



LA COMPAGNIE FINANCIÈRE
EDMOND DE ROTHSCHILD



Sommaire

L'urgence d'une finance responsable	3
Profil	4
Chiffres clés	5
Gouvernance	6
La banque face aux enjeux du développement durable	8
Nos engagements	10
Les mesures clés de notre performance responsable	12
Finance responsable	15
S'investir à long terme	17
Développer des solutions d'investissement responsable	21
Accompagner les projets porteurs de sens et de croissance	25
Entreprise responsable	29
Réduire notre empreinte environnementale	31
Développer notre capital humain	35
S'ouvrir aux enjeux de société	41

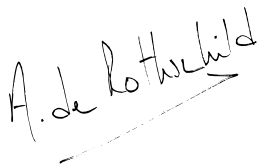


L'URGENCE D'UNE FINANCE RESPONSABLE

Les défis auxquels nos sociétés sont confrontées sont inédits. Des mutations profondes ont émergé de toutes parts, bouleversant tant les modes de vie que les manières de produire et de consommer, allant jusqu'à remettre en cause les valeurs qui ont structuré nos sociétés. La gravité de la situation appelle chacun à être acteur d'un modèle qui réponde aux besoins des générations présentes sans compromettre l'avenir des générations futures.

Nous avons choisi d'ancrer la démarche de développement durable de notre Groupe dans les valeurs de la famille Rothschild, la dotant ainsi de lignes directrices fortes : solidarité, vision de long terme, créativité et exigence. Ce modèle de finance responsable, qui est celui de notre famille depuis sept générations, appelle à investir dans des projets innovants, porteurs de croissance pérenne, solidaire et respectueuse de l'environnement.

Cette culture d'entreprise familiale, exigeante et tournée vers l'avenir, rencontre l'adhésion de nos équipes et les jeunes collaborateurs qui rejoignent notre Groupe sont sensibles à notre rôle dans la société. Nos clients sont également attentifs au monde qui les entoure. À nous de savoir les accompagner, d'innover, de donner de la performance et du sens à leurs investissements. Nous faisons évoluer notre Groupe pour qu'il soit toujours plus éthique, performant, adapté aux besoins de nos clients. Nous croyons que la finance de demain sera utile, responsable et durable : nous avons la chance de pouvoir puiser dans notre ADN familial pour avancer dans cette voie.



Ariane de Rothschild



Benjamin de Rothschild

Profil

DEUX PÔLES DE DÉVELOPPEMENT STRATÉGIQUES

La Compagnie Financière Edmond de Rothschild assure depuis plusieurs années son succès en restant fidèle à sa vocation première, la gestion d'actifs et la banque privée.

Son actionnariat familial est le socle de sa vision de long terme et la meilleure garantie de pérennité et de stabilité, pour ses clients comme pour ses équipes. Sa spécialisation lui permet de poursuivre le renforcement de son offre ainsi que son déploiement en France et à l'international, où la puissance du nom Rothschild, associée à l'expertise et à la fidélité de ses équipes, représentent des atouts de premier plan.

BANQUE PRIVÉE

La croissance du pôle de banque privée s'appuie sur le déploiement à Paris et en régions d'une organisation de proximité, de services haut de gamme et de savoir-faire lui permettant d'offrir à ses clients (principalement chefs d'entreprise, cadres dirigeants, familles fortunées) une réponse complète à l'ensemble de leurs préoccupations. Ce pôle se déploie également avec succès en Israël et en Italie.

- Gestion de patrimoine
- Ingénierie patrimoniale
- Conseil dédié aux PME patrimoniales
- Family office
- Assurance-vie
- Conseil en philanthropie

GESTION D'ACTIFS

La gestion d'actifs est un pôle de croissance grâce à son rayonnement auprès d'une large clientèle et ses développements à l'international. La Banque a fait le choix de couvrir l'ensemble des grandes classes d'actifs afin d'offrir des solutions adaptées à chaque type de configuration de marchés et de capter leur croissance. Le modèle de distribution privilégie un lien direct avec les institutions financières, la relation « business to business » avec les canaux de distribution grand public et la mise en place de partenariats.

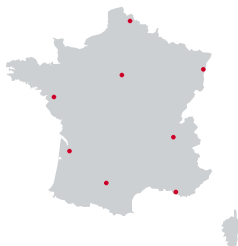
- Actions (y compris ISR)
- Allocation d'actifs
- Obligations convertibles
- Taux et crédit
- Multigestion alternative et diversifiée
- Structuration d'actifs et gestion structurée
- Performance absolue
- Gestion alternative directe
- Private equity

À ces deux pôles de développement stratégiques s'ajoute une activité de conseil en fusions et acquisitions menée pour le compte d'entreprises.

IMPLANTATIONS

France

- Paris
- Lyon
- Marseille
- Bordeaux
- Nantes
- Strasbourg
- Toulouse
- Lille



International

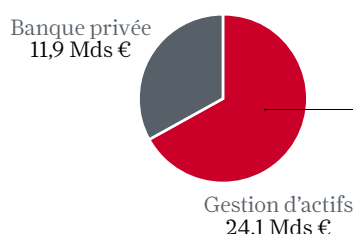
- Europe :
 - Belgique
 - Espagne
 - Italie
 - Allemagne
- Amérique latine : Chili
- Asie : Chine
- Moyen-Orient : Israël



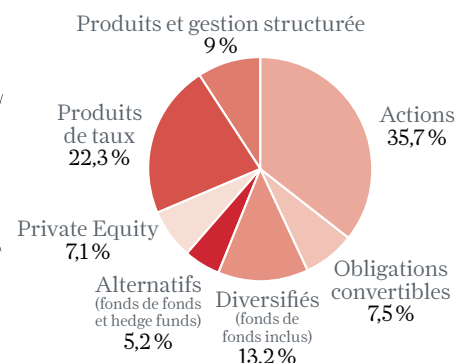
Chiffres clés

TOTAL DES ENCOURS GÉRÉS

RÉPARTITION DES ENCOURS GÉRÉS PAR MÉTIERS (AU 31.12.2011)



RÉPARTITION DES ENCOURS GÉRÉS PAR CLASSES D'ACTIFS (FILIALES DE GESTION) (AU 31.12.2011)



ACTIONNARIAT AU 31 DÉCEMBRE 2011

La Compagnie Financière Edmond de Rothschild est détenue à 87,10 % par Edmond de Rothschild SA, holding française du Baron Benjamin de Rothschild. La Caisse de dépôt et placement du Québec est également actionnaire de La Compagnie Financière Edmond de Rothschild à hauteur de 10,42 %, le solde étant détenu par les salariés et dirigeants de la Banque.

PRINCIPALES DONNÉES CONSOLIDÉES (EN MILLIONS D'EUROS)

Chiffres du Bilan	2009	2010	2011
Total de bilan	2.427	2.501	3.043
Capitaux propres (part du Groupe)*	310	313	335
Crédits distribués	389	443	402
Dépôts clientèle	1.014	1.086	1.654
Chiffres du Compte de résultat			
Produit net bancaire	303	408	400
Résultat net (part du Groupe)	22	52	53
Effectif moyen (nombre)	932	959	995

*Hors résultat de l'exercice.

La solidité de la situation financière du Groupe se reflète dans le niveau de son ratio Tier One qui s'élève à 11,3 % à fin 2011, dont 10,2 % au titre du Core Tier One**.

**Ces ratios sont calculés, conformément à la réglementation prudentielle, sur la base des fonds propres consolidés de Edmond de Rothschild SA, maison mère de la Banque.

Gouvernance

La Compagnie Financière Edmond de Rothschild Banque est une société anonyme à Conseil de surveillance et Directoire.

Cette forme duale d'organisation des organes de direction répond aux principes du gouvernement d'entreprise de la Banque : les fonctions de direction exécutive sont ainsi clairement distinctes des missions de supervision.

CONSEIL DE SURVEILLANCE

Au 30 mai 2012, le Conseil de surveillance présidé par Benjamin de Rothschild était composé de 11 membres (9 hommes et 2 femmes). Trois de ces administrateurs sont considérés comme indépendants. La durée du mandat des membres du Conseil de surveillance est de trois ans. En 2011, le Conseil de surveillance s'est réuni quatre fois avec un taux de participation de 85 %.

