

Engagements
SOCIÉTAUX &
ENVIRONNEMENTAUX
2022



ODDO BHF

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

La responsabilité sociétale et environnementale des entreprises est un enjeu central de notre temps. Pour le Groupe ODDO BHF, cette responsabilité repose sur trois piliers : l'engagement en faveur de nos collaborateurs et collaboratrices ; la réduction de notre impact environnemental, et l'action en faveur d'une société plus solidaire. A travers le renforcement de ces trois piliers nous entendons affirmer notre identité européenne pour construire la banque de demain.

Concrètement, cela signifie que nous devons porter une attention particulière à la diversité au sein de nos équipes, notamment aux enjeux de mixité dans les fonctions de management et à une meilleure intégration de la thématique du handicap dans notre quotidien. La diversité représente, pour un Groupe comme le nôtre, une exceptionnelle richesse, intégrant à la fois une diversité intergénérationnelle, une diversité de genre et une diversité culturelle, qui s'exprime dans la dimension franco-allemande et européenne qui nous est propre. En unifiant nos outils et nos processus pour ne plus former qu'une seule équipe, nous avons la possibilité de devenir un modèle de ce que l'intégration européenne produit de mieux.

L'Union Européenne s'est engagée dans une stratégie de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre. Nous nous devons ainsi de limiter notre impact environnemental, notamment par le calcul de l'empreinte carbone de notre fonctionnement et la mise en place d'un plan d'action associé aux résultats de ce calcul. Nous voulons sensibiliser davantage nos collaborateurs aux problématiques environnementales, en les invitant à s'engager en faveur du climat, à travers des initiatives qui seront soutenues par le Groupe.

Notre Fondation en Allemagne et notre Fonds de dotation, en France, se sont mobilisés ensemble cette année pour

apporter une aide d'urgence aux populations touchées par l'irruption de la guerre en Ukraine. Cet événement, qui marque pour l'Europe un véritable changement d'époque, ne doit pas détourner notre attention des enjeux qui détermineront le monde de demain, en particulier la construction d'une société plus solidaire. Nous continuons à répondre à l'urgence humanitaire tout en investissant sur le long terme dans la recherche médicale ; nous soutenons la jeunesse, en particulier lorsqu'elle se trouve en difficulté, pour lui permettre de transformer chaque jour en opportunité.

Notre Groupe est engagé depuis de nombreuses années en faveur d'une démarche responsable. Nous sommes conscients que la réponse à ces défis s'appuiera 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 pour construire, en Européens, la banque de demain.

Nous sommes heureux de détailler nos actions, nos enjeux et nos ambitions dans les prochaines pages de ce rapport.



PHILIPPE ODDO
General Partner & CEO, ODDO BHF

Mars 2023

MAKE
every day
AN OPPORTUNITY

NOTRE GROUPE

MODÈLE D'AFFAIRES 6

AMBITION RSE 10

S'ENGAGER POUR NOS COLLABORATEURS & COLLABORATRICES

ASSOCIER NOS COLLABORATEURS À LA RÉUSSITE DU GROUPE 14

RÉUSSIR NOS RECRUTEMENTS 16

FORMER LES COLLABORATEURS 20

ASSURER LA MIXITÉ DE NOS ÉQUIPES 24

ACCOMPAGNER ET SENSIBILISER LES COLLABORATEURS À LA THÉMATIQUE DU HANDICAP 26

VIVRE LA DIVERSITÉ AU SEIN DU GROUPE 30

ASSURER LE BIEN-ÊTRE DES COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES 32

LIMITER NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

GARANTIR LA MAÎTRISE DE L'EMPREINTE CARBONE DE NOTRE FONCTIONNEMENT 36

DÉVELOPPER UNE POLITIQUE D'ACHATS RESPONSABLES 40

AGIR POUR UNE SOCIÉTÉ SOLIDAIRE

ODDO BHF AGIR POUR DEMAIN 44

FONDATION BHF BANK STIFTUNG 48

LE DÉVELOPPEMENT DURABLE AU SEIN DE NOS MÉTIERS

TAXONOMIE EUROPÉENNE 54

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

FOURNIR UNE RECHERCHE FINANCIÈRE ET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE INTÉGRÉE POUR LES INVESTISSEURS CLIENTS 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

PROTÉGER NOTRE ACTIVITÉ ET NOS CLIENTS

LUTTER CONTRE LA CORRUPTION ET L'ÉVASION FISCALE 70

ASSURER LA SÉCURITÉ DES DONNÉES QUI NOUS SONT CONFIÉES 74

RÉFÉRENTIEL DE REPORTING 76

Modèle D'AFFAIRES

- SIÈGES SOCIAUX
- SITES



+ INTERNATIONAL



Nous avons le privilège de compter plus de **60 000 clients**, investisseurs institutionnels, entreprises, partenaires de distribution et grands clients privés dont nous conseillons, gérons et investissons les actifs financiers pour un montant de **128 milliards d'euros**. Notre mission est de les faire fructifier via **nos quatre métiers**.

BANQUE PRIVÉE

Aux familles, entrepreneurs et clients privés, nous offrons une large gamme de conseils et solutions sur mesure destinés à préserver, développer et transmettre leur patrimoine de génération en génération. Nos clients trouveront chez nous les réponses à leurs besoins grâce à la diversité de nos savoir-faire.

GESTION D'ACTIFS

Titres cotés, actifs privés ou produits d'épargne, notre offre de gestion d'actifs couvre toutes les classes d'actifs et solutions de placement au service de nos clients et partenaires. Dans chacun de nos trois métiers - gestion d'actifs, private assets et conseil en gestion de patrimoine - nous cherchons à créer, pour eux, de la valeur durable, dans le respect de leurs attentes et de leurs objectifs d'investissement.

BANQUE DE FINANCEMENT & D'INVESTISSEMENT

Dans tous nos métiers - recherche et l'intermédiation actions et obligations, banque d'affaires, négoce de métaux, banque d'entreprise et le financement à l'export - nous sommes guidés par des valeurs fortes d'indépendance, d'excellence et de partenariat. Nos implantations en Europe et dans le monde, notre expertise des marchés et notre compréhension des besoins de nos clients sont autant d'atouts qui font de nous le partenaire de choix de nos clients.

SERVICES ET TECHNOLOGIES BANCAIRES

Nous proposons une gamme complète de solutions front-to-back dédiée aux banques, gestionnaires d'actifs et compagnies d'assurances vie. Expertise, engagement et entrepreneuriat : ces trois mots résument le cœur de notre offre de services aux professionnels.

RESSOURCES

2700

COLLABORATEURS DANS LE MONDE



1 103 M€

DE CAPITALS PROPRES

3 232 KWH

D'ÉNERGIE CONSOMMÉE PAR EMPLOYÉS EN 2022 DANS LE CADRE DE NOS ACTIVITÉS

1 287

FEUILLES DE PAPIER CONSOMMÉES PAR ETP EN 2022 DANS LE CADRE DE NOS ACTIVITÉS



RÉSULTATS

727 M€



DE PRODUIT NET BANCAIRE

1 856 KWH



D'ÉNERGIE ÉCONOMISÉE EN MOYENNE PAR EMPLOYÉS EN 2022 VS. 2021

225



FEUILLES DE PAPIER ÉCONOMISÉES EN MOYENNE PAR EMPLOYÉS EN 2022 VS. 2021



Médaille d'Or Ecovadis

L'ENTITÉ ODDO BHF SCA RÉCOMPENSÉE EN 2022

128 MDSE

ENCOURS CLIENTS



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.

