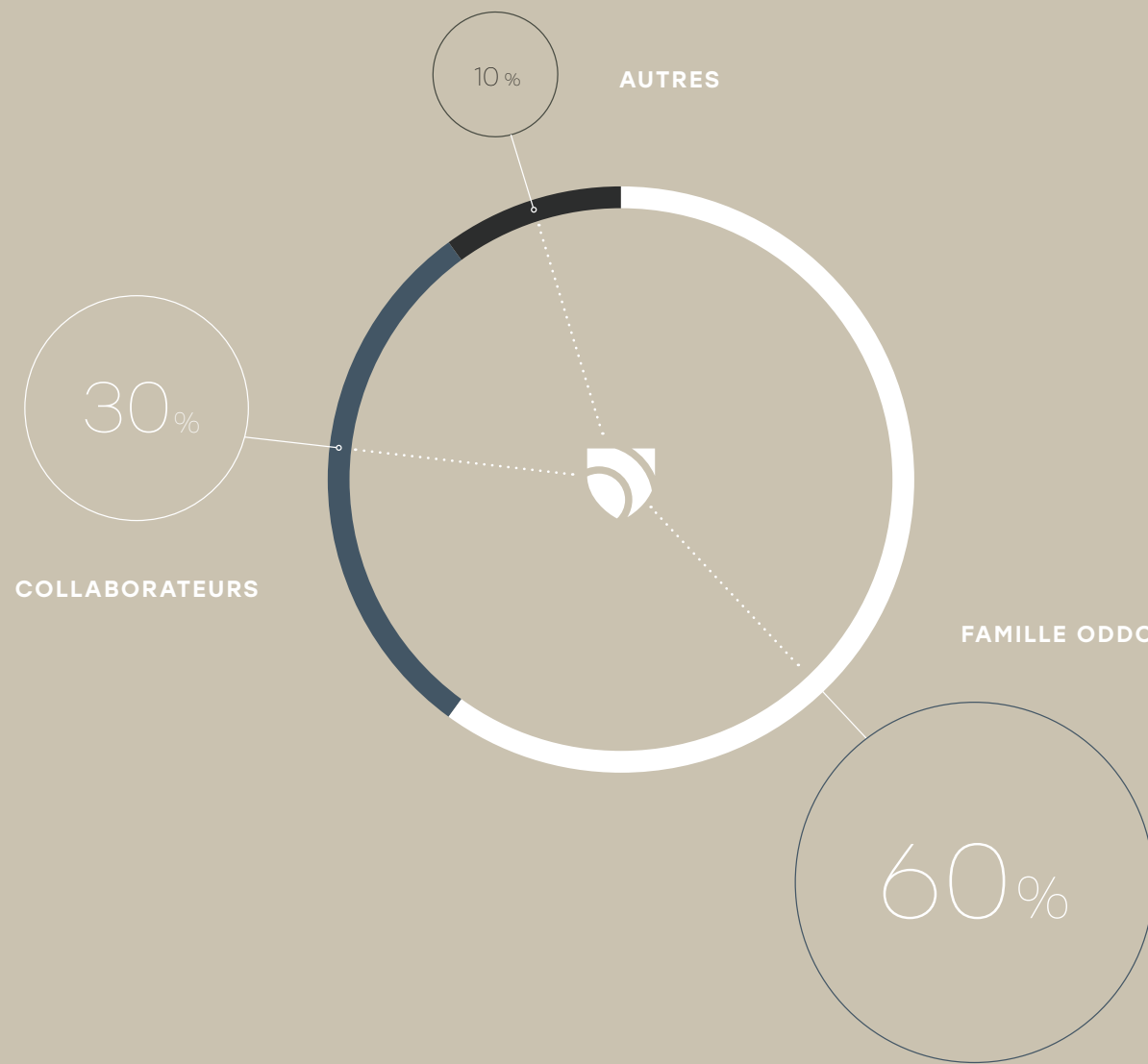
866 M€
DE CAPITAUX
PROPRES

9 582 KWH
CONSOMMÉS*

*par Equivalent Temps Plein (ETP) en 2018

Structure du capital

64 % des collaborateurs français et 28 % des collaborateurs allemands ont investi dans le capital du Groupe: **un signe très important d'engagement mutuel**, qui nous permet de nous développer sur le long terme avec des équipes fortement impliquées.



Le Groupe investit 20 % de ses revenus dans 2 secteurs

1

L'analyse financière

- Recherche actions & obligations
- Intermédiation

2

Les systèmes d'information

- Maîtrise de la chaîne de valeur
- Solutions sur-mesure pour nos clients
- Indépendance
- R & D permanente

MISSION

Faire grandir les femmes, les hommes et les entreprises

CLIENTS

- Entreprises**
(Large caps, mid et small caps, next caps, entreprises non cotées, fonds)
- Investisseurs institutionnels**
Asset managers, assureurs, banques privées, banques régionales, caisses de retraite, émetteurs obligataires, fonds spécialisés, hedge funds
- Clients privés**
Clients particuliers, associations, congrégations, fondations, chefs d'entreprise, family offices

MÉTIERS

- **Banque de financement & d'investissement**
- **Gestion d'actifs**
- **Banque privée**

SERVICES

- Accompagner les entreprises à long terme sur leurs opérations de corporate finance.
- Apporter une analyse financière indépendante et un service d'exécution complet.
- Financer les exportations et le développement des entreprises.
- Organiser des solutions d'approvisionnement des métaux, de logistique, de couverture et de financement.
- Gérer des fonds sur toutes les classes d'actifs et les distribuer.
- Concevoir des produits d'investissements innovants et modulables, une offre retraite et épargne salariale complète.
- Fournir des solutions de structuration patrimoniale et d'investissements sur-mesure pour les clients privés.

Feuille de route en matière de RSE

→ Promouvoir un avenir durable au sein de nos activités

REF. PAGE

Suivre davantage d'émetteurs au travers de notre modèle ESG interne et suivre activement un univers d'investissement plus large grâce à un fournisseur externe de données

18 - 23

Etendre l'intégration ESG à davantage d'expertises (petites capitalisations européennes, obligations convertibles, gestion quantitative, actions Europe, Private Equity, credit High Yield)

18 - 23

Etendre l'intégration ESG à une part plus importante des encours sous gestion

18 - 23

Labelliser une sélection de fonds ouverts

18 - 23

Mettre en place un reporting climat sur tous les fonds en intégration ESG

18 - 23

Améliorer et approfondir notre approche climat pour mesurer l'alignement des portefeuilles en intégration ESG avec la trajectoire des 2°C

18 - 23

Former les collaborateurs des départements de gestion, distribution et marketing

18 - 23

Publier annuellement des bonnes pratiques sur l'investissement responsable

18 - 23

→ Agir pour une société solidaire

REF. PAGE

Appliquer les conventions de partenariat signées entre le fonds de dotation et ses partenaires et impliquer les collaborateurs dans les actions de fonds

30 - 33

→ S'engager auprès de nos collaborateurs

REF. PAGE

Renforcer la part des employés de moins de 30 ans dans le total de l'effectif du Groupe

40 - 41

Appliquer la même procédure de recrutement en CDI en Allemagne et en France. L'objectif est de maintenir le taux de validation de période d'essai au-dessus de 90 %

42 - 45

Maintenir un dispositif permettant d'accompagner les collaborateurs en situation de handicap qui expriment des besoins pour leur permettre d'exercer leur métier dans les meilleures conditions

46 - 47

Mener des actions de sensibilisation dans le cadre de la mission Handicap en France et en Allemagne

Mettre en place une offre de formations pour répondre à la fois aux demandes des salariés et aux besoins actuels et futurs du groupe

48 - 49

→ Réduire notre impact environnemental

REF. PAGE

Elargir le périmètre des fournisseurs évalués par EcoVadis à l'ensemble du Groupe

56 - 57

Réduire la consommation d'électricité

58 - 59

Réduire la consommation de papier

60 - 61

→ Lutter contre la corruption et l'évasion fiscale

REF. PAGE

Le Groupe s'engage à respecter l'ensemble des règles relatives à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale et plus concrètement à :

- 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.