COMITÉ D'AUDIT

Le Comité d'audit est composé de personnalités choisies parmi les membres du Conseil de surveillance. Il se réunit au moins une fois par trimestre, sur convocation de son président. Le Comité d'audit rend compte de ses travaux, avis et recommandations au Conseil de surveillance. Le Comité d'audit s'est réuni avant la tenue de chaque Conseil de surveillance. Il a établi un programme de travail, les sessions de mars et septembre étant plus particulièrement consacrées à l'examen des comptes et à l'audition des Commissaires aux Comptes, les deux autres sessions concernant respectivement l'examen des risques et des travaux de l'audit et du contrôle interne.

COMITÉ DES RÉMUNÉRATIONS

Le Comité des rémunérations est composé de membres choisis parmi les membres du Conseil de surveillance. Il se réunit au moins une fois par an, sur convocation de son président Benjamin de Rothschild, ou du secrétaire du Conseil à la demande du président du Conseil.

LA GOUVERNANCE DU DÉVELOPPEMENT DURABLE

Au dernier trimestre 2010, le Directoire de la Banque a décidé de créer la fonction de Directeur du développement durable, qui lui est directement rattachée. Sa principale mission est de proposer une politique générale de développement durable accompagnée d'un plan d'actions détaillé pour les années à venir et d'orienter et de coordonner les initiatives de la Banque et de ses filiales.

LE DIRECTOIRE EST COMPOSÉ DE :

PRÉSIDENT
Marc Samuel

DIRECTEUR GÉNÉRAL
Marc Lévy

DIRECTEUR GÉNÉRAL DES GESTIONS PRIVÉES
Patrice Dordet

LE CONSEIL DE SURVEILLANCE EST COMPOSÉ DE :

PRÉSIDENT
Benjamin de Rothschild

VICE-PRÉSIDENT
René de La Serre

VICE-PRÉSIDENT D'HONNEUR
Victor Sasson

MEMBRES
Ariane de Rothschild
Véronique Morali
Carlo de Benedetti

Jean Dumoulin
(représentant la Caisse de dépôt et placement du Québec)

Jean Laurent-Bellue

Maurice Lévy

Daniel Trèves

Christian Varin

Edmond de Rothschild SA
(représenté par Christophe de Backer)

CENSEUR
François Boudreault

SECRÉTAIRE
Alain Benhamou

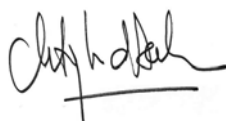
La Banque face aux enjeux du développement durable

“ Le Groupe Edmond de Rothschild est un acteur international reconnu dans les métiers de la banque privée et de la gestion d’actifs. Il assume une mission centrale : protéger et faire fructifier le patrimoine de ses clients, en déployant pour eux des services bancaires et de conseil sur mesure.

Lorsque la plupart des clients, qu’ils soient privés ou institutionnels, demandent une épargne disponible et sans risque, les entreprises, pour financer leur développement, attendent des capitaux patients, capables de les accompagner sur le long terme et d’encourir les inévitables risques de perte.

Ce paradoxe n’appelle qu’une seule réponse responsable, celle défendue par nos actionnaires familiaux depuis 250 ans, une finance intègre et transparente au service de l’économie et de la croissance, en mobilisant l’ensemble de ses savoir-faire et en stimulant l’innovation financière au service de projets porteurs de sens.

Cette stratégie de développement durable se décline dans l’ensemble des pôles d’expertise de La Compagnie Financière Edmond de Rothschild, pilier de notre Groupe en France. Elle crée de nouvelles opportunités de placement, dans l’Investissement Socialement Responsable, dans l’Environnement, dans l’investissement en capital dans des entreprises non cotées européennes. Elle mobilise de nouvelles sources de financement au service d’une économie réelle plus exigeante en termes de création de valeur sociale et environnementale. Elle transforme progressivement l’entreprise elle-même pour la rendre plus robuste face aux risques, plus innovante et ouverte au monde.”



Christophe de Backer,
Administrateur Directeur Général,
Edmond de Rothschild SA



Marc Samuel,
Président du Directoire, La Compagnie
Financière Edmond de Rothschild

2011, DES ILLUSTRATIONS CONCRÈTES DE CETTE DÉMARCHE

EDMOND DE ROTHSCHILD TRICOLORE RENDEMENT, DEUXIÈME FONDS ACTIONS ISR SUR LE MARCHÉ FRANÇAIS

En septembre 2011, le fonds Edmond de Rothschild Tricolore Rendement obtient la mention «Engagement» du Label ISR Novethic*, devenant ainsi le 2^e fonds actions ISR sur le marché français et Edmond de Rothschild Asset Management, le 9^e acteur toutes classes d'actifs confondues avec plus de 1,9 milliard d'euros d'encours sous gestion*. La reconnaissance de cette expertise ISR a permis en 2011 à Edmond de Rothschild Asset Management de remporter des mandats de gestion confiés par des investisseurs institutionnels tels que l'ERAFP.



EDMOND DE ROTHSCHILD INVESTMENT PARTNERS, LA FINANCE AU SERVICE DE L'ENTREPRISE

En travaillant en partenaire actif aux côtés des dirigeants, Edmond de Rothschild Investment Partners assoit sa légitimité sur la contribution à la création de valeur pour l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise (actionnaires, employés, partenaires commerciaux...). Ainsi, sur les deux dernières années, les sociétés desquelles les fonds Small Caps sont sortis ont augmenté leurs effectifs de 40 % depuis leur entrée.

LA BANQUE PRIVÉE ACCOMPAGNE LA CRÉATION DE FONDATIONS ET DE FONDS DE DOTATION

En 2011, l'équipe d'ingénierie patrimoniale poursuit son travail de conseil et d'accompagnement de ses clients, particuliers ou entreprises, désireux de créer un véhicule philanthropique. Plus d'une quarantaine de projets ont été accompagnés jusqu'à présent.

LA BANQUE ADHÈRE AU PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES ET À L'UNEP FI

La Banque rejoint en juin 2011 le groupe des organisations signataires du Pacte Mondial des Nations Unies ainsi que celui des entreprises financières signataires de la déclaration sur l'environnement et le développement durable du Programme des Nations Unies pour l'environnement.

Ces initiatives internationales défendent une interaction positive entre le développement économique et social et la protection de l'environnement, afin que soient équilibrés les intérêts des générations actuelles et futures.



*Pour plus d'informations concernant le label ISR Novethic, vous pouvez consulter le site www.novethic.fr. La référence au label de cet OPCVM ne préjuge pas des résultats futurs de ces OPCVM ou du gestionnaire. Données au 31 décembre 2011 – Source Novethic Morningstar

Nos engagements

Sens des responsabilités à long terme, Éthique, travail, tels sont les grands principes issus de la devise de la famille Rothschild, rendus concrets chaque jour au sein du Groupe Edmond de Rothschild par l'ensemble de nos équipes.

«Concordia, Integritas, Industria», la devise de la famille Rothschild, nous rappelle la nécessité de compter avec le temps pour bâtir une relation de confiance, garantir les valeurs d'éthique, de transparence et de responsabilité, construire et préserver les patrimoines et laisser derrière soi un monde meilleur. Il était donc naturel pour le Groupe de réaffirmer ces principes au sein d'une charte d'engagements opérationnels pour une Finance Responsable qui repose sur sa culture du long terme, sur la conscience de sa responsabilité sociale d'entreprise et sur la poursuite d'une stratégie de croissance pérenne.

« Notre objectif est de promouvoir un modèle d'entreprise où la création de valeur soit économique, environnementale et sociale, en mêlant intelligemment vision et pragmatisme. C'est pourquoi nous avons identifié avec les différentes équipes des projets prioritaires sélectionnés pour leur pertinence au regard des métiers exercés au sein de la Banque et leur capacité à mobiliser l'ensemble des collaborateurs. »

Frédéric Lauprêtre,
Directeur du Développement Durable

NOTRE CHARTE POUR UNE FINANCE RESPONSABLE

CONCORDIA

Bâtir une relation de confiance

- Incarner la culture du long terme et la passion d'entreprendre du Groupe, en valorisant son modèle d'indépendance et de stabilité ;
- Construire avec l'ensemble des collaborateurs une relation durable, en stimulant les compétences individuelles et l'intelligence collective et en assurant avec équité la reconnaissance des talents et des contributions de chacun ;
- Partager les valeurs du développement durable avec nos clients, en respectant la diversité de leurs profils et de leurs attentes.