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



ODILE JOURNY
Head of HR Development
and Group CSR



CAROLINE D'HEROUVILLE
Group CSR Project Manager

1

S'engager pour nos collaborateurs et collaboratrices

Nous sommes convaincus que la diversité au sein des équipes est un levier majeur de performance. C'est pourquoi un ensemble de dispositifs sont mis en place pour favoriser la pluralité des talents, créer des opportunités professionnelles et fidéliser nos équipes.

2

Limiter notre impact environnemental

Nous souhaitons limiter notre impact environnemental en assurant un suivi précis de notre empreinte carbone, par la mise en œuvre d'une approche bas-carbone et d'un plan d'action pour réduire nos émissions.

3

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.

Pour faire vivre cette ambition RSE, une équipe dédiée travaille avec les experts ESG compétents et des représentants des métiers concernés par chacun des piliers de notre engagement. De plus, nous souhaitons impliquer l'ensemble des collaborateurs dans notre démarche. C'est pourquoi nous communiquons régulièrement en interne sur nos initiatives, menons des projets collectifs et nous appuyons sur des ambassadeurs volontaires qui participent à l'impulsion et à la mise en place des nombreuses actions entreprises par le Groupe.

S'engager
POUR NOS
COLLABORATEURS &
COLLABORATRICES

Nous sommes convaincus que la diversité au sein des équipes est un levier majeur de performance. C'est pourquoi un ensemble de dispositifs sont mis en place pour favoriser la pluralité des talents, créer des opportunités professionnelles et fidéliser nos équipes.

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 Real Estate Management

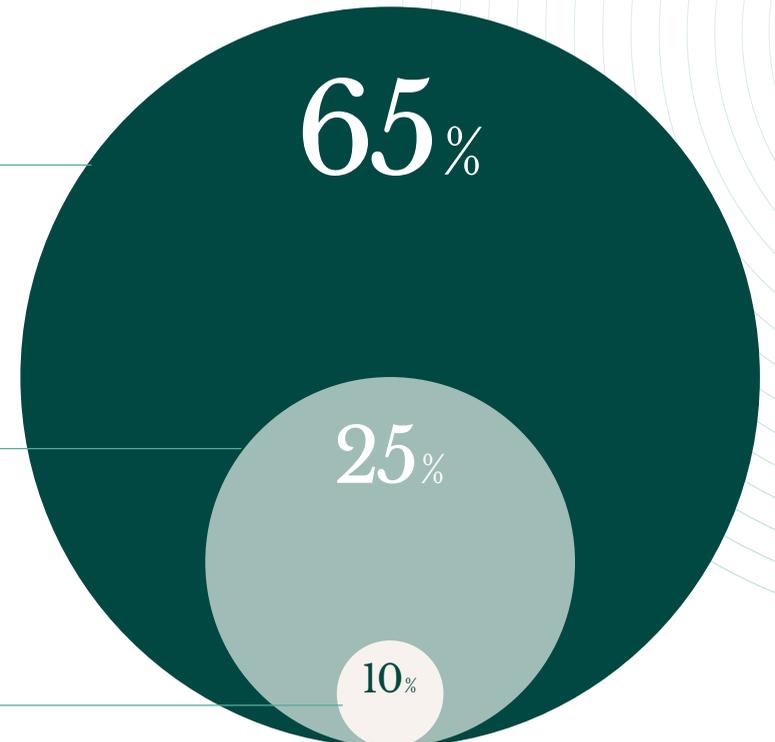
Lorsque nous recrutons des candidats pour nous rejoindre, ce qui nous importe par-dessus tout, c'est leur personnalité. Le « Qui » avant le « Quoi » est un élément clé de notre approche des ressources humaines.

FAMILLE ODDO

COLLABORATEURS

AUTRES, DONT

- › Famille Bettencourt Meyers (Téthys)
- › Thierry Lombard et Pierre Landolt
- › Natixis



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. Nous analysons des indicateurs RH selon différents axes (métier, type de contrat, âge, sexe, ancienneté, etc.), ce qui nous permet de suivre nos effectifs et d'adapter en temps réel notre politique de recrutement. Nous avons notamment pour but d'équilibrer les effectifs en matière de séniorité des collaborateurs afin de développer les activités du Groupe sur le long terme, en favorisant le recrutement de juniors. En parallèle de ce plan de recrutement de juniors, nous nous efforçons par la formation d'assurer la meilleure interaction possible entre les différentes générations qui composent nos équipes et qui sont gages de richesse et de performance.



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

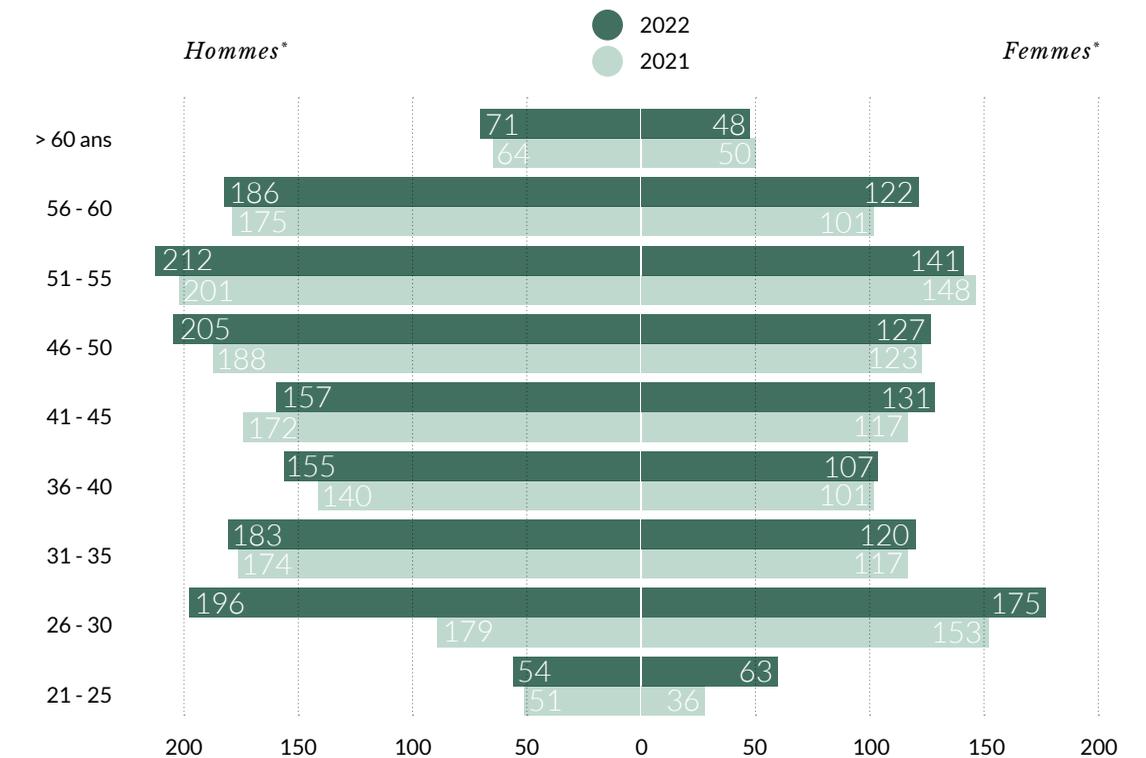
Nous sommes particulièrement attentifs aux talents qui portent un fort intérêt à la dimension européenne de notre Groupe.

PERFORMANCE

▲ 19,9%

des collaborateurs ont moins de 30 ans en 2022
au niveau Groupe (vs. 18,3% en 2021)

RÉPARTITION DES COLLABORATEURS PAR SEXE ET PAR ÂGE AU NIVEAU GROUPE



Périmètre : France, Allemagne, Suisse, Tunisie, autres localisations / Collaborateurs en CDI



SOPHIA SCHNEEMANN
Graduate Program Private
Wealth Management & ancienne
élève-employée

Travailler chez ODDO BHF en tant qu'élève-employée m'a aidé à comprendre et à m'identifier à ce qui fait l'identité de l'entreprise, à savoir ses objectifs, ses valeurs et sa culture, ainsi qu'à communiquer cette identité aux clients de manière plus aisée.