64 - 67

PROMOUVOIR UN AVENIR DURABLE AU SEIN DE NOS ACTIVITÉS

Nos métiers sont fortement impliqués en matière de RSE. Notre activité de gestion d'actifs a ainsi mis en place une démarche générale sur la prise en compte de critères ESG, qui influence directement la construction de nos portefeuilles. Notre bureau d'études actions a développé un pôle ESG depuis 2005 et notre activité de négoce de métaux est certifiée ISO 9001 – ISO 14001.

Développer une offre d'investissement responsable

ODDO BHF ASSET MANAGEMENT

ODDO BHF place depuis plusieurs années l'enjeu climatique au cœur de ses réflexions.

Conscient de sa responsabilité en tant qu'investisseur, **ODDO BHF Asset Management**, la branche de gestion d'actifs du Groupe, a développé une philosophie d'investissement à long terme fondée sur la conviction.

La démarche ESG (*Environnement, Social, Gouvernance*) et l'approche climatique de ODDO BHF Asset Management visent ainsi à impacter la construction des portefeuilles, en répondant à une double exigence :

1 Respecter les réglementations françaises et bientôt européennes sur les sujets environnementaux

→ Le reporting climatique est devenu un élément essentiel d'une stratégie d'investissement intégrant les facteurs ESG. Au-delà de l'impératif réglementaire (Article 173 de la Loi relative à la transition énergétique pour la croissance verte en France), il contribue à sensibiliser les équipes de gestion aux risques financiers liés au changement climatique.

→ Il encourage également à allouer davantage les flux d'investissements vers les secteurs et entreprises qui contribuent positivement à la transition vers une économie faible en carbone.

2 Satisfaire une demande croissante de la part d'investisseurs institutionnels ISR (investissement socialement responsable) et traditionnels, désireux de disposer d'une recherche long terme intégrant, outre des critères financiers, des critères sociaux, environnementaux et de gouvernance.

→ Environ 40 % des entreprises interrogées se sont déclarées préoccupées, voire très préoccupées, par les impacts potentiels du changement climatique sur leur chaîne de valeur*, que ce soit au niveau de la production (35 %), des fournisseurs (45 %) ou de la distribution (45 %).

Nous avons défini 4 axes prioritaires pour développer notre approche d'intégration ESG, notamment sur la base de labels ISR, et devenir un acteur dominant dans le domaine de l'investissement responsable.

4 PILIERS

Couverture ESG

Intégration ESG

Stratégie climat

Formation & promotion

8 OBJECTIFS

- Univers d'investissement OBAM couvert par notre modèle interne
- Suivi actif d'un univers élargi, grâce à notre fournisseur de données externe (Sustainalytics)
- Extension de l'intégration ESG à différentes expertises (petites capitalisations européennes, obligations convertibles, gestion quantitative actions Europe, Private Equity, crédit High Yield)
- Labellisation d'une sélection de fonds ouverts
- Fournir un reporting climatique pour tous les fonds en intégration ESG
- Mener une approche axée sur l'amélioration continue afin de mesurer l'alignement des portefeuilles en intégration ESG avec la trajectoire de réchauffement de 2°C
- Formation interne des équipes de gestion, de vente et de marketing
- Publication et échange de bonnes pratiques en matière d'investissement responsable

* « 2015 Corporate Adaptation Survey », publié en mai 2015 par 427 Climate Solutions, ND-GAIN, et BSR.

Politique

Signataire des Principes pour l'Investissement Responsable des Nations Unies (PRI) depuis 2010 et du Carbon Disclosure Project (CDP) depuis 2006, ODDO BHF Asset Management est partie prenante à plusieurs initiatives mondiales et groupes de travail en France et en Allemagne afin de promouvoir une approche durable de l'investissement.



Par ailleurs, sur l'ensemble de la gamme, ODDO BHF AM s'est engagé à respecter dans ses portefeuilles le Traité d'Ottawa 1997 et la Convention d'Oslo 2008 conduisant à exclure les entreprises impliquées dans les mines antipersonnel ainsi que les bombes à sous munition et à fragmentation.

Répondre aux enjeux long terme de développement durable tout en apportant de la performance financière à nos clients exige une pratique renouvelée de l'intégration ESG, qui se caractérise pour nous en deux axes :

- **L'adoption d'une approche absolue** (« best-in-universe »)
- **La recherche de progrès par le développement du dialogue avec les entreprises**

Analyse ESG et construction de portefeuille

Notre méthodologie repose sur un modèle interne de 42 critères donnant la priorité aux éléments les plus matériels sur chacun des trois blocs, **Environnement** (risques et/ou opportunités environnementales des produits et services), **Social** (capital humain, qualité de l'équipe dirigeante), et **Gouvernance** (gouvernement d'entreprise). Cette analyse ESG s'appuie sur des fournisseurs de données externes (Sustainalytics, Bloomberg, Factset), des courtiers sélectionnés pour leur expertise ESG et les rencontres régulières avec les émetteurs. Ces informations participent à l'analyse interne approfondie menée par nos équipes.

Nous prenons aussi en compte dans notre grille d'analyse les controverses (accidents industriels, pollutions, condamnations pour corruption, pratiques anticoncurrentielles, sécurité des produits, gestion de la supply chain, etc.), en utilisant notamment les éléments fournis par Sustainalytics. Cela impacte par conséquent 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 (valorisation des titres, pondération des lignes, discipline d'achat et de vente).

Dialogue avec les entreprises

Sur les sujets ESG les plus matériels, nous rencontrons les entreprises dans lesquelles nous sommes investis et qui sont les plus mal notées dans une démarche de progrès plutôt que d'exclusion. La décision d'engager un dialogue est prise par notre Comité ESG se réunissant trimestriellement et intégrant l'ensemble des expertises de gestion (actions, crédit, grandes et moyennes capitalisations).

Notre démarche est jugée fructueuse si le dialogue avec un émetteur conduit à une plus grande transparence ESG et/ou une amélioration des pratiques ESG au fil du temps. Si l'engagement est infructueux (dialogue inexistant ou insatisfaisant), les équipes de gestion peuvent décider, le cas échéant, de procéder au désinvestissement.

Politique de vote

ODDO BHF AM considère que l'exercice des droits de vote fait partie intégrante de sa responsabilité d'actionnaire, en cohérence avec ses engagements en tant que signataire des PRI

concernant les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance. L'analyse ESG constitue l'un des fondements, au cas par cas, de la Politique de vote lors des Assemblées Générales, la priorité étant accordée aux pratiques de gouvernance et à la gestion du capital humain (qualité du management / ressources humaines).

Notre politique de vote est disponible sur notre site internet : https://am.oddo-bhf.com/france/fr/investisseur_professionnel/infos_reglementaire

ODDO BHF AM vote systématiquement pour l'ensemble des sociétés présentes au sein des portefeuilles intégrant les critères ESG dans le processus d'investissement.

Notre approche sur le changement climatique

Au-delà de la simple mesure carbone, OBAM affirme son approche différenciée en intégrant une analyse qualitative de la contribution 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.