INTEGRITAS

Garantir les valeurs d'éthique, de transparence et de responsabilité

- Pérenniser les activités de la Banque dans le respect des principes de gouvernance, de gestion des risques, de concurrence, de communication et de marketing responsables, de transparence et d'intégrité des stratégies ;
- Sensibiliser nos collaborateurs aux impacts environnementaux et sociétaux de nos activités ;
- Rendre compte des actions conduites en interne en faveur du développement durable.

INDUSTRIA

Construire et préserver les patrimoines et laisser derrière soi un monde meilleur

- Renforcer nos expertises financières en intégrant les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance de manière appropriée à chacune ;
- Promouvoir l'offre de produits d'investissement et de services responsables, afin d'orienter les flux financiers vers les projets compatibles avec une croissance durable ;
- Témoigner d'une nouvelle proposition de valeur économique et sociétale.

Les mesures clés de notre performance responsable

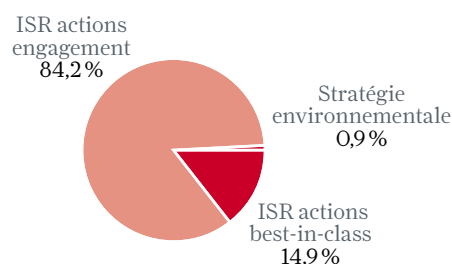
Le pilotage de nos engagements opérationnels pour une finance responsable repose sur une sélection d'indicateurs clés de performance.*

INVESTISSEMENT SOCIALEMENT RESPONSABLE

Encours gérés selon des critères ISR :

2 061 M€

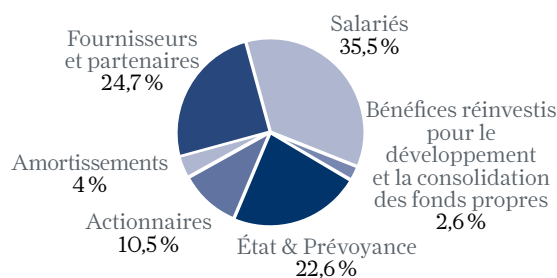
NB : À cela s'ajoutent 2,4 millions d'euros investis dans des stratégies d'Impact Investing (Microfinance).



IMPACT ÉCONOMIQUE

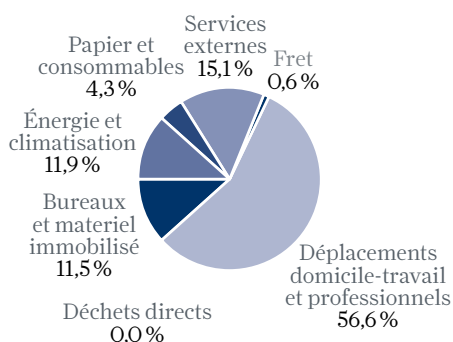
Répartition des revenus bancaires par poste de dépense ou affectation :

404 M€

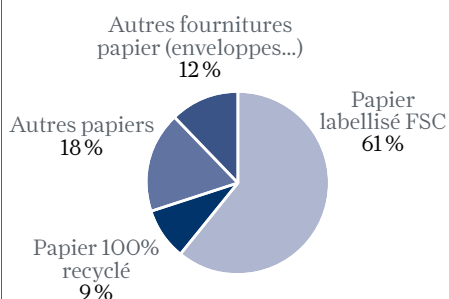


ENVIRONNEMENT

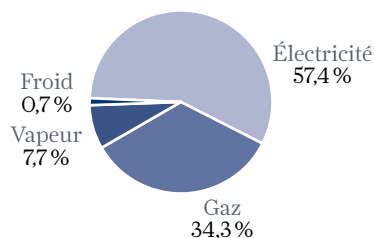
Émissions de gaz
à effet de serre :
10 752 t éq. CO₂



Consommation
de papier : **96,8 t**



Énergie consommée :
7 333 MWh



RESSOURCES HUMAINES

Formation

Part du personnel formé
dans l'année : **53 %**

Nombre total d'heures
de formation :
8 138 heures

Égalité hommes - femmes

Part des femmes
cadres (France) : **42,8 %**

*Données aux 31.12.2011. Le Bilan Carbone® de la Banque, arrêté au 31 décembre 2011, a été réalisé avec le concours du cabinet Espere conformément à la méthodologie ADEME, en utilisant le tableur V7 de l'Association Bilan Carbone. Il englobe l'ensemble des activités du groupe de la banque en France et à l'étranger.






FINANCE RESPONSABLE

S'investir à long terme

Développer les solutions d'investissement responsable

Accompagner les projets porteurs de sens et de croissance



“ Notre famille, forte de plus de deux siècles d’expérience, sait qu’il n’est pas de construction ou de préservation des patrimoines sans respect de la durée.”

Benjamin de Rothschild

S'investir à long terme

Le patrimoine de nos clients témoigne de l'histoire d'une réussite unique, construite sur une ou plusieurs générations. Il doit être protégé et grandir pour servir leurs projets comme ceux des générations futures. Héritiers d'une histoire de plus de 250 ans dans le monde de la finance, notre temps est celui du long terme, qui donne un sens à ce que nous entreprenons.

UNE FIDÉLITÉ À NOS CŒURS DE MÉTIERS

Si notre Groupe a traversé la crise sans heurts, c'est parce qu'il a su ne jamais s'éloigner de sa vocation première, la gestion d'actifs et de patrimoine, accompagnée de ce complément indispensable qu'est le conseil aux entreprises, en veillant à assurer la continuité de relations entre les clients et les équipes qui les conseillent. C'est cette chaîne de valeurs qui est au centre de nos savoir-faire.

UNE INTÉGRITÉ PROFONDEMENT ANCRÉE DANS LES VALEURS DU GROUPE

Le respect absolu des règles d'éthique édictées dans le Code de Déontologie remis à chaque employé et disponible sur l'extranet de l'entreprise est une obligation que la Direction de la conformité et du contrôle permanent a pour mission de faire appliquer. Le contenu de ce Code rappelle, précise et complète les dispositions législatives et réglementaires et les usages et meilleures pratiques déontologiques habituellement observés en France.

Tout collaborateur se doit à tout moment d'exercer son activité avec la loyauté, la compétence, le soin et la diligence qui s'imposent, au mieux des intérêts des clients et de l'intégrité du marché. Ce code, qui s'appuie sur l'obligation préalable fondamentale de connaître son client, rappelle les obligations de la banque en termes de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement des activités terroristes. Sont également couvertes la prévention des abus de marché, les relations avec les tiers et la lutte anti-corruption.

Chaque année, la Direction de la conformité et du contrôle permanent dispense à ce titre aux quelque 250 collaborateurs concernés les formations relatives aux « Abus de marché » et à la « Lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme ».

DES RELATIONS CLIENTS CONTRUITES SUR LA DURÉE

Ce socle permet de nouer avec nos clients des relations de long terme. La qualité des relations que nous entretenons avec eux est le fruit d'échanges de confiance, fondés sur l'apport de compétences et le partage de valeurs. Pour cette raison, la fidélité est un élément clé de nos valeurs managériales. La Banque déploie une politique volontariste de fidélisation de ses talents. L'ancienneté moyenne des gérants privés parisiens, supérieure à 11 ans, en est une démonstration.

De cette continuité relationnelle, alliée à la maîtrise des savoir-faire, résulte une reconnaissance de l'expertise de nos équipes. Ainsi, la banque privée de La Compagnie Financière Edmond de Rothschild est classée n°1 en France par *Euromoney Private Banking Survey** 2012 et l'une de ses sociétés de gestion, Edmond de Rothschild Asset management, a été élue « meilleure société de gestion européenne de l'année » aux *Funds Europe Awards***.