Par ailleurs, le réseau interne que je me suis forgée me sert également dans ma position de Graduate Program aujourd'hui, un réel atout qui me permet de me sentir intégrée et d'acquérir des connaissances précieuses sur les différentes fonctions que je découvre.

RÉSULTATS

Les événements du Campus Management soutiennent la visibilité du Groupe et le recrutement de jeunes diplômés en France, en Allemagne et en Suisse. Nous développons des partenariats avec les meilleures écoles et universités dans ces trois pays et continuons de participer aux forums qu'elles organisent chaque année. Le recrutement de stagiaires et d'alternants est un véritable enjeu stratégique, puisque ceux-ci constituent un vivier réel de recrutement.

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 en CDI, avec un accompagnement spécifique pendant toute sa durée.

L'ensemble de ces actions a permis le recrutement en CDI de 160 collaborateurs juniors en France, en Allemagne et en Suisse.



Former NOS COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES



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. 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 chaque année.

PERFORMANCE

▼ 57%

de l'effectif en France a été formé en 2022
(vs. 65% en 2021)

▲ 70%

de l'effectif en Allemagne a été formé en 2022
(vs. 66% en 2021)

▲ 93%

de l'effectif en Suisse a été formé en 2022

RÉSULTATS

4 axes de formation principaux en 2022

Les nouvelles manières de travailler et de manager en mode hybride

Après avoir équipé nos collaborateurs de matériel informatique adapté, nous organisons des sessions à destination des managers pour les accompagner dans cette nouvelle organisation du travail et les aider à suivre et animer leurs équipes au mieux, en hybride et à distance.

La formation de nos équipes aux enjeux de la diversité

Mixité femmes/hommes, multiculturalité, handicap, formations linguistiques, intergénérationnalité, ... Ces thèmes sont d'importance pour le Groupe et particulièrement d'actualité, dans un contexte de croissance européenne. Des formations sur ces sujets sont régulièrement proposées.

Le coaching et l'accompagnement de carrière

Une attention particulière est portée au développement de la carrière de nos collaborateurs et collaboratrices. Un coaching leur est proposé par exemple au moment d'une prise de responsabilité ou en fonction des challenges qu'ils peuvent rencontrer.

La gestion de projet et la conduite du changement

Dans le cadre de notre projet européen de transformation appelé *Europe Now!*, nous avons accompagné nos équipes et nos managers à la conduite du changement.

Des formations individuelles et collectives sont toujours proposées sur les thématiques suivantes : management, mixité homme/ femme, langues étrangères, prise de parole en public, outils digitaux, réseaux sociaux, durabilité/RSE, expertise métier, formations sur les évolutions réglementaires, etc.

De nombreux Coffee & Learn et autres types de conférences digitales ont été proposées en interne, aussi bien en anglais qu'en français et en allemand, pour informer et former les collaborateurs sur des sujets d'actualité au sein du Groupe.

26%

des collaborateurs suivaient des cours de langues (allemand, français, anglais) en 2022



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'est étoffé en 2022 et s'articule désormais autour de 6 piliers :

01

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

02

Formations à destination des comités de direction, des femmes – en fonction de leur niveau de séniorité et de leur parcours de carrière, des managers et des collaborateurs de notre Programme de Développement interne

03

Sensibilisation auprès des équipes, pour valoriser aussi bien des femmes que des hommes lors d'événements et de prises de parole, en interne comme en externe

04

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

05

Suivi des KPIs : recrutements et départs, mixité femmes/hommes au sein des programmes Strategic Forum (top management) et Développement (hauts potentiels)

06

Communication : attention particulière portée à notre marque employeur, pour une représentation mixte des hommes et des femmes qui composent le Groupe

PERFORMANCE

► 21%

de femmes managers dans le Top Management (programme ODDO BHF Strategic Forum) (comme en 2021)

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. L'analyse et le suivi de nos effectifs nous conduit à porter une attention particulière au développement et à la carrière des femmes au sein du Groupe. Ainsi, les femmes sont identifiées en fonction de leur séniorité et de leur expertise, pour participer à des formations et pour prendre la parole en externe ; ou pour réfléchir à de 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 2022, nous avons noué un partenariat avec le HEC Women in Business Club. Cette association étudiante, connectée à un réseau international, soutient et encourage la carrière des femmes dans les secteurs de la finance et du conseil.

En 2022, de nouveaux programmes dédiés aux femmes ont vu le jour en Allemagne afin de continuer à accompagner leur développement et pour qu'elles puissent se nourrir des expériences des unes et des autres (« Senior Professionals » et « Female Management Class »).

44%

des nouvelles recrues parmi les juniors étaient des femmes en 2022 (France, Allemagne, Suisse et autres localisations en Europe)

Accompagner et sensibiliser NOS COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES 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.

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 Référents 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.



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, parmi lesquelles :

- › L'organisation d'un Coffee & Learn en Allemagne, présentant l'engagement du Groupe et partageant les informations nécessaires aux collaborateurs concernés, afin de les soutenir dans leurs démarches
- › En France, des ateliers de formations et de sensibilisation ont été proposés sous la forme de jeux collaboratifs, avec l'aide d'organismes spécialisés. Nous avons également accueilli un champion paralympique de cécifoot, pour sensibiliser les collaborateurs au handicap par le sport
- › L'accueil de jeunes en situation de handicap, lors du DuoDay et lors d'une session de coaching RH dédié
- › Comme chaque année, des « marchés de Noël solidaires » proposant des produits handi-fabriqués ont été organisés sur les sites parisiens

2,7%

de collaborateurs en situation de handicap en France en 2022

3,4%

de collaborateurs en situation de handicap en Allemagne en 2022

Par ailleurs, les partenariats établis depuis la signature de l'Accord Handicap ont été reconduits en France, pour continuer de sensibiliser en interne comme en externe à la thématique du handicap, et en vue de recruter des profils en situation de handicap :

- › **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**
- › Participation aux forums de recrutements dédiés Talents Handicap et Open Forum, et accompagnement par un cabinet de recrutement spécialisé dans la recherche de profils en situation de handicap



MÉLANIE RUFINO
Training Manager & Handicap
Referent in France



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



Vivre la diversité AU SEIN DU GROUPE



EUGEN BILLER
Analyst & Portfolio Manager,
ODDO BHF Asset Management

L'expérience personnelle la plus enrichissante que j'ai pu vivre au cours de mes sept années passées chez ODDO BHF a été la possibilité d'effectuer une mobilité à Paris. Cette opportunité m'a été offerte pendant un an dans le cadre du Graduate Program et, plus récemment, pour une période plus courte.

Pendant cette période, je me suis fait de nouveaux amis, j'ai noué des relations précieuses au sein de l'entreprise et, surtout, j'ai apprécié vivre en France. Je pense qu'une telle expérience est formatrice car elle favorise les liens franco-allemands au sein du Groupe, ce qui est essentiel pour construire la culture qui définit notre identité.

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 Allemagne, un « Réseau de la Diversité » est animé par des collaborateurs et collaboratrices du Groupe. Des conférences portant sur la diversité des cultures et des générations ont notamment été organisées en 2022 et ont remporté un franc succès auprès des collaborateurs. Des ateliers « Diversité » visant à sensibiliser les managers sont également régulièrement organisés.