ETA | Notre score interne d'analyse « transition énergétique » des entreprises*

POSITIONNEMENT SECTEUR

Energies propres (ODD 7, 13)

Efficacité énergétique (ODD 7, 9, 11)

Biodiversité (ODD 6, 12, 14, 15)

Economie circulaire (ODD 11, 12)

Mobilité durable (ODD 9, 11, 13)

SCORE ETA : 30%

ANALYSE ENVIRONNEMENTALE

Système de management environnemental

Produits et/ou services

- Opportunités environnementales
- Risques environnementaux

SCORE ETA : 70%

* Echelle de notation interne sur 5 | Source: ODDO BHF AM

Résultats

6,6 Mds €

d'encours en intégration ESG

2 

expertises en intégration ESG: actions et crédit.

2 livres blancs

publiés en 2018 sur le changement climatique et sur la cybersécurité.

La montée des cyber-risques, devenue inexorable avec la transformation numérique de l'économie, rend l'analyse de cette composante indispensable dans le travail d'analyse financière et extra-financière d'une entreprise.

ODDO BHF AM l'intègre d'ores et déjà dans son modèle d'analyse ESG et la cybersécurité fait désormais partie des sujets récurrents que nous abordons dans notre démarche de dialogue avec les entreprises.

40 

collaborateurs des départements de gestion, distribution et marketing ont été formés en 2018.

320 

émetteurs suivis au travers de notre modèle ESG interne.

04/18 → Climate Action 100+

En avril 2018, ODDO BHF AM est devenu signataire de l'initiative Climate Action 100+.

Avec comme objectif de participer à l'effort commun des investisseurs pour faciliter le dialogue avec les 100 entreprises les plus émettrices de gaz à effet de serre dans le monde.



Prix Européens de la Recherche Finance et Développement Durable

ODDO BHF est également à l'origine de la création des Prix Européens de la Recherche Finance et Développement Durable créés en 2005 et soutenus par le Forum pour l'Investissement Responsable (FIR), Eurosif et les PRI.

Ces prix récompensent toute la chaîne de recherche (étudiants, chercheurs, bourses, mémoires de master, thèse / PhD, articles...) sur les thématiques de la finance et du développement durable (ISR, microfinance, finance solidaire...).

La 13^e cérémonie de ce prix a eu lieu en octobre 2018 à Paris dans le cadre de la conférence annuelle des PRI.

La mise en œuvre de notre approche ESG dans nos portefeuilles crédit euro investment grade est une étape logique pour nous en tant que gestionnaire d'actifs européen. Nous constatons en parallèle une tendance similaire de la part des institutionnels et une demande croissante.

De plus, en tant que pionnier de l'intégration des critères ESG dans la gestion d'actifs, nous sommes déjà prêts pour faire face à l'évolution possible de la réglementation comme par exemple le plan d'action récemment dévoilé de la Commission Européenne pour une finance durable.



NICOLAS JACOB

Responsable de la recherche ESG chez ODDO BHF Asset Managements SAS

Performance

1/3 

des indicateurs pertinents (intensité carbone, exposition aux énergies fossiles, part verte) pris en compte pour le reporting climat.

12% 

des encours sous gestion sont en intégration ESG.

ENTRETIEN

ODDO BHF CORPORATES & MARKETS

L'expertise ESG a été développée au sein du Bureau d'Etudes de ODDO BHF Corporates & Markets depuis 2005. L'équipe regroupe aujourd'hui trois analystes expérimentés mêlant des expériences dans le buy-side, le sell-side et le conseil.

Entretien avec deux analystes ESG au sein du Bureau d'Etudes de ODDO BHF Corporates & Markets.



**JEAN-BAPTISTE
ROUPHAËL**



**VALENTIN
PERNET**

Pouvez-vous nous en dire plus sur les études que vous menez ?

Notre expertise historique se concentre sur la gouvernance. Nous analysons entre 200 et 250 valeurs chaque année (aussi bien des petites, moyennes ou grandes capitalisations), toutes couvertes par les analystes financiers de ODDO BHF Corporates & Markets. Nous travaillons avec ces derniers pour faire converger notre analyse financière et extra financière dans nos recommandations finales.

Notre méthodologie se fonde sur les recommandations de ce que nous considérons comme étant les meilleurs codes de gouvernance (nordique et anglo-saxon). Nous analysons des indicateurs qui ont trait à la composition et au fonctionnement du conseil d'administration, à l'organisation de la succession des dirigeants, au respect des droits des minoritaires, à la qualité de la communication financière et du contrôle interne, à la cohérence et pertinence de la politique de rémunération, à l'équilibre des pouvoirs, etc.

Nous nous appuyons sur l'expertise des analystes financiers, les recherches académiques et notre lecture de la documentation réglementée pour effectuer cette notation. **Chaque étude que nous réalisons démontre que les valeurs dotées de la meilleure gouvernance ont tendance à avoir une meilleure performance que notre indice de référence – le Stoxx 600.**

En 2014, nous avons lancé une étude tri-annuelle sur la qualité du management. Elle repose sur l'analyse de quatre piliers :

Le directeur général : ses compétences, l'organisation de la succession, sa fiabilité - la cohérence entre ce qu'il dit et fait, sa stratégie numérique, la cohérence de la politique de rémunération, etc.

Le COMEX (Comité Exécutif).

Le management intermédiaire et les ressources humaines : la santé et la sécurité des employés, le turnover, l'attractivité des talents, l'état du dialogue social. A l'instar de notre étude de gouvernance, les sociétés dotées du meilleur management ont tendance à avoir une meilleure performance que notre indice de référence, le Stoxx 600.

A qui cette analyse s'adresse-t-elle ?

Nos clients sont des investisseurs institutionnels ou des sociétés de gestion spécialisées depuis de longues années sur l'ISR, ainsi que de nouveaux acteurs sur ce terrain d'investissement. Nous observons depuis quelques mois le basculement de quelques maisons vers une offre de produits ISR. Cela démontre, selon nous, la dynamique de ce marché. ●

CERTIFICATIONS ODDO BHF METALS

Maîtriser la qualité et l'impact environnemental de notre activité de négoce de métaux

ODDO BHF METALS, département de ODDO BHF dont l'activité a pour objet d'assurer l'approvisionnement de l'industrie en métaux non ferreux et la couverture des risques sur les matières premières, doit travailler en permanence sur l'amélioration de la satisfaction de ses clients et l'augmentation de l'efficacité de son organisation interne.

L'évolution technique des produits, les demandes de nos clients de plus en plus pointues ainsi que l'environnement concurrentiel nous incitent à améliorer en permanence nos prestations dans un esprit d'écoute et de service au client. Nous nous engageons également à travailler dans un souci de protection de l'environnement et à respecter les exigences applicables à notre activité.

Ayant initié le projet en 2014, ODDO BHF Metals a obtenu, en juin 2015, **les certifications ISO 9001 (management de la qualité) et ISO 14001 (management environnemental)** sous la version 2008. Ces certifications, valables pour 3 ans, ont été confirmées en mai 2018 sous la version 2015.

Une journée de surveillance est organisée annuellement avec l'organisme de certification pendant les deux années qui suivent celle de l'attribution pour ajuster éventuellement les procédures et les suivis mis en place. Pour obtenir ces certifications, le périmètre a été clairement défini et les audits vérifient les process mis en place sur les quatre processus impliqués soit Management de la Qualité, Achats, Ventes et Ressources.

Le Chief Quality Officer, qui rend directement compte au Directeur de ODDO BHF Metals, est en charge de la gestion du dossier et du suivi des engagements.

Le choix de la double certification ISO 9001 & 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 décrit l'ensemble des règles applicables à notre activité. Ces méthodes et règles sont l'aboutissement des réflexions de l'ensemble des collaborateurs.



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 d'éducation, sociaux et artistiques.