NOUER DES PARTENARIATS D'ENVERGURE POUR PROMOUVOIR L'ESPRIT D'ENTREPRENDRE

Construire sur la durée, c'est ce que nous faisons avec les entrepreneurs qui constituent, depuis une dizaine d'années, une part grandissante de notre clientèle. La Banque a renforcé ses expertises à destination des PME et de leurs dirigeants (conseil aux entreprises, cessions, fusions et acquisitions, ingénierie financière et patrimoniale, private equity) afin de pouvoir les accompagner efficacement et durablement.

PARTENAIRE DU PRIX DE L'ENTREPRENEUR DE L'ANNÉE

La Compagnie Financière Edmond de Rothschild soutient depuis 2009 le Prix de l'Entrepreneur de l'année décerné par Ernst & Young, qui récompense des hommes et des femmes chefs d'entreprise aux parcours exceptionnels, dont les entreprises sont indépendantes et réalisent des performances remarquables. Ce partenariat permet également à la Banque d'aller à la rencontre de grands talents qui font la croissance et le dynamisme économique de notre pays.

Au prix de l'Entrepreneur de l'année, qui récompense un dirigeant dans chacune des 7 grandes régions françaises ainsi qu'au niveau national, sont associés 5 prix spécifiques. La Compagnie Financière Edmond de Rothschild a souhaité plus particulièrement soutenir les Prix du Business vert et de l'Engagement Sociétal qui entrent pleinement en résonance avec sa propre démarche RSE et qui sont, par essence, porteurs de durabilité.

Partenariat avec CroissancePlus

La Banque s'est associée au projet des rencontres des « Femmes de Croissance Plus » pour pallier la faible représentation des femmes chefs d'entreprise au sein des organisations professionnelles. L'objectif : rassembler ces créatrices d'entreprises autour de personnalités féminines aux parcours exemplaires et de développer leur réseau d'affaires.

*Catégorie « services aux HNW » entre 1 et 10 millions de dollars de patrimoine.

**Catégorie encours inférieurs à 20 milliards d'euros.

LE SOUTIEN DES ENTREPRISES DE CROISSANCE AUX CÔTÉS D'OSEO


En juin 2011, La Compagnie Financière Edmond de Rothschild et Oséo ont signé un partenariat dans le but de répondre aux nouveaux besoins d'investissement des PME. Oséo contribue à accélérer la croissance en alimentant les trois moteurs des entreprises que sont l'innovation, l'investissement et l'international. Dans ce cadre, la Banque propose son savoir-faire en matière d'accompagnement d'entreprises à caractère familial. Ce partenariat permet de partager les expertises des deux maisons sur un secteur, une filière, un territoire et de contribuer au développement sur le long terme des entreprises de croissance.

S'INVESTIR AUX CÔTÉS DE NOS PARTICIPATIONS

Parce qu'entrer au capital d'une entreprise est un acte engageant, nos équipes de private equity, que ce soit en investissement minoritaire ou majoritaire, interviennent dans une logique de partenariat aux côtés du chef d'entreprise. Chaque chargé de participations suit ainsi un nombre limité d'entreprises, en moyenne 5 par investisseur. L'objectif : accompagner le plus efficacement possible le management des entreprises dans la mise en œuvre de leur stratégie de croissance afin de générer des rendements financiers réguliers pour les investisseurs qui confient leurs fonds à nos équipes.

Attaché aux valeurs fondamentales du Groupe, Edmond de Rothschild Investment Partners, spécialisé dans l'investissement minoritaire non coté, a décidé de formaliser sa démarche en faveur d'une finance responsable. L'équipe est ainsi devenue signataire des Principes pour l'Investissement Responsable de l'ONU (UNPRI) et a décidé de traduire concrètement son engagement dans une Charte. Cette dernière repose sur trois piliers fondamentaux :

- Honorer la confiance accordée par ses investisseurs et satisfaire leurs exigences, tant aux plans financier qu'extra-financier, en recherchant toujours le meilleur alignement d'intérêts et en intégrant les aspects ESG (environnemental, social, gouvernance) dans les reportings annuels, produits selon les meilleurs standards.
- Accompagner sur le long terme les entreprises dans leur développement, en identifiant les opportunités et les axes d'amélioration – y inclus gouvernance, pratiques sociales, environnementales et éthiques – et les accompagner dans leur démarche de progrès tout au long de la durée d'investissement.
- Diffuser les bonnes pratiques ESG au sein de la société de gestion, en favorisant un modèle de gouvernance participatif et garant de son indépendance, le développement et la stabilité de l'équipe et l'adhésion aux initiatives de développement durable du Groupe.



“ Croire que la préoccupation
écologique, pour autant qu’elle
reste sérieuse, menace l’efficacité
économique est un contresens
fatal.”

Benjamin de Rothschild

Développer des solutions d'investissement responsable

Les entreprises qui apportent des réponses concrètes aux enjeux du développement durable doivent être soutenues et accompagnées. Il est donc de notre rôle d'investir dans des projets de croissance pérenne, solidaire et respectueuse de l'environnement.

UNE CONVICTION FORTE

Conscient que les questions environnementales, sociétales et de gouvernance (ESG) deviennent de plus en plus prégnantes dans les métiers de gestionnaire d'actifs, Edmond de Rothschild Asset Management, principalement centré sur la gestion actions, a déployé largement une expertise ISR.

À travers son développement, Edmond de Rothschild Asset Management cherche à anticiper l'évolution de l'analyse financière et à intégrer de manière optimale les critères ESG dans l'évaluation de la performance globale des entreprises cotées. Ainsi, Edmond de Rothschild Asset Management souhaite offrir des placements performants, contribuant au développement économique d'entreprises engagées dans la résolution de problématiques de développement durable.

Corréler aux critères financiers classiques des critères extra-financiers – Environnement, Social, Gouvernance, Parties Prenantes – correspond à notre vision patrimoniale, durable et responsable de la gestion d'actifs. En signant en 2010 les Principes de l'Investissement Responsable, Edmond de Rothschild Asset Management s'est engagé à déployer une démarche évolutive et raisonnée d'intégration des critères ESG dans ses expertises de gestion.

Qu'est-ce que l'ISR ?

L'Investissement Socialement Responsable (ISR) est un terme générique couvrant les investissements éthiques, les investissements responsables, les investissements soutenables..., soit toutes les formes d'investissements qui combinent les objectifs financiers des investisseurs avec leur engagement dans les enjeux Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance.

En France, l'ISR est souvent défini comme une approche de la gestion qui consiste à intégrer aux critères financiers classiques des critères de sélection des valeurs de nature Environnementale et/ou Sociale et/ou de Gouvernance d'entreprise ainsi que la prise en compte des impacts sur les Parties prenantes (ESGP).

UNE DIVERSITÉ D'APPROCHES DE L'ISR

Depuis 2007, Edmond de Rothschild Asset Management développe des expertises fortes à travers une approche thématique et deux approches ISR qui répondent à la diversité et à la complexité des préoccupations de ses clients en matière de développement durable.

— L'approche **environnementale** avec le fonds Edmond de Rothschild Ecosphere : lancé en 2007, ce FCP est investi dans des entreprises engagées dans les énergies alternatives, l'eau et les déchets, les transports moins polluants et les technologies propres.

— Une approche de **sélection ESG « Best-in-universe » / « Best effort »** à travers le fonds Edmond de Rothschild Euro SRI. La sélection ISR en « Best-in-universe » consiste à privilégier les entreprises les mieux notées en matière d'ESGP. Quant à l'angle « Best effort » de la sélection des valeurs, il consiste à privilégier les entreprises démontrant des efforts d'amélioration de leurs pratiques ESGP.

— L'approche **ISR d'Engagement** sur les actions détenues par le fonds Edmond de Rothschild Tricolore Rendement. En cohérence avec sa recherche permanente d'optimisation du couple Rendement / Risque, Edmond de Rothschild Tricolore Rendement intègre depuis fin 2009 une approche ISR d'Engagement, qui complète de manière dynamique son exercice des droits de vote en assemblée générale d'actionnaires. À l'exclusion systématique des valeurs mal notées en ESG, les gérants de Edmond de Rothschild Tricolore Rendement privilégient un dialogue actif, positif et constructif auprès de ces entreprises dans le but de leur faire améliorer leurs pratiques ESG.