MIXITÉ DE NOS CULTURES

Avec son développement en Europe, le Groupe s'attache à favoriser les mobilités internes, et notamment internationales. Depuis 2016, *plus de 50 mobilités* entre la France, l'Allemagne et la Suisse ont déjà été réalisées. 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.

ASSURER *le bien-être* DE NOS COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES



Nous sommes conscients que notre plus grand atout est représenté par nos collaborateurs. Nous avons à cœur d'assurer leur bien-être et de leur proposer des espaces de travail attirants, confortables et respectueux de leurs besoins. De nombreuses initiatives sont mises en place au sein du Groupe pour assurer cet objectif.

CONCIERGERIE MÉDICALE EN FRANCE

La **conciergerie médicale Concilio** accompagne les collaborateurs et collaboratrices en toute sérénité au quotidien dans toutes leurs problématiques de santé. Ce dispositif sécurisé et confidentiel est entièrement gratuit pour les salariés et leur famille.



ACTION OCTOBRE ROSE EN TUNISIE

Les équipes RH ont collaboré avec deux médecins afin de proposer une séance de sensibilisation et de dépistage. Les collaboratrices, ainsi que les femmes des collaborateurs ont eu l'occasion d'assister à cette conférence interactive.



ATELIERS « QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL »

Dans un souci d'amélioration de la qualité de vie au travail des collaborateurs et collaboratrices, le Groupe propose chaque mois des ateliers en français (en présentiel ou en distanciel) sur des sujets variés tels que la gestion du stress, du sommeil, la posture au travail, la nutrition, etc.



ORGANISATION DU TRAVAIL HYBRIDE

Grâce à nos nouveaux outils et espaces de travail, nous avons pu engager au mieux les équipes dans une organisation hybride en formant et accompagnant les collaborateurs et collaboratrices, pour leur permettre de travailler ensemble, en présentiel et à distance.



Limiter
NOTRE IMPACT
ENVIRONNEMENTAL

Nous souhaitons limiter notre impact environnemental en assurant un suivi précis de notre empreinte carbone, par la mise en œuvre d'une approche bas-carbone et d'un plan d'action pour réduire nos émissions.

GARANTIR *la maîtrise* DE L'EMPREINTE CARBONE DE NOTRE FONCTIONNEMENT



Nous sommes conscients qu'il est essentiel d'intégrer la question du changement climatique dans notre gouvernance, notre stratégie, notre gestion des risques et nos opérations afin de gérer de manière appropriée les risques physiques et de transition qui pourraient impacter notre Groupe. En cohérence avec notre volonté d'être un acteur responsable, nous nous engageons à limiter notre propre impact environnemental et garantir la maîtrise de notre empreinte carbone.

Nous avons commencé à calculer notre empreinte carbone au niveau Groupe afin d'identifier les domaines dans lesquels nous pouvons réduire nos émissions. Ce calcul repose toujours sur les émissions des scopes 1, 2 et 3, mais ne tient pas encore compte de l'impact carbone de nos activités d'investissement et de financement. Nous prévoyons néanmoins de les intégrer progressivement afin d'obtenir une compréhension plus complète de notre empreinte carbone en tant que groupe bancaire.

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

4%

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

96%

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

En 2022, le Groupe a de nouveau calculé, avec l'aide d'un cabinet spécialisé, le bilan carbone de son fonctionnement, sur les données 2021. Sur la base des résultats de ce calcul, les membres du Comité Bas-Carbone ont mis à jour leur plan d'action, tout en continuant de déployer les actions déjà identifiées dans la démarche bas-carbone interne du Groupe.

PERFORMANCE

▼ 3 232 KWH

consommés par ETP en 2022 (vs 5 088 en 2021)

1 105,8 tonnes

de CO₂ émises dans le cadre de nos voyages d'affaires (avions, trains, hôtels) en 2022 (vs 363,4 en 2021 – ce chiffre augmente avec la reprise des voyages d'affaires après la crise de covid19)

▼ 1 287

feuilles de papier consommées par ETP en 2022 (vs 1 512 en 2021)

RÉSULTATS

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 2022 pour contribuer à engager le Groupe dans sa démarche bas-carbone, parmi lesquelles :

- › La mise à jour de notre politique de voyage, pour favoriser l'utilisation du train plutôt que l'avion
- › La mise en place du Forfaits Mobilités Durables en France, encourageant l'utilisation de moyens de mobilité douce pour les trajets domicile-travail. En Allemagne, des mesures d'accompagnement aux transports en commun sont proposées aux collaborateurs, et ceux-ci ont également accès à une offre avantageuse de leasing de vélos
- › La mise en place sur nos sites parisiens d'un système de Gestion Technique du Bâtiment permettant de contrôler et de réduire l'utilisation d'énergie. Ce système est en cours de déploiement pour notre site de Francfort
- › Le remplacement de nos copieurs sur l'ensemble de nos sites, comprenant des critères environnementaux
- › L'allongement de la durée de vie de nos équipements IT et, une fois remplacés, le recours à des structures permettant le réemploi et le recyclage du matériel
- › La sensibilisation des collaborateurs aux enjeux du climat et à la démarche bas-carbone du Groupe, par le biais de Coffee & Learn, du déploiement de la Fresque du Climat en France et de communications dédiées, aussi bien globales que locales en France, en Allemagne, en Suisse et en Tunisie



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 évaluer nos fournisseurs les plus stratégiques sur leur performance RSE, aussi bien en France qu'en Allemagne, grâce à EcoVadis. En 2022, ODDO BHF SCA obtient à nouveau la médaille d'or EcoVadis, obtenue pour la première fois en 2019.



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, avec pour objectif de s'appuyer sur des fournisseurs engagés eux-mêmes dans la maîtrise de leur propre empreinte carbone.

PERFORMANCE

▼ 60%

Ratio de fournisseurs contactés qui ont été évalués dans le cadre de la campagne EcoVadis 2022 (vs. 80% en 2021)



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 2022 par l'évaluation de 57 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 57 fournisseurs majeurs ; 34 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 en 2022 une démarche de partenariat avec AfB, 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 emploie des salariés en situation de handicap. En 2022, ce partenariat aura permis de maintenir trois personnes en situation de handicap dans leur emploi, d'économiser 348 903kg de GES et 2 506 811 litres d'eau grâce à la réutilisation du matériel confié. **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 pour objectif de structurer et pérenniser les actions philanthropiques initiées au sein du Groupe autour de 2 axes principaux :

- › **La mobilisation lors de situations d'urgence : humanitaires, écologiques, sociales.**
 - › **Le soutien à la recherche et à l'éducation : recherche médicale, soutien à des écoles et à des organismes évoluant dans la sphère éducative.**
-

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'implication et la mobilisation des collaborateurs et de nos clients est la clé du succès des actions entreprises par fonds de dotation ODDO BHF Agir pour demain.

PARTENARIATS

Fondation pour la Recherche sur Alzheimer

Depuis sa création il y a 18 ans, nous nous mobilisons pour soutenir la Fondation. En 2022, nous avons continué à soutenir les recherches menées par le docteur Nicolas Villain, et nous avons participé avec des clients de la Maison ODDO BHF aux Galas Alzheimer de Paris et de Lyon.

Médecins sans Frontières

Nous sommes partenaires de Médecins Sans Frontières (MSF) depuis 2014. En 2022, un appel aux dons organisé en interne à destination des salariés, et abondé à 100% par le fonds de dotation, a été lancé conjointement en France et en Allemagne, pour soutenir les actions de MSF en Ukraine. Près de 100 clients et collaborateurs ont couru les 20 Km de Paris au profit de l'association et, pour la première fois, nous avons organisé en interne un challenge sportif avec 27 collaborateurs, qui ont rallié Paris à Francfort en vélo. Cette initiative appelée « Bike Now ! » a reçu le « Grand Prix de la Philanthropie » décerné par le Groupe Ficade.