ODDO BHF

Agir pour Demain



Le Groupe ODDO BHF est engagé dans des actions de mécénat, auxquelles les collaborateurs et clients sont associés via le fonds de dotation ODDO BHF Agir pour demain.

ODDO BHF Agir pour Demain a été créé en 2012 avec un double objectif :

- 1** Rassembler les équipes autour d'actions et de projets communs
- 2** Structurer et pérenniser les actions sociales initiées au sein du Groupe autour de 2 axes :
 - La mobilisation lors de situations d'urgence : catastrophes naturelles, écologiques, humanitaires, urgence sociale
 - Le soutien à la recherche : scientifique, médicale, en lien avec les écoles et les universités

Le Groupe souhaite ainsi 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 cohérentes avec ses valeurs et avec les statuts du fonds qui ont été définis à sa création. L'implication des collaborateurs est la clé du succès du fonds de dotation ODDO BHF Agir pour demain.

ODDO BHF s'engage à appliquer les conventions de partenariat signées entre le fonds de dotation et ses partenaires et à impliquer les collaborateurs dans les actions du fonds.

Politique

La structure juridique du fonds assure la pérennité des actions sociales du Groupe.

ODDO BHF Agir pour Demain est constitué d'une dotation en capital consommable, ce qui permet à ODDO BHF de structurer sa démarche philanthropique et, dès lors, de s'engager sur le long terme avec ses partenaires, en assurant le respect et le suivi des partenariats contractés.

Pour garantir le bon fonctionnement du fonds de dotation, un collaborateur du Groupe assure la fonction de coordinateur du fonds. En étroite coopération avec la Direction, il définit et opère le suivi des conventions de mécénat, du budget et des activités du fonds de dotation.

Il organise un comité mensuel avec la Direction, auquel la Direction de la Communication et du Marketing du Groupe participe également.

3 PARTENARIATS

→ Fondation pour la Recherche sur Alzheimer

Le Groupe ODDO BHF soutient la Fondation pour la Recherche sur Alzheimer depuis sa création il y a 14 ans. Chaque année, nous contribuons notamment à l'organisation d'un gala autour d'un concert, dont les bénéfices sont reversés à la recherche sur la maladie d'Alzheimer.

→ Médecins Sans Frontières

Le partenariat entre ODDO BHF et MSF existe depuis 2014. Si ODDO BHF et MSF œuvrent dans des domaines d'expertises différents, ils partagent des valeurs communes: indépendance, réactivité, engagement sur le long terme. Ce partenariat permet notamment à ODDO BHF de répondre rapidement à des catastrophes écologiques et humanitaires, avec un dispositif interne d'appels aux dons complété par un abondement à 100 % par le fonds de dotation.

→ Cours Ozanam

Fin 2017, le fonds de dotation ODDO BHF Agir pour Demain a décidé de soutenir le cours Frédéric Ozanam, en participant au financement lié à la création et au fonctionnement du Collège Frédéric Ozanam sur trois années, de 2017 à 2019. Cette école hors contrat, soutenue par la Fondation Espérance Banlieues, s'investit dans les quartiers Nord de Marseille afin d'offrir une éducation de qualité.



CHRISTOPHE ROUX

Responsable de la comptabilité de la BFI & coordinateur du fonds de dotation



Cette démarche s'inscrit dans l'ADN du Groupe: en tant qu'expert sur les marchés financiers, ODDO BHF vit au rythme des nouvelles qui influent sur l'orientation des marchés mais investit également dans la recherche à long terme.



Résultats

1 appel aux dons 

complété en novembre 2018 en faveur du programme pédiatrique de MSF au Tchad, qui faisait face à un pic de malnutrition.

140 

collaborateurs ont participé à cet appel aux dons.

1 course solidaire 

avec 29 collaborateurs et 21 clients.

1 Gala 

organisé en février 2018 en coopération avec la Fondation pour la Recherche sur Alzheimer.

1  réunion d'information

pour soutenir le Centre de MSF à Pantin pour les mineurs non accompagnés.

Performance

 7%

des salariés impliqués dans les actions du fonds de dotation.

 144€

de don moyen par employé.



Fondation BHF BANK Stiftung

Nouveaux chemins, nouvelles perspectives

Créée en 1999, BHF BANK Stiftung est une fondation à but non lucratif de droit allemand. Il s'agit d'une fondation opérationnelle qui est donc, dans de nombreux cas, à l'origine des idées et initiatives prises.

Indépendante, la fondation encourage les projets qui sortent des sentiers battus et qui développent des idées non conventionnelles, afin d'approfondir d'anciens ou de nouveaux sujets de société. Sa devise est : « **Neue Wege, neue Sichtweisen** » (« *Nouveaux chemins, nouvelles perspectives* »). La fondation agit sur le long terme et a pour mission de faire avancer la société au travers de projets modèles, qui peuvent ensuite être repris par d'autres structures, notamment publiques.

BHF BANK Stiftung est à l'initiative de projets dans plusieurs secteurs. Dans le domaine social, son action vise à protéger et soutenir les enfants et leur famille dès la naissance. La fondation est aussi active dans le domaine des sciences humaines, pour améliorer la vie quotidienne des personnes âgées. Enfin, la fondation initie des projets dans le domaine des arts contemporains et de l'éducation culturelle.

LES PRINCIPAUX PROJETS DE LA FONDATION DANS LES DOMAINES SOCIAUX ET SCIENTIFIQUES À CARACTÈRE SOCIOPOLITIQUE

→ Le Forum de Francfort pour les sciences interdisciplinaires du vieillissement (FFIA)

Fondé en 2014, ce forum est dédié à la recherche sur l'amélioration des conditions de vie des personnes âgées. La Fondation BHF BANK Stiftung est active dans ce domaine depuis 2004, en soutenant des chaires, qui ont progressivement été regroupées au sein du FFIA.

→ Sprachentdecker

Ce projet vise à établir un cadre pour un apprentissage réussi des langues dans les crèches et les écoles primaires.

→ Boxcamp Gallus

Ce projet permet à plus de 100 jeunes de plus de 30 nationalités différentes de s'entraîner quotidiennement dans les deux camps de boxe Gallus et Zeilsheim à Francfort-sur-le-Main.

→ Familienstart

Un coaching pour des mères très jeunes au chômage.

→ Babylotse

Un programme de prévention et un service de consultation pour des familles en difficulté dès la naissance d'un enfant.



LA FONDATION À L'INITIATIVE DE PROJETS ARTISTIQUES

→ Frankfurter Positionen

En coopération avec de grandes institutions culturelles, ce festival interdisciplinaire présente tous les deux ans de nouvelles créations d'artistes contemporains internationaux sur un même thème sociopolitique d'actualité, choisi par la Fondation BHF BANK Stiftung.

→ Brücke Berlin

Prix de littérature et traduction.

→ goEast

Festival de films d'Europe centrale et orientale.

→ UNART

Ce concours permet à des jeunes entre 14 et 20 ans d'être coachés par des artistes reconnus, pour ensuite former des groupes et présenter leur performance sur des scènes prestigieuses en Allemagne (Schauspiel à Francfort, Thalia à Hambourg, Deutsches Theater à Berlin, Staatsschauspiel à Dresde).

→ Frankfurt LAB

Un lieu de production des arts de la scène contemporains.

En 2018, la fondation BHF BANK Stiftung a obtenu le prix Deutscher Kulturförderpreis pour le projet UNART.

www.bhf-bank-stiftung.de

S'ENGAGER AUPRÈS DE NOS COLLABORATEURS

Les collaborateurs, qui détiennent 30 % du capital, sont au centre de la stratégie du Groupe. Un ensemble de dispositifs a été mis en place pour contribuer à fidéliser les talents, faciliter et promouvoir les évolutions professionnelles, en cohérence avec les besoins actuels du Groupe et les souhaits des collaborateurs.