LA TRANSPARENCE DES STRATÉGIES DE GESTION ET DES REPORTINGS

La France est l'un des pays qui encourage le plus la transparence en matière de présentation des expertises ISR des sociétés de gestion d'actifs. Aussi, depuis début 2010, tout fonds qui se proclame ISR a l'obligation de renseigner le code de transparence et de l'actualiser annuellement pour les fonds ISR grand public de l'AFG-FIR-Eurosif. Edmond de Rothschild Asset Management s'y est conformé pour ses deux fonds, Edmond de Rothschild Euro SRI et Edmond de Rothschild Tricolore Rendement, avant même que cette obligation ne soit effective. Enfin, la France dispose d'un label ISR fondé sur la transparence et dont l'organisme certificateur est Novethic.

« L'appréciation, très en amont, de l'ensemble des risques non financiers, dont la matérialisation pourrait avoir un impact sur la performance boursière, est un élément clé de notre processus de gestion. Au-delà de la gestion, les droits de vote confèrent à tout actionnaire, et donc à tout fonds investi en actions, un droit d'expression et la possibilité de s'engager vis-à-vis de l'entreprise. Ainsi, selon une politique active d'engagement, à travers le fonds Edmond de Rothschild Tricolore Rendement, nous construisons sur le long terme un dialogue structuré et constructif avec les entreprises sur des problématiques ciblées de développement durable. »

Pierre Nebout,
gérant du fonds Edmond de Rothschild
Tricolore Rendement, à propos des fonds
d'engagement.

Concernant ses activités d'Engagement, Edmond de Rothschild Asset Management ne communique pas sur les actions en cours mais sur celles qui sont achevées afin de ne pas casser la dynamique de dialogue avec les entreprises et de consolider une relation de confiance qui met du temps à s'instaurer. Créer une relation partenariale sur le long terme avec les entreprises pour les faire progresser en matière de gestion de leurs enjeux ESG est donc une priorité.

**2 061 millions d'euros
gérés par Edmond de Rothschild Asset
Management selon une stratégie ISR,
représentant 16,8 % des actifs gérés***

LE PARTAGE AVEC LA COMMUNAUTE FINANCIÈRE

Edmond de Rothschild Asset Management prend part à divers degrés aux initiatives de la communauté financière en matière de promotion, de diffusion de l'ISR et de réflexion sur des problématiques ESG.

Sa participation active aux commissions ISR et gouvernement d'entreprise de l'AFG (Association Française de Gestion), au groupe de travail sur les « Extractive Industries » en tant qu'adhérent du Forum pour l'Investissement Responsable (FIR) et membre affilié de l'European Sustainable Investment Forum (Eurosif) ou encore au groupe de travail sur l'Investissement Responsable lancé par l'Af2i (Association Française des Investisseurs Institutionnels) n'en sont que quelques exemples. Ces organismes sont actifs auprès des régulateurs français et des instances européennes afin de promouvoir et encadrer la mise en œuvre d'une finance responsable.

Edmond de Rothschild Asset Management soutient également les travaux de recherche universitaire sur l'ISR conduits par la Chaire Finance Durable et Investissement Responsable de l'AFG (FDIR) et a également co-financé le rapport 2010 sur le marché de l'ISR en Europe d'Eurosif et participé à sa promotion.

Enfin, étant implantée en Asie, la filiale Edmond de Rothschild Asset Management Hong Kong a adhéré en 2010 au principal organisme de promotion de l'ISR dans cette zone, l'ASRIA.

Ces échanges avec la communauté financière sont une des mises en applications concrètes de l'engagement d'Edmond de Rothschild Asset Management, signataire des « Principes for Responsible Investment (PRI) » des Nations Unies. À ce titre, Edmond de Rothschild Asset Management s'engage à décliner opérationnellement et de manière progressive les 6 principes énoncés visant à prendre en compte les dimensions environnementale, sociale et de gouvernance dans la gestion de ses actifs.

*au 31.12.2011

Signatory of:





“ Le Groupe Edmond de Rothschild, qui a toujours été en pointe sur la finance, est particulièrement bien placé pour contribuer à bâtir un capitalisme de solidarité, qui intègre pleinement les dimensions humaine, éthique et environnementale.”

Ariane de Rothschild

Accompagner les projets porteurs de sens et de croissance

L'engagement dans le développement durable d'une banque ne s'arrête pas aux seuls produits ISR spécialisés.

De nombreuses initiatives s'inscrivent dans de nouvelles dynamiques vertueuses reposant sur la solidarité économique, la responsabilité sociale et la préservation de l'environnement.

L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS PHILANTHROPIQUES

Dès 2006, la Direction de la Clientèle Privée a mené une réflexion conduisant à la mise en place d'une offre d'accompagnement à la création de « véhicules » philanthropiques. Cette offre répond aux besoins d'une nouvelle génération de donateurs, bien souvent issus du monde des affaires et de l'entreprise, qui souhaitent s'engager personnellement sur des projets d'intérêt général leur tenant à cœur. Ils entendent s'investir de leur vivant et donner ainsi du sens à leur patrimoine.

Nos équipes ont déployé une expertise afin d'accompagner nos clients, particuliers ou entreprises, dans la création de structures philanthropiques en vue d'optimiser la portée de leurs actions :

- Compréhension de leurs motivations et aspirations ;
- Choix du véhicule philanthropique (fondation d'entreprise, fondation reconnue d'utilité publique, fondation abritée, fonds de dotation, etc.) ;
- Assistance à la mise en place du véhicule philanthropique ;
- Suivi et accompagnement juridiques et financiers de l'entité créée.

Notre démarche d'accompagnement philanthropique s'intègre dans une approche globale prenant en considération le contexte patrimonial et familial propre à chaque fondateur. Cette analyse nécessite de situer le projet dans son ensemble en déterminant les moyens financiers et humains à affecter.

« Nous conseillons et accompagnons nos clients, particuliers et entreprises, depuis la compréhension de leurs motivations et aspirations jusqu'à la mise en place d'une structure adaptée. Le choix du véhicule philanthropique est en effet déterminant pour la réalisation et la pérennité de leur action. Plus d'une quarantaine de projets philanthropiques ont été accompagnés jusqu'à présent. »

Nathalie Bardet,
Ingénieur patrimonial, La Compagnie
Financière Edmond de Rothschild.

LE FINANCEMENT DES ENTREPRISES INNOVANTES DU SECTEUR DE LA SANTÉ

Parce que les deux tiers des maladies humaines n'ont pas de réponse thérapeutique satisfaisante, les innovations dans le domaine de la santé continuent, malgré la pression sur les prix, de nécessiter d'importants capitaux pour en permettre la Recherche et Développement.

Dédié aux prises de participation minoritaire dans des entreprises non cotées européennes, dont les dirigeants sont des actionnaires significatifs, Edmond de Rothschild Investment Partners gère près de 960 millions d'euros au travers de trois lignes d'activités : le Capital-Développement Small Caps, Mid Caps et les Sciences de la Vie. En Sciences de la Vie, l'équipe constituée de gérants spécialisés investit au travers d'une gamme de fonds communs de placement à risque, BioDiscovery.

Grâce à l'expérience de son équipe de gestion, la franchise BioDiscovery a connu pour l'Europe une des croissances les plus rapides du secteur des Sciences de la Vie, atteignant près de 210 millions d'euros d'encours. Cette franchise permet d'ouvrir à des investisseurs qualifiés ayant une gestion généraliste un important potentiel de création de valeur dans cette industrie, en équilibrant le risque, la rentabilité et la liquidité au sein d'un produit d'investissement unique.

**Sur les dix dernières années,
Edmond de Rothschild Investment Partners
s'est construit une franchise unique
dans le secteur du financement des Sciences
de la Vie.**

Pour répondre aux défis thérapeutiques, deux types d'industries du secteur de la santé sont ciblés :

- les produits thérapeutiques ;
- les équipements médicaux et de diagnostic.

À titre d'illustration, dans le domaine du diabète, deux investissements ont été réalisés en 2010 et 2011, l'un auprès de la société lyonnaise Poxel et l'autre auprès de la société anglaise Cellnovo.