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.



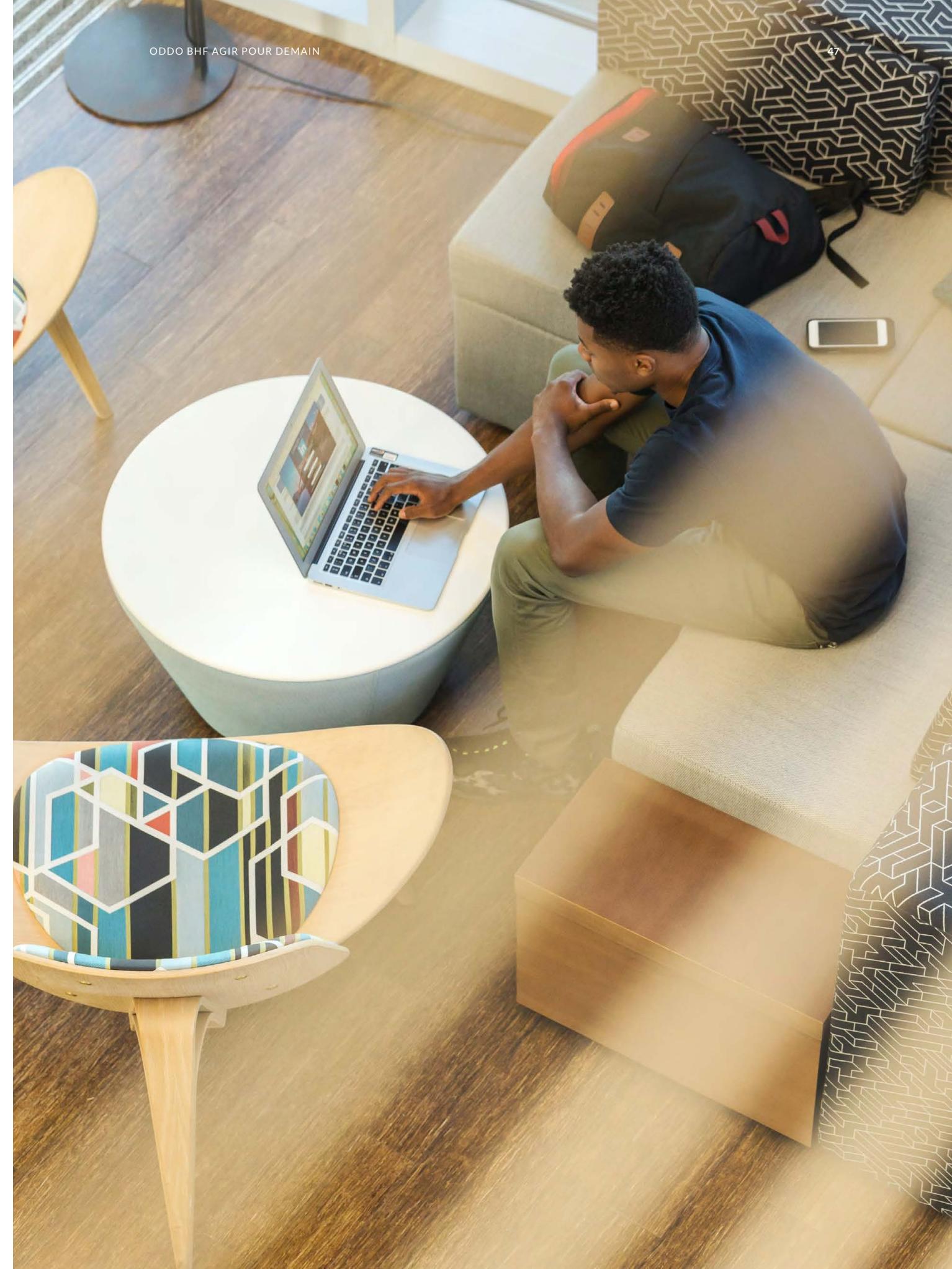
CHRISTOPHE ROUX
Head of Financial Control
CIB and ALM & Coordinator
of the ODDO BHF Agir pour Demain fund

Télémaque

Depuis 2020, nous sommes partenaires de Télémaque, une association œuvrant pour l'égalité des chances. Depuis la mise en place du partenariat, 10 salariés français du Groupe se sont ainsi vu offrir l'occasion de devenir parrains ou marraines de jeunes collégiens et lycéens, afin de les accompagner, de les conseiller, et de leur transmettre la confiance et les ressources nécessaires à la réalisation de leurs projets.

Outre ses partenariats sur le long terme, le fonds de dotation soutient ponctuellement d'autres organismes. Ainsi, en octobre 2022, le fonds de dotation a organisé un défi collectif au profit de l'association ELA (Association Européenne de lutte contre les Leucodystrophies), qui accompagne et rassemble des familles unies dans leur lutte quotidienne contre les maladies génétiques rares que sont les leucodystrophies. L'ensemble des collaborateurs du Groupe, dans tous les pays où nous sommes implantés, a été appelé à marcher et à réaliser le plus de pas possible au profit de l'association en 24 heures. Au total, les collaborateurs ont marché collectivement plus de 5 millions de pas. Cette forte mobilisation a été accompagnée d'un don réalisé par le fonds de dotation à l'association, et a contribué à sensibiliser et à faire connaître son action.

D'autres soutiens ponctuels ont été réalisés tout au long de l'année, en soutien à des associations, parmi lesquelles la Source, l'Ecole de la Transition Ecologique ou encore ALK France Cancer Poumon. Ces associations sont généralement proposées par des collaborateurs du Groupe, eux-mêmes souvent très engagés pendant leur temps libre.



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 & 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.

Eltern für Eltern (« Parents pour les parents »)

Après la transmission du projet de la BHF BANK Stiftung « Sprachentdecker » (Découvreurs de langues) initié avec succès en financement public, la fondation a rendu possible un nouveau module de projet : « Parents pour parents » vise à apporter un soutien aux familles. Les parents reçoivent des conseils et un soutien sur des questions relatives à l'éducation de leurs enfants, comme la manière de bien gérer le contact avec la crèche et l'école, pour préparer le chemin d'apprentissage de leurs enfants. Pour cela, des accompagnateurs de parents bénévoles se tiennent à leurs côtés, en se plaçant au même niveau qu'eux.

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 ce programme 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 destination et en collaboration avec des adolescents et des jeunes adultes. En 2022, ils ont bénéficié d'un programme de formation continue de six mois. Des collaborateurs de ODDO BHF ont participé de manière bénévole à cette formation.

DigiGen

Le projet prône une discussion active et une réflexion autour de l'avenir numérique entre les générations à Francfort. En 2021, des groupes intergénérationnels se sont formés et ont travaillé ensemble sur le thème de l'intelligence artificielle et notamment sur des sujets comme le « Deep Learning ». En 2022, ils ont publié une série de podcasts sur l'intelligence artificielle ; les premiers résultats du projet de recherche participatif ont été présentés et discutés lors d'un symposium. Un rapport complet sur les résultats sera publié en 2023.

Action commune entre le fonds de dotation Agir pour Demain et la Fondation BHF BANK STIFTUNG : aide aux victimes de la guerre en Ukraine.

Peu de temps après le début de la guerre, la fondation et le fonds de dotation ont organisé un appel aux dons conjoint. La somme récoltée, abondée par le Groupe a été versée à différents projets d'aide en Ukraine et à Francfort, comme Médecins sans Frontières, SOS Villages d'enfants dans le monde, Malteser Hilfsdienst e. V., Mädchenbüro Milena e. V. et l'entreprise sociale ZuBaKa.