Maîtriser les effectifs

La maîtrise des effectifs représente un enjeu primordial pour le Groupe ODDO BHF. En effet, un sous-effectif pourrait mettre en danger la réalisation des opérations actuelles ou futures du Groupe et entraîner une surcharge de travail pour les équipes. A l'inverse, un sureffectif pourrait engendrer des surcoûts inutiles. Ainsi, la Direction des Ressources Humaines a mis en place un système de suivi des effectifs qui permet de faire des constats

et réagir en adoptant des mesures adaptées aux phénomènes observés. Actuellement, le principal enjeu pour le Groupe consiste ainsi à recruter des jeunes de moins de 30 ans, pour s'assurer de la transmission du savoir dans l'entreprise et garantir le bon fonctionnement du Groupe sur le long terme.

ODDO BHF s'engage à renforcer la part des employés de moins de 30 ans dans l'effectif total du Groupe.

Politique

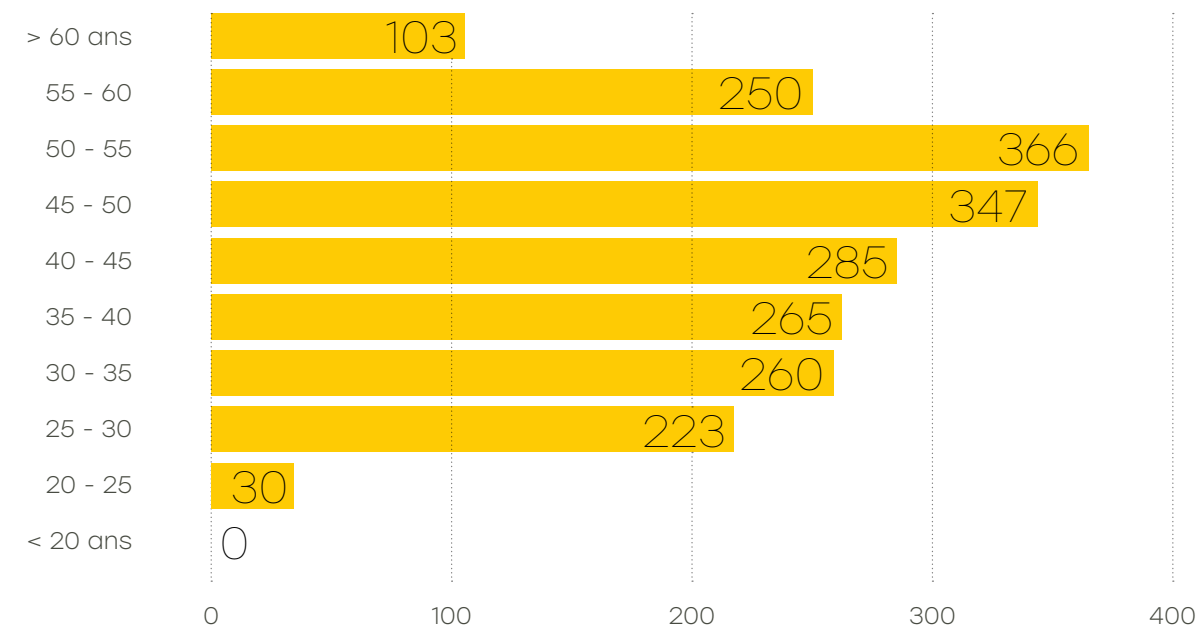
Chaque mois un reporting est présenté par la Direction des Ressources Humaines devant l'organe de direction du Groupe. Ce reporting, ou Scorecard, est un outil de pilotage des ressources humaines. Il permet de suivre l'évolution des effectifs et de mettre en place des actions correctrices le cas échéant. Il se compose de différents indicateurs, tels que :

- les entrées et sorties de personnel,
- les mobilités,
- la masse salariale fixe.

Leur analyse suivant différents axes (métier, type de contrat, âge, sexe, ancienneté...) a permis au Groupe de lancer une politique de recrutement de juniors. Cette dernière a pour but d'équilibrer les effectifs en matière de séniorité des collaborateurs et développer les activités du Groupe sur le long terme. En outre, la prise en compte des prévisions d'embauche et de départs permet une visibilité à long terme de l'évolution des effectifs.

Résultats

RÉPARTITION DES SALARIÉS EN CDI PAR TRANCHE D'ÂGES



Performance

11,88 % des employés ont moins de 30 ans en 2018.

→ Accords collectifs

Le Groupe ODDO BHF est composé de différentes structures sociales, en France comme en Allemagne, qui sont elles-mêmes dotées de leurs instances de représentation du personnel respectives. Au cours de l'année 2018, le Groupe n'a pas eu à mener de négociation qui ait apporté de profonde modification au statut collectif.

Les principales thématiques qui ont pu donner lieu à une négociation et à la conclusion d'un accord collectif en 2018 au sein du Groupe reposent sur les conditions dans le cadre desquelles les Sociétés allaient accompagner les différents métiers dans leur évolution ou leur organisation.

Réussir les recrutements

Le recrutement des talents représente un enjeu stratégique pour le groupe ODDO BHF. Les erreurs de recrutement peuvent en effet entraîner une inadéquation entre le profil recruté et le besoin du poste et/ou du Groupe, et conduire à des démissions ou des licenciements.

ODDO BHF s'engage à appliquer la même procédure de recrutement en CDI en Allemagne et en France afin de maintenir le taux de validation de période d'essai au-dessus de 90%.



AUORE VAN DER WERF

Directrice des Ressources Humaines



Les talents sont au cœur de notre stratégie. Le partnership mis en place par le Groupe constitue un élément clé de notre politique de ressources humaines. Ce système de partnership, ouvert à tous les collaborateurs, est une garantie d'engagement réciproque très importante, qui nous permet de construire dans la durée.



Politique

Chaque recrutement est un acte d'engagement qui constitue un investissement sur le long terme. Le Groupe s'attache donc à attirer les meilleurs experts au sein de ses équipes ainsi qu'à recruter des candidats à fort potentiel en vue d'un parcours évolutif au sein du Groupe.

Chaque entretien est, de plus, une opportunité de présenter les atouts du Groupe ODDO BHF : le candidat, retenu ou non, peut être amené à parler de son expérience candidat autour de lui, à de futurs clients, candidats ou partenaires.

Pour s'assurer de la qualité des recrutements, le Groupe a mis en place un kit du recruteur qui donne les clés pour accompagner les collaborateurs dans la démarche de recrutement, depuis la naissance du besoin jusqu'à la prise de décision finale.

Le processus de recrutement est complet et reflète l'exigence du groupe en termes de recrutement.

Les étapes clés de ce processus sont :

- définition du poste et du profil par le manager en lien avec l'équipe des Ressources Humaines,
- analyse des différents canaux de recherche. La mobilité interne est privilégiée dans la plupart des cas,
- la sélection, sur la base d'un ensemble d'entretiens menés par le manager et l'équipe des Ressources Humaines ainsi que par un collaborateur d'un autre métier,
- le Collège de la Gérance et le Vorstand* sont parties prenantes de ce processus. Chaque candidature doit y être formellement validée après la présentation du CV du candidat ainsi que des feedbacks d'entretien des managers.

Résultats

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

Les événements Campus Management soutiennent la représentation du Groupe et le recrutement de jeunes diplômés en France et en Allemagne. Ils sont organisés chaque année sur les campus de grandes écoles ou d'universités, à l'occasion des forums, de déjeuners métiers ou d'ateliers dédiés.