Compte tenu du caractère épidémique de la maladie, le diabète est un domaine très actif de recherche médicale, avec de nouvelles classes de médicaments qui émergent très rapidement et de nouvelles approches de la gestion de la maladie. Ces traitements thérapeutiques novateurs et modes de gestion du diabète ont été nombreux et ont nécessité d'importants apports de capitaux auxquels nous avons participé pour le compte de nos investisseurs.

Avec ces investissements, Edmond de Rothschild Investment Partners offre à ses clients la possibilité de contribuer, tout en ayant la possibilité d'en tirer bénéfice, à l'activité croissante des entreprises engagées dans le déploiement de solutions nouvelles sur le diabète ou d'autres domaines de la santé humaine.

« Nous menons une politique active d'accompagnement des sociétés en portefeuille, afin qu'elles s'engagent dans une démarche ESG (Environnement, Social, Gouvernance). La création de valeur pérenne se mesure aussi au nombre d'emplois créés : dans le domaine des Sciences de la Vie, en 10 ans, nous avons investi dans plus de 45 sociétés qui ont créé plus de 1500 emplois. »

Pierre-Michel Passy,
Président d'Edmond de Rothschild
Investment Partners.

UNE SENSIBILISATION CONTINUE AUX SUJETS D'IMPACT INVESTING

L'année 2011 a été marquée par une série d'actions de sensibilisation des banquiers privés aux problématiques de l'investissement responsable et de l'impact environnemental et sociétal qui est au cœur de certaines stratégies. Des présentations régulières de produits d'investissement intégrant ces enjeux ont été organisées tout au long du second semestre 2011 par la Direction du Développement Durable à l'intention des attachés de clientèle, dans le but de leur faire connaître la diversité des approches existantes.

L'accent a été particulièrement mis sur les stratégies d'Impact Investing, qui se distinguent des stratégies d'investissement traditionnelles par le fait qu'elles ont un triple objectif, tant économique qu'environnemental et social. Par des exemples concrets de fonds engagés dans des projets de financement d'entreprises sociales ou dont l'objet social est résolument tourné vers la résolution des défis environnementaux, l'information et la mobilisation des équipes de la banque privée ont pu être significativement améliorées.





ENTREPRISE RESPONSABLE

Réduire notre empreinte environnementale
Développer notre capital humain
S'ouvrir aux enjeux de société



“ Nous devons démontrer que
le développement économique
et social peut parfaitement
se marier avec une politique
environnementale ambitieuse.”

Ariane de Rothschild

Réduire notre empreinte environnementale

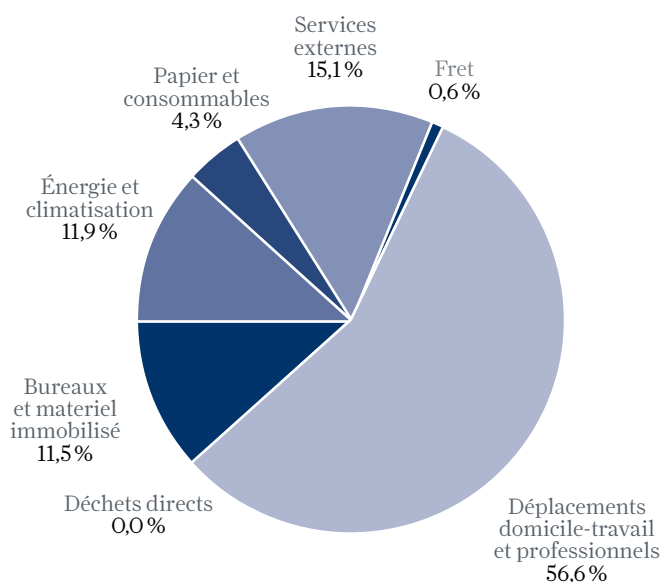
Agir en entreprise responsable, c'est réduire son empreinte environnementale en prenant en compte tous les aspects de son activité. À cette fin, la Banque s'est engagée dans une démarche volontariste d'identification de ses principales sources d'émission de gaz à effet de serre afin de mettre en œuvre les actions les plus adaptées à leur réduction.

BILAN CARBONE

La volonté de réduire nos impacts directs s'est traduite en 2010 puis en 2011, par la réalisation de notre Bilan Carbone® sur l'ensemble de nos activités. Il sert de point de référence pour mesurer les résultats de nos actions environnementales à venir.

RÉPARTITION DES PRINCIPAUX POSTES D'ÉMISSION DE CO₂ EN 2011

10 752 t éq. CO₂



Au total, ce sont 10 752 tonnes d'équivalent CO₂ qui ont été émises, soit la quantité de CO₂ que la forêt de Sénart (3 000 hectares) est capable d'absorber en une année.

Les émissions de gaz à effet de serre émis en avion pendant les voyages d'affaires génèrent l'impact le plus fort sur l'environnement en termes d'empreinte carbone. Les moyens de réduire ce poste sont connus : l'utilisation accrue de la visioconférence, dont l'ensemble des bureaux à l'étranger et à Paris sont aujourd'hui équipés et le matériel rentabilisé en quelques utilisations, mais aussi le report vers le train sur les destinations intermédiaires.

La démarche « Green IT » menée par la Direction des Systèmes d'Information privilégie des solutions techniques performantes qui contribuent à la maîtrise des consommations électriques.

L'énergie consommée pour le chauffage, la climatisation, l'éclairage et le fonctionnement des systèmes informatiques est le deuxième poste d'émission directe. La démarche « Green IT » menée par la Direction des Systèmes d'Information privilégie des solutions techniques performantes qui contribuent à la maîtrise des consommations électriques, tant pour le renouvellement du matériel (la nouvelle génération d'écrans par exemple) que pour l'installation des salles informatiques.

Les systèmes de régulation automatique du chauffage, de la climatisation et de l'éclairage sont des moyens qui sont analysés pour améliorer l'efficacité énergétique de nos bâtiments. Les fournitures, en premier le papier, sont un poste significatif sur lequel les leviers d'action sont nombreux et efficaces.

RECYCLAGE DES DÉCHETS

Depuis février 2009, la collecte sélective des papiers et documents confidentiels est organisée dans les trois quarts des bureaux parisiens de la Banque. Le dispositif sera étendu en 2012 à la collecte sélective du plastique et des canettes sur les sites parisiens.

RÉNOVATION DE BÂTIMENTS

Pour son nouveau siège social en Israël, Edmond de Rothschild Investment Services fait rénover deux bâtiments situés sur l'historique Boulevard Rothschild, dans le centre-ville de Tel-Aviv. Tout en conservant l'esprit des bâtiments d'origine, classés en partie monument historique, l'équipe a souhaité maximiser l'ambition écologique du projet. Deux cabinets de conseil en environnement ont été sélectionnés : le cabinet local ESHL et BeCitizen, cabinet français qui a apporté son expérience européenne au projet. À sa livraison, d'ici deux ans, le projet sera doté d'une double certification environnementale : la certification internationale « LEED » et la nouvelle certification israélienne « Israeli 5821 standard ». Il s'agira du second bâtiment certifié LEED en Israël.

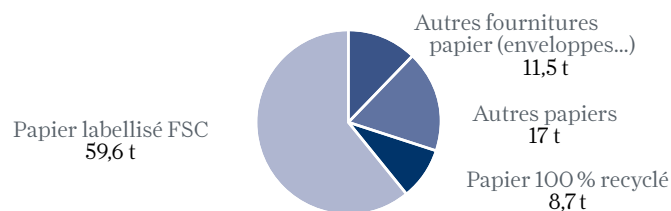
SUPPORTS DE COMMUNICATION RESPECTUEUX DE L'ENVIRONNEMENT


Les chiffres de consommation de papier 2010 ont montré la nécessité d'agir sur cette ressource dont l'impact sur l'environnement est tout à fait significatif par rapport à notre activité.

Un vaste programme de réduction de l'empreinte environnementale de nos consommations de papier au sein de la Banque a en effet été lancé au printemps 2011, intégrant notamment l'utilisation de papier recyclé ou labellisé FSC, l'adoption d'une charte d'impression écologique, la sélection d'imprimeurs répondant à nos critères de développement durable, la dématérialisation progressive des états clients, en valorisant les fonctionnalités du site Internet et l'extension du recyclage du papier.