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 »

« UNART » permet aux jeunes âgés de 14 à 20 ans de présenter leur propre performance sur la scène de prestigieux théâtres (en 2022 : Schauspiel à Francfort, Thalia Theater à Hamburg, Staatsschauspiel à Dresde). Les jeunes sont accompagnés par des artistes de renom des théâtres partenaires, qui les coachent pendant la période de répétition. Malgré la pandémie, les représentations régionales et le BEST OF UNART ont pu avoir lieu à Dresde en 2022.

« YOU PERFORM »

Pour « YOU PERFORM », la Fondation a mis en place un réseau de théâtres européens avec des scènes renommées en Allemagne, à Amsterdam, Belgrade, Budapest et Vire dans le nord de la France. En 2022, 40 jeunes issus de sept des théâtres participants se sont rencontrés pour la première fois à Hamburg au Thalia Theater et ont pu travailler ensemble de manière créative pendant une semaine pour apprendre à se connaître.

« Exploring Cinéma, cent ans de jeunesse »

Le cinéma offre un aperçu sensoriel du monde et participe activement au développement de la personnalité. C'est l'une des hypothèses centrales du projet de coopération franco-allemande pour l'éducation cinématographique des élèves de 6 à 18 ans de 15 pays. Pendant un an, ils apprennent à mieux connaître l'art du cinéma en visionnant des extraits de films et en réalisant eux-mêmes des films, sous la direction d'un tandem composé d'un enseignant et d'un cinéaste. En 2022, la rencontre a eu lieu à Paris.

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. En 2022, les salles de répétition étaient à nouveau utilisées sans interruption et le taux d'occupation moyen par les spectateurs était d'environ 97%.

Tanzplattform Rhein-Main

Le festival de danse « Tanzfestival Rhein-Main » de la « Tanzplattform » s'est tenu en novembre 2022 pour la septième fois à Francfort et dans ses environs. Pendant deux semaines, les spectacles de danse de professionnels et d'amateurs ont été présentés sur de grandes scènes mais aussi dans des cadres plus intimistes.

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



SIGRID SCHERER
Director of the BHF BANK Stiftung



Le développement durable
AU SEIN DE NOS MÉTIERS

Nos métiers sont activement impliqués dans une démarche d'intégration de la dimension de développement durable. Conformément aux attentes de leurs clients et parties prenantes, ils développent des produits et services durables dans le respect de nos engagements et des réglementations en vigueur.

Taxonomie EUROPÉENNE



VALENTIN PERNET
Group Head of Sustainability Policy

DÉCLARATIONS CONFORMES À L'ARTICLE 8 DU RÈGLEMENT DE L'UE RELATIF À LA TAXONOMIE

À partir de la fin de l'année 2021, l'article 8 du Règlement Taxonomie et l'Acte délégué relatif aux informations sur le climat constituent la base réglementaire pour les entreprises financières qui doivent publier plusieurs indicateurs clés de performance (ICP), dont le ratio d'éligibilité à la Taxonomie. Ce ratio regroupe les actifs éligibles à la taxonomie au numérateur et les met en relation avec le total des actifs couverts par le ratio d'actifs verts.

Dans un document de FAQ d'octobre 2022, la Commission Européenne a précisé deux points principaux, qui sont pertinents pour la déclaration des activités éligibles à la taxonomie :

01 Pour le calcul de l'éligibilité à la taxonomie, les entreprises financières se concentrent uniquement sur les entreprises financières et non financières qui entrent dans le champ d'application de l'article 8 du règlement relatif à la taxonomie de l'UE. L'évaluation se fonde sur les dernières informations disponibles sur l'éligibilité à la taxonomie de l'UE fournies par les entreprises financières et non financières elles-mêmes.

02 Pour le numérateur et le dénominateur, les entreprises financières prennent en compte la définition du total des actifs couverts conformément au futur ratio d'actifs verts. Cela signifie que les expositions aux banques centrales, aux émetteurs supranationaux et aux administrations centrales ne sont pas prises en compte, ni au numérateur, ni au dénominateur. En outre, le portefeuille de négociation doit également être exclu.

À partir de 2023 pour les entreprises non financières, et 2024 pour les entreprises financières, il sera obligatoire de publier l'alignement à la Taxonomie de l'UE sur des indicateurs de performance clés prédéfinis. Pour le moment, les données alignées à la Taxonomie de l'UE ne sont pas disponibles, c'est pourquoi, pour l'évaluation actuelle, ODDO BHF

doit s'appuyer sur les données publiées pour les activités commerciales éligibles à la Taxonomie de l'UE, qui sont moins fréquemment publiées par nos contreparties et nos débiteurs. Conformément au point 01, nous nous sommes appuyés sur des sources de données officielles et sur les données disponibles les plus récentes. Les entreprises considérées comme orientées vers les marchés des capitaux sont uniquement celles qui ont une résidence au sein de l'Union Européenne et plus de 500 employés au niveau groupe, car seules ces entreprises doivent publier les informations conformément à la directive sur l'information non financière.

ODDO BHF a un portefeuille de produits très diversifié et opère dans le monde entier. Par ailleurs, les contreparties et les débiteurs sont principalement des personnes physiques, ce qui réduit naturellement le champ d'application du numérateur, puisque seuls les clients pertinents pour le NFRD (Non-Financial Reporting Directive) doivent être pris en compte. En raison de la disponibilité des données, notre rapport inclut les portefeuilles de prêts et d'obligations de ODDO BHF. Nous avons exclu les investissements dans les fonds et les actifs privés de notre déclaration au titre de la Taxonomie Européenne en raison des restrictions liées à la disponibilité des données. Pour identifier l'éligibilité à la taxonomie, nous avons utilisé les données déclarées par les entreprises, fournies par Bloomberg.

DÉCLARATION OBLIGATOIRE CONFORMÉMENT À L'ARTICLE 8 DU RÈGLEMENT DE L'UNION EUROPÉENNE RELATIF À LA TAXONOMIE

31 DEC, 2022	EN M€	EN %
Actifs totaux	12 743	
Total des actifs couverts dans le total des actifs	6 851	54 %
Taxonomie des activités économiques éligibles dans le total des actifs couverts	113	2%
Taxonomie des activités économiques non éligibles dans le total des actifs couverts	6 738	98%
Proportion des expositions aux autorités centrales, aux banques centrales et aux contreparties supranationales dans le total des actifs	5 562	44%
Proportion de l'exposition aux produits dérivés dans le total des actifs	261	2%
Proportion des expositions aux sociétés non financières n'ayant pas d'obligation à l'égard du NFRD dans le total des actifs	1 445	11%
Proportion des expositions du portefeuille de négociation dans le total des actifs	341	3%
Proportion des expositions sur les prêts interbancaires à vue dans le total des actifs	288	2%

Outre la déclaration obligatoire des indicateurs clés de performance, nous travaillons actuellement à l'établissement de normes ESG harmonisées pour l'ensemble du Groupe. À l'avenir, nous prévoyons de fournir des indicateurs de performance clés traçables, que nous mettrons en place dans le cadre d'un projet à l'échelle du Groupe.

¹ FAQs - European Commission, 06.10.2022.
[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC1006\(01\)&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022XC1006(01)&from=EN), last access : 22.02.2023.

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, notamment celles liées au changement climatique et à la transition numérique. C'est pourquoi nous nous engageons à prendre part au changement à travers la gestion durable de nos investissements, le dialogue et l'engagement avec les entreprises dans lesquelles nous investissons, ainsi que l'intégration des questions de durabilité dans notre politique de vote.