A Paris, le Groupe ouvre également ses portes à l'occasion de divers événements de recrutement comme le CFA Research Challenge, dont le Groupe est partenaire depuis 2012.

En parallèle, la Direction des Ressources Humaines a continué de développer des partenariats avec des organismes de formation franco-allemands. Le Groupe a ainsi prolongé les partenariats établis en 2016 avec le campus franco-allemand de Sciences Po Paris à Nancy et le parcours franco-allemand de l'Université de Paris Dauphine. De plus, les collaborateurs en France et en Allemagne ont participé à différents forums de recrutement dans ces deux pays.

La Direction des Ressources Humaines a également mis en place plusieurs programmes de développement ciblés, afin d'accompagner les collaborateurs dans leur carrière.

A titre d'illustration, le European Talent Program est un programme très sélectif, alliant responsabilités, parrainage et mobilité à l'étranger. D'une durée de 3 ans, il permet à de jeunes diplômés français et allemands de rejoindre le Groupe en CDI, avec un accompagnement spécifique pendant toute sa durée. Pendant ces 3 premières années, le collaborateur passe a minima 12 mois en France et 12 mois en Allemagne et peut ainsi être un véritable ambassadeur de notre culture d'entreprise franco-allemande.

En 2018, le European Talent Program a comptabilisé 10 membres. L'ensemble de ces actions a permis le recrutement de 139 nouveaux collaborateurs en CDI en 2018.

Performance

95%

des périodes d'essai
en CDI ont été validées
sur l'année 2018.

Le Groupe est attaché au respect du principe de non-discrimination, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Au-delà des accords collectifs portant sur l'égalité hommes-femmes, le Groupe s'emploie à respecter les dispositions de la convention collective des activités de marchés financiers qui stipulent l'engagement de ses entreprises adhérentes à respecter la réglementation en matière de discrimination.

Accompagner et sensibiliser les collaborateurs sur la thématique du handicap

Cet enjeu important pour le Groupe ODDO BHF est porté en France par la Mission Handicap et en Allemagne par la Représentation des personnes en situation de handicap.

En effet, ne pas accompagner les personnes en situation de handicap limiterait leur performance et leur évolution et entraînerait un risque de perte de talents.

ODDO BHF s'engage à maintenir un dispositif permettant d'accompagner les collaborateurs en situation de handicap qui expriment des besoins, pour leur permettre d'exercer leur métier dans les meilleures conditions, et à mener des actions de sensibilisation dans le cadre de la mission Handicap en France et en Allemagne.

Politique

L'accompagnement et le maintien dans l'emploi d'un collaborateur en situation de handicap sont rendus possibles par l'aménagement de son poste et de ses conditions de travail.

Les Ressources Humaines, en France, et la Représentation des personnes en situation de handicap, en Allemagne, accompagnent le collaborateur tout au long du processus en apportant leur aide dans les démarches de demande de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé et en déployant des mesures concrètes pour favoriser le maintien dans l'emploi.

Une Mission Handicap réunissant aujourd'hui une vingtaine de collaborateurs de tous les métiers a été créée en 2007. En Allemagne, une

Représentation des personnes en situation de handicap est élue tous les quatre ans. Depuis sa création, la Mission Handicap mène des actions de communication afin de changer le regard et de sensibiliser tous les collaborateurs et notamment le management sur le handicap. Elle se réunit deux fois par an pour échanger sur les initiatives à mettre en œuvre dans le cadre de sa politique.

En France, le Groupe recourt également au secteur protégé pour différentes prestations, notamment pour l'organisation de buffets et des travaux d'impression.

Résultats

En termes d'aménagement de poste, les mesures d'accompagnement ont pris la forme de financement de prothèses auditives, mise en place de télétravail, financement de mobilier adapté, équipements informatiques spécifiques...

En 2018, une journée découverte des métiers de la Banque Privée a été organisée à Paris pour un étudiant en situation de handicap.

Des marchés de Noël solidaires et des comptoirs des innovations ont été organisés lors de la Semaine européenne du handicap sur les trois sites parisiens. Un marché de Noël solidaire a également été organisé sur le site de Francfort.

Des communications portant sur le travail de la Mission Handicap et de la représentation des personnes en situation de handicap ont été publiées dans la newsletter du Groupe et une brochure de sensibilisation au handicap a été

distribuée à tous les salariés en France. Un sous-main de la Mission Handicap a également été distribué à tous les collaborateurs en France et en Allemagne.

En outre, les membres de la Mission Handicap en France ont suivi une formation pour leur donner les clés afin qu'ils appréhendent mieux le handicap en entreprise et l'idée d'une politique handicap.

Une réunion pour tous les collaborateurs en situation de handicap a été organisée à Francfort.



actions de sensibilisation ont été menées en France et en Allemagne sur plusieurs sites.

Performance

100%

des demandes d'adaptation de poste et d'accompagnement de collaborateurs France et Allemagne en situation de handicap en 2018 ont été satisfaites.

En Allemagne, le quota de 5 % de collaborateurs en situation de handicap exigé par la loi est atteint depuis 2016.

En France, depuis la création de la Mission Handicap en 2007, le pourcentage de collaborateurs en situation de handicap a été multiplié par 8 grâce aux actions de sensibilisation mises en place par le Groupe.



Former les salariés en adéquation avec leurs missions et la réglementation

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.

ODDO BHF s'engage à mettre en place une offre de formations pour répondre à la fois aux demandes des salariés et aux besoins actuels et futurs du Groupe.

Politique

L'objectif du Groupe est de garantir le maintien et l'amélioration des compétences des collaborateurs présents en respectant leurs besoins individuels actuels et futurs ainsi que 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 en début de l'année. Afin d'être en lien avec la stratégie du Groupe, en complément des demandes individuelles, une politique de formation qui répond aux compétences clés tels que le management, le développement commercial ou l'accompagnement des mobilités et des arrivées est définie tous les ans.

Performance

En 2018, 77 % de l'effectif en France et 46 % de l'effectif en Allemagne a été formé (CDI).

Résultats

A titre d'exemple, en 2018, le Groupe a proposé des formations collectives sur les thématiques suivantes : langues étrangères, management, gestion de projet, prise de parole en anglais et en français, différences culturelles, efficacité professionnelle et coaching, introduction aux marchés financiers, bureautique, expertise métier, relation client, formations sur les évolutions réglementaires, ...

Nombre de salariés formés en France (CDI)



Nombre de salariés formés en Allemagne (CDI)



→ Le Campus Formation Etudiants Entreprises Un cursus innovant destiné aux collaborateurs du Groupe

Convaincu que le monde digital induit de nouveaux modes de travail et formes d'apprentissage, ODDO BHF s'est associé au programme CFEE (Campus Formation Etudiants Entreprises) pour offrir à quatre collaborateurs l'opportunité de suivre cette formation prestigieuse ayant pour but de former les futurs managers aux défis numériques d'aujourd'hui.

Le programme CFEE a été fondé en 2017 à l'initiative de l'Innovation Factory et de la Web School Factory, qui se sont rapprochés de PSL (ParisTech, Ecole des Chartes, ENS, ESPCI, Dauphine) pour bâtir un programme d'accompagnement aux entreprises

dans leur transformation digitale. Interdisciplinaire, intergénérationnelle, collaborative, immersive et innovante, cette formation répond aux problématiques réelles en entreprise, permettant un apprentissage in-situ. Elle propose des cours de gestion de projet, méthodologie, design, communication et management, assurant un programme opérationnel et pragmatique. Le choix de ODDO BHF, entreprise partenaire, de s'associer à ce projet, témoigne de l'intérêt que le Groupe porte aux questions de la transformation numérique et sa volonté de trouver les solutions innovantes.