Sur l'année 2011, les chiffres de consommation de papier du groupe en France montrent une nette prise de conscience des enjeux en interne et un impact immédiat. En particulier, plus de 50 % des documents imprimés en externe l'ont été sur du papier recyclé et les consommations de papiers non labellisés FSC ont très fortement baissé.

CONSOMMATION DE PAPIER 2011 : 96,8 t





“ L’harmonie du contrat social,
c’est le savoir vivre ensemble
en se nourrissant des différences
plutôt que les tolérer à contrecœur :
c’est l’unité sans l’uniformité.”

Benjamin de Rothschild

Développer notre capital humain

Établissement à taille humaine, la Banque déploie une politique ambitieuse de recrutement et de fidélisation des collaborateurs, en ayant à cœur de respecter et d'encourager la diversité, une notion profondément ancrée dans les valeurs de la famille Rothschild.

LES RESSOURCES HUMAINES DE LA BANQUE, UN CAPITAL EN MOUVEMENT

ACCOMPAGNER LE DÉVELOPPEMENT DE LA BANQUE

Au 31 décembre 2011, la Banque emploie 1014 collaborateurs, soit 55 de plus que l'année précédente, dont une proportion croissante à l'international. En 2011, les bureaux de Francfort, Milan et Madrid ont été particulièrement renforcés. La Direction des Ressources Humaines participe pleinement à cette internationalisation, tant dans les phases de recrutement, d'accueil que de suivi des collaborateurs installés hors de France. Ce sont désormais 24 nationalités qui sont représentées au sein de la Banque et de ses filiales.

	2010	2011
Effectif en France	830	858
Effectif hors de France	129	156
Effectif total	959	1014

Les effectifs en France, qui représentent 84,6 % de l'effectif total, sont marqués par la proportion très élevée, de 78,4 %, de la population cadre.

Les femmes représentent 48,4 % de l'effectif total en France, dont 42,8 % de l'effectif cadre, de sorte que les sociétés du Groupe atteignent depuis plusieurs années l'objectif fixé par la branche dans le cadre de l'accord du 15 novembre 2006, à savoir compter un effectif de 40 % de femmes cadres en 2010. Elles approchent l'engagement pris dans l'accord salarial de la Banque du 31 janvier 2011 selon lequel la part des femmes parmi les cadres atteindra 44 % en 2014.

L'ancienneté moyenne a légèrement augmenté en 2011, passant de 8 ans à 8,3 ans, alors que l'âge moyen restait stable à 40 ans.

Au 31 décembre 2011, les salariés de la Banque et de ses filiales étaient pour 95,5 % d'entre eux en CDI, de façon égalitaire entre hommes et femmes, puisque, sur l'effectif en France, 48,2 % de ces postes en CDI étaient occupés par des femmes. 81 recrutements sur 191 ont été réalisés en CDD en 2011, 48 % ont concerné des femmes.

Les départs, au nombre de 141, ont concerné à 58 % des femmes et à 6 % des plus de 45 ans. Le taux de turnover s'est réduit, passant en un an de 9,2 % à 8 %. Le temps partiel reste pour sa part une quasi-exclusivité féminine au sein du Groupe. Il s'agit d'un temps de travail choisi par 5 % des effectifs.

FAVORISER L'INTÉGRATION DES NOUVEAUX COLLABORATEURS

Lors de sa prise de fonctions, chaque collaborateur bénéficie d'une présentation individuelle de l'entreprise et se voit remettre un livret d'accueil, offrant un accès rapide aux informations tant pratiques que concernant les métiers, l'histoire et la culture de l'entreprise. Un suivi personnalisé est mené pendant et à l'issue de la période d'essai. Le dispositif d'accueil a été enrichi en 2011 par une journée d'intégration regroupant l'ensemble des nouveaux collaborateurs, deux fois par an.

Plus spécifiquement, l'intégration des salariés en situation de handicap fait l'objet d'une attention particulière, notamment en matière d'aménagement du poste de travail.

« Notre responsabilité à l'égard des jeunes s'exprime dans l'attention que nous portons à leurs attentes et à leur pleine intégration au sein des équipes où la confiance qui leur est accordée leur permet d'acquérir des compétences professionnelles complémentaires à leur cursus universitaire. »

Nathalie Fromal,
Directeur des Ressources Humaines.

ATTIRER LES TALENTS DE DEMAIN

La Banque et ses filiales développent une démarche active d'intégration des jeunes en entreprise : près de 200 stagiaires et jeunes en contrat de formation en alternance étaient présents en 2011. L'effort a porté sur l'augmentation du nombre de contrats en alternance, passé de 16 à 28 entre 2010 et 2011.

Soucieuse de renforcer sa visibilité et son attractivité, la Direction des Ressources Humaines a déployé, depuis 2010, sa présence sur certains forums étudiants clés.

	2010	2011
Part des jeunes diplômés dans les embauches	19 %	15 %
— dont écoles de commerce	53 %	53 %
— dont écoles d'ingénieurs	-	6 %
— dont universités françaises	40 %	29 %
— dont universités étrangères	-	12 %
— autres formations	7 %	-

FAVORISER LE DIALOGUE SOCIAL

Les dernières élections des représentants du personnel au sein de l'UES* se sont tenues en octobre 2011 afin de renouveler les mandats des délégués du personnel et des membres élus du Comité d'Entreprise (CE). Il s'agissait des premières élections, organisées tous les 4 ans, mises en œuvre depuis la réforme de la représentativité syndicale, en août 2008, qui conditionne notamment cette représentativité et la possibilité de négocier et de signer des accords collectifs qui en découle à un seuil d'audience électorale.

En 2010 et 2011, 6 accords collectifs ont été conclus au sein de l'UES, concernant notamment aussi bien l'épargne salariale que la négociation annuelle sur les salaires.

Par ailleurs, le CE et le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) sont régulièrement informés et consultés à propos des principaux projets qui concernent la marche générale des entités de l'UES et les conditions de travail des collaborateurs. En outre, le CE prend en charge la gestion des activités sociales et culturelles.

« Nous ne considérons pas que la qualité du dialogue social est la seule résultante des obligations légales et réglementaires, mais plutôt qu'elle repose sur le respect mutuel, la confrontation d'idées et un échange constructif au quotidien. »

Nathalie Fromal,
Directeur des Ressources Humaines.

VALORISER LES COMPÉTENCES

Formation et mobilité constituent les pivots du développement des ressources humaines. Le renforcement de la formation professionnelle au bénéfice des collaborateurs du Groupe s'est poursuivi en 2011. Ainsi, 704 inscriptions ont été réalisées et ont représenté 1,6 million d'euros, soit 1,9 % de la masse salariale. Le plan de formation 2012 s'inscrit dans la continuité des actions engagées en 2011. Il met en valeur les compétences internes et mise sur le développement des collaborateurs.

Une large majorité des actions engagées sont des formations « sur mesure », l'objectif principal restant l'accompagnement de chaque collaborateur dans son évolution professionnelle à travers la proposition de contenus adaptés aux besoins spécifiques de l'activité et de chaque métier.

Entités du groupe France	2010	2011
Part de salariés ayant suivi au moins une formation dans l'année	51 %	53 %
Part des femmes parmi les stagiaires formation	48 %	48 %
Nombre total d'heures de formation	8 034	8 138
Budget annuel de formation (en milliers d'€)	1 565	1 614
— dont versement à des fonds d'assurances formation	40 %	39 %

*L'Unité Économique et Sociale (UES) La Compagnie Financière Edmond de Rothschild Banque constitue une entité de représentation du personnel qui regroupe des sociétés juridiquement distinctes et qui était composée au 1^{er} janvier 2012 des sociétés La Compagnie Financière Edmond de Rothschild Banque, le Groupement Immobilier Financière, la Financière Eurafrique, e-RS, Edmond de Rothschild Asset Management, EDRIM Solutions, Edmond de Rothschild Corporate Finance et Edmond de Rothschild Investment Partners.