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

Risque de durabilité intégré 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 à la promotion d'un développement durable de nos sociétés. Les risques de durabilité ont un impact potentiel négatif sur la valeur des investissements. Ces risques doivent être bien identifiés et gérés pour servir au mieux les objectifs financiers et de durabilité de nos clients.

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 continuer à se développer dans un monde en réchauffement et aux ressources limitées. 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 2 comités développement durable 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 :

- › **La définition d'une politique d'exclusion** reflétant notre prise en compte des risques de durabilité dans notre stratégie d'investissement. En 2021, nous avons mis à jour notre politique d'exclusion afin d'intégrer davantage les risques liés au développement durable en prenant position sur la biodiversité, le pétrole et le gaz non conventionnels et les activités liées aux combustibles fossiles dans la région arctique.
- › **L'intégration de la durabilité à travers des stratégies d'investissements innovantes et durables** : actions, obligations, gestion diversifiée, private equity et dette privée. Celle-ci est devenue la pierre angulaire de la grande majorité de nos fonds ouverts. En effet, plus de 70 % des actifs sous gestion se trouvent dans des fonds ouverts classés article 8 ou 9 selon le règlement sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (SFDR). Notre méthodologie repose sur un modèle interne de 68 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 de la durabilité 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. Depuis 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

Nous utilisons les modèles « Paris Agreement Capital Transition Assessment » (PACTA) ainsi que l'outil MSCI Implied Temperature Rise pour évaluer le degré d'alignement de certains de nos fonds sur une trajectoire de réchauffement de 2°C et pour anticiper les ajustements futurs potentiels afin de 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.



SIMONA RIZZUTO
ESG Analyst, Active Ownership Lead,
ODDO BHF Asset Management

ODDO BHF Equity Research

Fournir une recherche financière et de développement durable INTÉGRÉE POUR LES INVESTISSEURS CLIENTS DE NOTRE BUREAU D'ÉTUDES ACTIONS

L'expertise de développement durable 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 de développement durable précis.

L'équipe Sustainability est en charge de l'analyse de durabilité d'un grand nombre de 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 de développement durable clés. En 2022, 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 liée au développement durable 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 animons divers événements destinés à faire dialoguer les entreprises avec la communauté ISR : corner développement durable du Forum ODDO BHF, Forum Sustainability à Paris, Road Shows de durabilité d'entreprises, interventions des experts, d'ONG ou d'universitaires sur des sujets de développement durable, etc.

Nous avons ainsi nettement étoffé notre offre pour faire face au besoin croissant d'expertise et d'intégration de la question du développement durable exprimée 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 de durabilité pour l'industrie du cuivre. Le Groupe rejoint ainsi un ensemble de grandes entreprises désireuses de participer à l'amélioration de l'empreinte durable 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 en tenant compte des risques liés au développement durable.

Il a été décidé en 2022 d'aligner nos services de gestion centralisée de portefeuille PWM France et PWM Allemagne en matière d'intégration de la question du développement durable (exclusions, contraintes de durabilité et objectifs de durabilité). Cette harmonisation sera finalisée en 2023 pour garantir une approche cohérente.



DIANE NEUVILLE
Portfolio Manager,
ODDO BHF Private Wealth Management

FRANCE

ODDO BHF Banque Privée France agit dans le meilleur intérêt de ses clients, en prenant en compte leurs objectifs d'investissement tout en considérant les risques et opportunités relatives aux facteurs de durabilité. Désormais, nos équipes de gestion intègrent une approche d'exclusion au processus global d'investissement.

La gestion sous mandat considère les risques de durabilité à travers l'application d'exclusions sectorielles :

- › Armes non-conventionnelles (bombes à sous-munition, armes chimiques et biologiques, armes laser, bombes incendiaires, mines terrestres et/ou les fragments non détectables) conformément à la réglementation internationale
- › Armes conventionnelles
- › Tabac
- › Jeux de hasard
- › Pornographie
- › Charbon (charbon thermique et production d'énergie à base de charbon)



ALLEMAGNE

Gestion centrale des actifs de ODDO BHF TRUST

La gestion durable, au cœur de notre philosophie d'investissement, est assurée au sein de 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 classés 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. Enfin, les entreprises avec des controverses sévères en raison d'impacts très négatifs sur l'environnement ou disposant d'un mauvais rating ESG par MSCI ESG sont exclues.

02

Objectifs du portefeuille

Nous exigeons pour toutes nos stratégies un rating pondéré MSCI ESG minimum de A. Afin d'assurer 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. En outre, nous avons défini un engagement minimal d'investissement durables et d'investissement alignés avec la Taxonomie selon la définition inscrite dans le règlement SFDR et le règlement Taxonomie.

03

Dialogue et engagement

Afin de renforcer notre impact positif, le dialogue avec les entreprises investies et nos cibles sur les sujets de durabilité est, pour nous, très important. En outre, la possibilité d'exercer les droits de vote en considérant des aspects de durabilité dans les fonds ouverts de l'Asset Management, avec l'aide des gérants, est également utilisée.

Notre approche ESG a été consacrée par l'Institut pour la croissance du patrimoine (Institut für Vermögensaufbau). En outre, Morningstar a attribué cinq globes de durabilité à nos quatre fonds Polaris, soit la note maximale. Nous nous réjouissons également que le label belge Towards Sustainability de Febelfin ait été attribué au fonds ODDO BHF Polaris Flexible car les fonds ODDO BHF Polaris, tout comme les solutions personnalisées de gestion de portefeuille, sont gérés par l'équipe de gestion de ODDO BHF Trust avec la même philosophie d'investissement.

Notre reporting ESG détaillé reflète notre approche ESG et offre à nos clients de nombreuses informations

sur la durabilité de leurs portefeuilles. Les détails de notre approche en matière de durabilité dans la gestion de fortune centralisée sont disponibles dans les documents relatifs au règlement SFDR, lesquels sont disponibles sur notre site internet.

Conseil en investissement de ODDO BHF SE

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 SE. En tant qu'entreprise, ODDO BHF SE 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 SE, 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 environnementales 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.



PROF. JAN VIEBIG
Chief Investment Officer
ODDO BHF TRUST



BASTIAN HOFFMANN
Managing Director
ODDO BHF TRUST

Protéger
NOTRE ACTIVITÉ ET
NOS CLIENTS

LUTTER *contre la corruption* ET L'ÉVASION FISCALE

Le Groupe ODDO BHF est soumis à de nombreuses obligations et réglementations nationales, européennes et internationales pour le prévenir notamment contre la corruption, les abus de marché, le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme. Afin de suivre l'ensemble de ces règles, trois niveaux de contrôles ont été mis en place et les équipes dédiées ont établi des cartographies précises des risques précités, des procédures internes et des outils de contrôle. L'ensemble des collaborateurs sont régulièrement formés sur l'ensemble de ces sujets.

Maintenir un dispositif adapté et efficace de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale (assimilée à du blanchiment d'argent) est un enjeu capital pour limiter au maximum l'exposition du Groupe aux risques liés à ses activités. Nous nous engageons bien entendu à respecter l'ensemble des règles relatives à la lutte contre la corruption et l'évasion fiscale en mettant en œuvre de nombreuses mesures :

- › Mettre en place des cartographies des risques LCB FT (et les mettre à jour régulièrement)
- › Sur la base de ces cartographies, mettre en place des plans de contrôles qui seront effectués pour la plupart d'entre eux avec l'aide d'outils informatiques de plus en plus performants
- › Rédiger et mettre à disposition des collaborateurs un corpus de procédures à jour couvrant l'ensemble de ces risques
- › Former régulièrement les collaborateurs du Groupe sur l'ensemble de ces sujets ainsi que leurs évolutions
- › Contrôler l'ensemble des activités pour s'assurer du respect des règles

POLITIQUE

De manière synthétique, les principaux risques de conformité liés aux activités d'un établissement bancaire spécialisé dans les services d'investissements sont 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 (potentiels conflits d'intérêts, information privilégiée et manipulation de cours) – des dispositifs complexes sont mis en œuvre afin de nous assurer du bon respect de ces règles (notamment avec des outils informatiques qui « screenent » l'ensemble des transactions à travers des scénarii pré identifiés)
- › 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. L'objectif est de former chaque année l'ensemble des collaborateurs.