NOS PARTENARIATS UNIVERSITAIRES

Chaire d'enseignement « Financial Analysis » avec HEC Paris

En 2018, ODDO BHF s'est associé à HEC Paris pour créer une Chaire dédiée à l'analyse financière.

Cette chaire a pour vocation de former les étudiants d'HEC Paris aux méthodologies d'analyse financière des entreprises, de leur valorisation à l'élaboration de recommandations, avec la participation des équipes de ODDO BHF.

La responsabilité académique de cette chaire a été confiée à Alexei Ovtchinnikov, Professeur de Finance d'HEC Paris et Membre du Laboratoire de Recherche CNRS GREGHEC et Directeur Académique du Master in Finance (classé n°1 mondial par le Financial Times).

L'analyse financière est un métier central et historique de ODDO BHF,

qui rayonne dans l'ensemble des autres métiers du Groupe - gestion d'actifs, banque de financement et banque privée. Les analystes financiers sont souvent amenés à évoluer au sein du Groupe vers les activités de gestion d'actifs ou de banque d'affaires. Ces passerelles sont particulièrement importantes pour le Groupe ODDO BHF, car elles permettent de renforcer l'approche sectorielle de la banque d'affaires ainsi que la formation des gérants.

Actuellement, une vingtaine d'Alumni HEC font partie des équipes ODDO BHF et le Conseil de Surveillance du Groupe compte parmi ses membres Bernard Ramanantsoa, Dean Émérite d'HEC Paris.

→ Développement de carrière et innovation avec SchoolLab

Afin de favoriser la fidélisation et la motivation de ses talents tant en France qu'en Allemagne, ODDO BHF a décidé de faire appel en 2018 pour la deuxième fois à l'un des programmes de SchoolLab, appelé CPI (Création d'un Produit Innovant).

Le CPI est un programme pluridisciplinaire qui fait travailler ensemble des étudiants de l'ESSEC, Centrale-Supelec et Strate Design avec des entreprises sur des créations de nouveaux produits, services ou process.

L'objectif de la mission confiée par ODDO BHF à SchoolLab a consisté à trouver des leviers pour attirer et fidéliser davantage les talents français et allemands qui débutent leur carrière.



Nous sommes heureux de créer une chaire avec HEC. Elle répond à deux de nos ambitions : *continuer de faire grandir ce métier* qui reste clé pour comprendre les marchés financiers et nous donner l'objectif de recruter *100 jeunes talents* en France et en Allemagne.



PHILIPPE ODDO
Associé Gérant de ODDO BHF

RÉDUIRE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Compte tenu de nos activités d'intermédiation et d'investissement, nos principaux risques environnementaux sont liés à notre politique d'achat et à notre gestion de l'énergie. Désireux de réduire notre empreinte carbone, nous avons mis en œuvre une campagne d'évaluation des fournisseurs, une politique d'impression responsable et des outils digitaux permettant de limiter les déplacements.

Développer une politique d'achat responsable

Nous prenons en compte les impacts sociaux et environnementaux dans nos relations avec les fournisseurs et sous-traitants. Travailler avec des fournisseurs en situation de risques économiques, écologiques ou sociaux pourrait présenter des risques pour notre réputation et la bonne réalisation de nos opérations.

ODDO BHF s'engage à élargir le périmètre des fournisseurs évalués par EcoVadis à l'ensemble du Groupe.



Politique

Le Groupe a développé une politique d'achat responsable qui passe par plusieurs axes :

- faire appel au secteur protégé,
- sélectionner des prestataires et fournisseurs "responsables".

Performance

Ratio de fournisseurs contactés qui ont été évalués dans le cadre de la campagne EcoVadis 2018 :



sur le périmètre **ODDO BHF SCA**.

Résultats

Le Groupe fait appel au secteur protégé (ESAT et EA) pour certains types de prestations : plateaux repas, buffets, impressions et fournitures de bureau. Afin de répondre au mieux aux exigences de ses clients, le Groupe ODDO BHF a recours à des sous-traitants et prestataires pour les activités et les fonctions qui ne relèvent pas de son cœur de métier.

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 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.

Le partenariat avec EcoVadis a été reconduit en 2018 pour l'évaluation d'une vingtaine de 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. La campagne menée en 2018 par la Direction des Achats concernait 37 de nos principaux fournisseurs sur le périmètre de ODDO BHF SCA et a abouti à la notation de 25 d'entre eux. L'objectif est d'élargir cette démarche à l'ensemble du Groupe lors de la prochaine campagne.

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,
- 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.



Performance

 5 950

feuilles de papier consommées
par ETP en 2018.

 9 582 KWH

*consommés par ETP en 2018.

Garantir la maîtrise de l'empreinte carbone de nos activités

En cohérence avec sa politique d'investissement responsable, ODDO BHF a pour objectif de limiter son propre impact environnemental.

Le Groupe s'engage ainsi à garantir la maîtrise de l'empreinte carbone de nos activités au travers d'une politique d'achat et de corporate services responsable. Concrètement, le Groupe s'engage à :

- Réduire sa consommation d'électricité par ETP
- Réduire sa consommation de papier par ETP

Politique

Désireux de limiter son empreinte écologique, ODDO BHF continue de développer ses efforts de maîtrise de l'énergie.

Le Groupe ODDO BHF s'engage dans la voie de la digitalisation et met en place des outils et méthodes de travail permettant de réduire significativement la consommation de papier.

Résultats

Energie

Les postes les plus consommateurs d'énergie de ODDO BHF sont le chauffage et la climatisation des bâtiments dédiés aux espaces de travail des collaborateurs ainsi que l'électricité nécessaire au fonctionnement du matériel informatique (*serveurs, data centers*).

Le Groupe ODDO BHF ne dispose pas de réseaux d'agences et ses deux principaux bâtiments d'accueil des collaborateurs situés à Paris ne sont pas propriétés du Groupe mais de,

respectivement, Allianz Real Estate France et ICADE (*Groupe Caisse des Dépôts*).

Ces deux principaux sites sont accessibles par les transports en commun. Le bâtiment de ICADE bénéficie d'un label HQE (*Haute Qualité Environnementale*). Dans le cadre de la certification environnementale de l'activité ODDO BHF Metals, le principal bâtiment de la Madeleine a reçu la certification ISO 14001.

Plusieurs plans d'action ont été mis en place pour réduire notre consommation d'énergie avec notamment l'installation d'éclairage LED avec détection de présence dans les sanitaires finalisée début 2018 sur le site de la Madeleine.

De plus, l'intégralité de la consommation électrique de nos deux principaux sites en Allemagne, situés à Francfort et Offenbach, provient de source d'énergie renouvelable.

Déplacements des collaborateurs

Les déplacements des collaborateurs sont inévitables du fait de notre activité, et ce d'autant que les opérations de croissance externe de 2015 et 2016 ont porté sur des entreprises situées en Allemagne.

Afin de limiter les déplacements entre les sites du Groupe, l'installation des salles de visioconférence sur l'ensemble de nos sites s'est poursuivie en 2018. Au total, le Groupe disposait fin 2018 de 52 salles équipées d'un système de visioconférence réparties sur l'ensemble de nos sites.

10 nouvelles salles ont été installées en 2018. Les déplacements en train sont également privilégiés par rapport aux déplacements en avion.

Papier

Dans cette même optique, une « print policy » a été validée fin 2015, afin de baisser le nombre de documents imprimés et garantir aux utilisateurs la sécurisation des impressions. En 2018, cette volonté de réduire la consommation de papier a encore été renforcée avec la réduction du nombre d'imprimantes.

Dans le cadre de nos activités, des options digitales sont proposées à nos clients pour limiter au maximum la consommation de papier. La mise en place d'une Gestion Electronique de Documents participe également à cet objectif.

En 2018, au sein de ODDO BHF en Allemagne, en plus de la diminution du nombre de points d'impression, le service d'ouverture de comptes a digitalisé l'ensemble de son activité. Le département a ainsi pu supprimer le recours aux listes qui étaient précédemment imprimées quotidiennement. Ce changement a entraîné une importante baisse de la consommation de papier en Allemagne.

La politique d'impression du Groupe ODDO BHF

Notre politique d'impression privilégie le mode recto-verso en noir et blanc et incite à limiter les impressions d'e-mails dans le but de réduire l'utilisation de consommables.

Cette politique a été communiquée à l'ensemble des collaborateurs et est disponible sur l'intranet depuis mars 2016. Grâce à cette « print policy », l'utilisation de papier a été sensiblement réduite.

En 2018, un plan d'action visant la rationalisation du nombre de nos points d'impressions en France a été mis en place pour contribuer à la diminution de consommation de papier et de toners d'encre.

- Remplacement de 113 imprimantes individuelles par 41 imprimantes collectives.
- La grande majorité des points d'impression du Groupe sont maintenant uniquement utilisables en « Secure Print ». Cela permet de réduire le nombre d'impressions non nécessaires et préserve la confidentialité des documents.
- L'intégralité des imprimantes du Groupe sont paramétrées par défaut en noir et blanc et en recto-verso.



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.



Lutte 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 suivants, liés à ses activités : abus de marché, blanchiment d'argent et financement du terrorisme, corruption et non protection de l'intérêt du client.

Le Groupe s'engage 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'investissements et des instruments financiers qui correspondent à leur compréhension des risques, à leurs attentes en terme 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 des risques visés ci-contre.

Ces règles sont accessibles à tous les collaborateurs sur le site 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.

Résultats

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 deux 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.

www.transparency.org

- « **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).

www.knowyourcountry.com

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.

Performance

62% 

de collaborateurs
exposés aux risques ont été formés.*

* Le périmètre des collaborateurs exposés aux risques LCB/FT diffère grandement entre la France et l'Allemagne :

- En France, le département conformité est responsable de leurs identifications. 135 employés ont été formés en 2018.
- En Allemagne, l'ensemble des employés doivent être formés une fois tous les deux ans sur ces problématiques. 455 employés ont été formés en 2018.

A man in a dark grey suit, white shirt, and red tie is walking from left to right. He is wearing glasses and holding a mobile phone to his ear with his right hand. He is carrying a brown leather briefcase in his left hand. He is walking on a paved sidewalk in front of a modern building with large glass windows. The building's interior is visible through the glass, showing office furniture and plants. The sky is overcast. There are some green bushes in the foreground on the right side.

“
Faire grandir *les femmes,*
les hommes et les entreprises
sur le long terme.”
”

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 Sociale 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.

Identifications des principaux risques, définitions des politiques et des KPI

La sélection des principaux risques du Groupe a été effectuée sur base d'opinions d'experts, notamment à partir de la liste des thématiques RSE listées dans le Décret n°2017-1265 du 9 août 2017. Ces derniers, directeurs de départements ou spécialistes sur des sujets précis, ont identifié les principaux risques non financiers du Groupe.

Pour l'exercice 2018, les principaux risques extra-financiers identifiés sont les suivants :

→ 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 de moins de 30 ans, pour s'assurer de la transmission du savoir dans l'entreprise et garantir le bon fonctionnement du Groupe sur le long terme.

→ RISQUE 2

Faire des erreurs de recrutement, entraînant une inadéquation entre le profil recruté et le besoin du poste et/ou du Groupe, et pouvant conduire à un départ (licenciement ou démission).

→ RISQUE 3

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

→ RISQUE 4

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.

→ RISQUE 5

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

→ RISQUE 6

Ne pas respecter les réglementations française et bientôt européenne sur les sujets environnementaux ; ne pas répondre à une demande croissante de la part d'investisseurs institutionnels ISR (Investissement Socialement Responsable) et traditionnels, désireux de disposer d'une recherche long terme intégrant, outre des critères financiers, des critères ESG (Social, Environnemental, Gouvernance) ; appliquer des données ESG qui ne sont pas fiables.

→ RISQUE 7

Etre 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.

→ **RISQUE 8**

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.

Ces experts ont ensuite précisé 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 ci-dessous.

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

→ **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.

- 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 2018 au 31 décembre 2018 inclus. Les contributeurs au reporting sont responsables de la fiabilité des données remontées pour la Déclaration de Performance Extra-Financière.

Les responsables de Département ou Service concernés sont chargés de la validation des informations remontées. La Direction des Risques et la Direction de la Communication et du Marketing sont responsables de la consolidation des informations remontées.

RISQUE	INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE	PÉRIMÈTRE*
RISQUE 1	Part des employés de moins de 30 ans dans le total de l'effectif.	Périmètre géographique : Groupe. Contrats pris en compte : CDI.
RISQUE 2	Taux de validation de période d'essai.	Périmètre géographique : Entités suivant la procédure de recrutement. Les effectifs de ODDO BHF Tunis sont exclus de ce KPI. Contrats pris en compte : CDI recrutés lors de l'année 2018 hors mobilité interne, transformation de contrat et croissance externe. Les ruptures de contrat lors de la période d'essai sont comptabilisées sur ces mêmes bases.

*Les données d'effectifs et d'ETP sont calculées au 31/12/2018 sauf indications contraires dans le tableau.

RISQUE	INDICATEUR CLÉ DE PERFORMANCE	PÉRIMÈTRE*
RISQUE 3	% des demandes satisfaites.	Périmètre géographique : France et Allemagne.
RISQUE 4	% de l'effectif total formé au cours de l'année.	Périmètre géographique : France et Allemagne. Contrats pris en compte : CDI.
RISQUE 5	% des collaborateurs impliqués dans les actions du fonds de dotation. Don moyen par employé	Périmètre géographique : Les effectifs de ODDO BHF Tunis ainsi que les effectifs de ODDO BHF AG localisés à Abu Dhabi et au Vietnam sont exclus de ce KPI. Contrats pris en compte : CDI, CDD, apprentis.
RISQUE 6	% des encours sous gestion en intégration ESG. Indicateurs pertinents pris en compte (intensité carbone, exposition aux énergies fossiles, part verte).	Périmètre géographique : OBAM Groupe.
RISQUE 7	Consommation de papier par ETP (nombre de feuilles de papier par ETP). Consommation d'électricité par ETP (Kwh / ETP).	Périmètre géographique : France (Madeleine, Millénaire, Haussmann, Lyon, Strasbourg) et Allemagne (Francfort et Offenbach). Contrats pris en compte : Pas d'exclusion appliquée pour le calcul des ETP des sites pris en compte. Périmètre géographique : France (Madeleine, Millénaire, Lyon, Strasbourg) et Allemagne (Francfort et Offenbach). Contrats pris en compte : Pas d'exclusion appliquée pour le calcul des ETP des sites pris en compte.
RISQUE 8	Ratio de fournisseurs contactés qui ont été évalués dans le cadre de la campagne EcoVadis.	Périmètre géographique : France.
RISQUE 9	% de collaborateurs exposés aux risques LCB/FT qui ont été formés.	Périmètre France : Liste des employés exposés aux risques LCB/FT définie par la conformité. Périmètre Allemagne : L'ensemble des employés sont considérés exposés aux risques LCB/FT sauf les membres du Directoire (« Vorstand ») et les employés de la cantine.

*Les données d'effectifs et d'ETP sont calculées au 31/12/2018 sauf indications contraires dans le tableau.

2018

DÉCLARATION DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE



ODDO BHF

ODDO-BHF.COM