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 (organe de direction et organe de surveillance du Groupe) 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 et en cours de 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 et en Allemagne, liste de l'Union Européenne et des Nations Unies, etc.
- › Utilisation non obligatoire des notations de l'institution indépendante « Transparency international ». Celle-ci établit une notation de chaque pays en utilisant des critères essentiellement basés sur des indices de corruption.
- › Les sanctions et embargos internationaux, ainsi que les listes nationales et européennes des juridictions à risque élevé et non-coopératifs 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 la prise en compte 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, réseau de distribution utilisé, personnes politiquement exposées). Cette analyse est réalisée pour les dossiers les plus risqués par les équipes de conformité du Groupe ; les clients les plus à « risques » sont validés lors de comités dédiés où des expertises nécessaires sont présentes. Afin de refléter l'évolution des listes officielles et des notations des agences indépendantes ces listes sont mises à jour de manière régulière.

PERFORMANCE

▲ 90%

des collaborateurs exposés aux risques LCB/FT ont été formés en France (vs. 80% en 2021)

▶ 100%

des collaborateurs exposés aux risques LCB/FT ont été formés en Allemagne (comme en 2021)



ASSURER la sécurité des données QUI NOUS SONT CONFIÉES

ODDO BHF, comme toutes les institutions financières est une cible privilégiée du crime informatique. Les acteurs malveillants ont développé une activité lucrative et difficile à réprimer à l'international pour les forces de l'ordre. Dans sa démarche de contrôle du risque opérationnel, ODDO BHF intègre le risque de fuite d'information et d'incident cybersécurité comme les attaques de « hackers ». Le Groupe considère le facteur humain comme essentiel dans sa cyberdéfense car il est aussi une cible fréquemment sollicitée au travers d'attaque d'hameçonnage, d'usurpation d'identité, de fraude au président ou encore de fuite de données. Le combat contre le cybercrime est un axe majeur de nos objectifs de protection et constitue un engagement pour le Groupe.

POLITIQUE

La mise en œuvre d'une politique générale de Sécurité de l'Information est développée au travers de sept axes, et avec pour objectif de protéger les données, et l'activité du Groupe.

01

Formation et sensibilisation

Pour lutter contre les attaques ciblant les facteurs humains, les équipes Sécurité de l'Information mettent l'accent sur la formation et la sensibilisation des équipes à être conscients des menaces potentielles, à savoir les détecter et à agir de manière responsable et vigilante dans leurs domaines de responsabilité.

02

Gouvernance forte du risque

ODDO BHF est une institution financière internationale et est à ce titre régulée et supervisée par les banques nationales et les autorités de contrôle des pays où elle exerce son activité. Ces entités ont mis en œuvre et améliorent régulièrement la régulation concernant nos activités. Ainsi, démontrer notre conformité est clairement une priorité et se traduit par la mise en œuvre d'une gouvernance forte du risque pour la sécurité des systèmes d'information.

03

Transformation numérique sécurisée et durable

La sécurité de l'information est considérée comme un catalyseur essentiel pour soutenir la transformation numérique sécurisée et durable du Groupe, en s'assurant que le niveau de maturité de la sécurité de l'information que l'entreprise vise dans tout changement, peut être atteint en apportant un maximum de bénéfice pour l'expérience de nos clients.

04

Assurer la disponibilité des informations et des systèmes d'information

C'est essentiel en ce qui concerne les informations et SI nécessaires aux activités et aux processus de soutien, pour permettre une continuité des tâches fonctionnelles.

05

Eviter les dommages matériels

Le gain financier reste la motivation principale du cybercrime. Ces dommages financiers peuvent

être directs (pénalités réglementaires et frais de recouvrement) mais aussi indirects (perte de valeur de la marque résultant d'une atteinte à sa réputation). L'objectif est donc d'éviter les dommages matériels causés par des défaillances dans la protection de la confidentialité, de l'intégrité ou de l'authenticité des informations.

06

Préservation de la confidentialité et de l'intégrité des données

Protéger les données personnelles, de l'entreprise, des employés et des clients, est une priorité, et des consignes sont appliquées pour assurer leur respect dans le traitement de ces informations.

07

Améliorer continuellement la sécurité de l'information

Dans ce but, et afin d'atteindre le niveau de maturité visé, les objectifs de sécurité de l'information sont revus au moins une fois par an par rapport au paysage des menaces et aux objectifs de l'entreprise.

RÉSULTATS

Afin de se protéger de ces menaces, gérer ces risques et remplir nos objectifs envers nos contreparties, nous renforçons nos équipes Cybersécurité avec ressources, outillages informatiques et processus robustes de détection et réponse aux incidents.

PERFORMANCE

100%

des collaborateurs* du Groupe ont été formés à la cyber-sécurité en 2022.

*(collaborateurs, hors externes, présents au moment de la finalisation de la campagne de formation au 9 juin 2022)

Ce chiffre traduit le succès de notre programme et l'investissement de la direction générale dans son succès.

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. Les notations sont attribuées à dire d'expert. Le Directeur des Risques du Groupe et le Group Operational Risk Committee sont responsables de la validation finale de ce processus d'identification. Pour l'exercice 2022, 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 16 à 19 dans le chapitre « Réussir nos 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 20 à 23 dans le chapitre « Former nos collaborateurs et collaboratrices »

RISQUE 3

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

Traité pages 24 à 25 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 26 à 29 dans le chapitre « Accompagner et sensibiliser nos collaboratrices et 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.

*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 à 41 dans le chapitre
« Développer une politique d'achats responsables »*

RISQUE 8

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 73 dans le chapitre
« Lutter contre la corruption et l'évasion fiscale »*

RISQUE 9

Une fuite de données confidentielles confiées au Groupe pourrait entraîner un risque de perte de fiabilité et donc une baisse de l'activité du Groupe.

*Traité pages 74 à 75 dans le chapitre
« Assurer la sécurité des données qui nous sont confiées »*

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 ci-dessous.

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 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022 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, allemandes et suisses 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: France, Allemagne, Tunisie (reporting fourni par l'agence de voyage du 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
RISQUE 7	Ratio de fournisseurs contactés qui ont été évalués dans le cadre de la campagne EcoVadis.	Géographique: entités françaises et allemandes
RISQUE 8	% 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 SE.
RISQUE 9	% de collaborateurs ayant reçu une formation liée à la cybersécurité	Géographique: Groupe

CRÉDITS PHOTOGRAPHIQUES

Imagerie ODDO BHF ©Irène de Rosen ©François Rouzioux ©Alexis Sciard | Unsplash – 2. ©Red Zeppelin, 31. ©Kelly Sikkema, 32. ©Austin Distel, 33. ©Syda Productions (Adobe Stock), ©Christina Wocintechchat, ©Iyus Sugiharto, ©SewCream (Depositphotos), 39. ©Casey Horner, 44. ©Javier Trueba, 47. ©LinkedIn Sales Solutions, 48. ©EDEN De-Da Productions, 51. «I just wish to feel you» ©Domolky Daniel, 54. ©Christian Lue, 64. ©Andreas Gueklhorn, 74. ©Markus Spiske.

Impression sur papiers FSC®.

RAPPORT DE PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE
2022



ODDO BHF