DÉVELOPPER LES ÉCHANGES D'EXPERTISE ET FAVORISER L'INTER-GÉNÉRATIONNALITÉ

Les parcours professionnels ont été renforcés, notamment par le déploiement d'actions de développement au bénéfice des collaborateurs seniors. Le plan d'actions seniors signé pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2010 se poursuit sur un rythme d'environ 80 entretiens d'expérience par an et avec la détection de besoins de développement spécifique au bénéfice des collaborateurs. Parallèlement, la mise en œuvre d'actions de tutorat ouvre de nouvelles perspectives aux collaborateurs expérimentés, leur permettant de participer activement à l'intégration des nouveaux arrivants en leur apportant leur expertise et leurs expériences. Dans certains métiers, des transferts de savoirs et savoir-faire sont également organisés au sein même des équipes, entre les collaborateurs.

POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

La politique de rémunération a été définie au mois de mars 2010, en application de l'arrêté du 3 novembre 2009 et des normes professionnelles de la Fédération Bancaire Française du 5 novembre 2009, imposant aux établissements financiers de garantir un niveau de fonds propres qui ne les mettrait pas en situation de risque.

Elle a été adaptée aux nouvelles règles édictées par l'arrêté du 13 décembre 2010, ainsi qu'aux dispositions communes publiées par l'AFG, l'AFIC et l'ASPIM sur les politiques de rémunération des sociétés de gestion le 23 novembre 2010. Les rémunérations variables des mandataires, des opérateurs de marchés et négociateurs ainsi que des professionnels des fonctions de contrôle interne et de contrôle des risques, sont, en vertu de ce dispositif, versées pour partie en différé et de manière échelonnée.

Des règles précises d'application de ce principe sont fixées chaque année, après analyse de la Direction Financière, de la Direction des Ressources Humaines et des Directions de la Conformité et du Contrôle des Risques, et font l'objet d'une validation du Comité de rémunération de la Banque.

Effectifs en France	2010	2011
Masse salariale annuelle (en milliers d'euros) DADS	78 268	86 395
Pourcentage d'augmentation du salaire fixe	4,2 %	2,6 %
Part des bonus en pourcentage de la MS fixe au (31/12/(N-1))	31 %	39 %
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion à un niveau supérieur	114 dont 54 % de femmes	71 dont 51 % de femmes

La masse salariale s'établit à 86,4 millions d'euros contre 78,3 millions d'euros en 2010, soit une hausse de 10,2 %. Elle intègre l'augmentation des effectifs du Groupe en 2011 (tous types de contrats confondus), les révisions de salaires fixes, l'ajustement des rémunérations variables en cohérence avec le résultat du Groupe et les performances des métiers.

PROMOUVOIR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Dans le cadre de la loi du 9 novembre 2010, un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes a été adopté, après avoir recueilli l'avis favorable des Instances Représentatives du Personnel.

Au-delà de ce cadre réglementaire, la promotion du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constitue un élément majeur de la politique des Ressources Humaines.

Trois domaines d'actions prioritaires ont été définis : le recrutement, la formation et la promotion professionnelle. La Banque s'est ainsi engagée à maintenir l'équilibre des recrutements entre hommes et femmes et à promouvoir un accès égalitaire des collaborateurs aux actions de développement des compétences.

Afin notamment de respecter l'objectif de 45 % de femmes cadres en 2015 qu'elle s'est fixé au-delà de celui défini par la branche, la Banque veille à assurer une promotion professionnelle équitable entre les femmes et les hommes et propose des parcours de formation diplômante, intégrant notamment un dispositif de validation des acquis de l'expérience, destinés aux femmes, et plus spécifiquement, aux non cadres.

Dans ce même objectif, l'entretien annuel d'évaluation intègre désormais une réflexion entre le collaborateur et son manager, sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

48,4 % de femmes dans l'effectif en France
24 nationalités représentées


SANTÉ, BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Le bien-être et la santé au travail sont une des priorités de la politique de Ressources Humaines. Dans un environnement de marchés tendus et de crise économique, une attention particulière a été portée sur les facteurs de stress et la prévention des risques psychosociaux.

Des actions de sensibilisation juridique à destination des managers ont été organisées (80 collaborateurs formés en 2011) et seront poursuivies avec l'organisation régulière de 2 à 3 groupes de 10 à 12 managers par an.

La mise en place et le suivi d'indicateurs chiffrés permettront à la Direction des Ressources Humaines d'assurer le pilotage de ces actions.

La constitution d'un groupe pilote, dont l'objectif sera de tester un séminaire intitulé « Management du stress et performance durable », permettra d'alimenter la réflexion sur la mise en œuvre d'une action générale pratique proposée à l'ensemble des collaborateurs, incluant un volet spécifique dédié au management.



“ Les valeurs de l'économie réelle et des hommes qui en sont les acteurs doivent redevenir une priorité. Le capitalisme familial, basé sur la transmission et le long terme, est le mieux adapté à l'économie de préservation.”

Benjamin de Rothschild

S'ouvrir aux enjeux de société

Être acteur de la cité, c'est pour une entreprise prendre une part active à son développement. Dans cette voie, notre Banque s'est engagée à perpétuer l'héritage philanthropique et les valeurs humanistes de la famille Rothschild. Nos initiatives sociétales, menées avec le concours des Fondations Edmond de Rothschild, sont aussi celles de nos collaborateurs que nous associons dans une démarche de mécénat de compétences.

MÉCENAT DE COMPÉTENCES

La Banque a lancé en octobre 2011 une première action pilote de mécénat de compétences, avec le soutien des Fondations Edmond de Rothschild, en accompagnant l'association Mozaïk RH.

La participation de la Banque vient ainsi en appui du programme d'accompagnement et d'insertion professionnelle déployé par Mozaïk RH, baptisé PasserElles et par ailleurs soutenu dans son développement par les Fondations Edmond de Rothschild. Cette initiative vise à faciliter l'insertion professionnelle des jeunes femmes diplômées, issues de quartiers populaires en recherche d'emploi, de stage de fin d'études ou d'alternance, et à modifier leur trajectoire d'entrée dans la vie professionnelle. Un mentoring est organisé pour permettre à chacune des jeunes femmes de réaliser des entretiens préparatoires et de discuter avec un professionnel travaillant dans le même secteur ou métier qu'elle. Le programme a pour objectif de rendre visibles des jeunes femmes au potentiel élevé, largement méconnu et donc inexploité. Les équipes de Mozaïk RH appuient leurs candidatures auprès des entreprises partenaires.

Mozaïk RH

Mozaïk RH est un cabinet de recrutement de type associatif, à but non lucratif, agissant pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus des quartiers populaires.

Mozaïk RH a pour objectif de réussir le recrutement des jeunes talents des quartiers populaires, car, à diplôme égal, leurs candidatures sont rejetées près de 4 fois sur 5 et les emplois auxquels ils ont accès sont en deçà de leur niveau de compétence.

Mozaïk RH participe par son action, à but non lucratif, à l'équilibre social en restaurant l'égalité des chances et de traitement dans les processus RH.

Quinze collaborateurs de la Banque ont ainsi participé au programme PasserElles, en parrainant une de ces jeunes femmes ou en animant un des ateliers co-organisés avec Mozaïk RH. Ce mentoring a notamment porté sur des conseils personnalisés de définition du projet professionnel, sur des simulations d'entretien et sur le ciblage des candidatures. En complément, des ateliers de mise en situation ont été proposés sur les thèmes de la construction et la gestion d'un réseau professionnel, d'une part, et sur la prise de poste et la consolidation des parcours en entreprise, d'autre part.

Le bilan de cette première initiative de mécénat de compétences a fait ressortir une très forte adhésion des collaborateurs impliqués dans la démarche, participant ainsi de manière très concrète aux actions conduites par les Fondations Edmond de Rothschild pour déployer une philanthropie entrepreneuriale. Non seulement porteur d'impact pour les jeunes femmes accompagnées, ce programme s'est révélé également porteur de sens et de valeurs partagées au sein du Groupe.

Les Fondations Edmond de Rothschild

Transmettre, Innover, S'engager



Sous l'égide d'Ariane et Benjamin de Rothschild, les Fondations Edmond de Rothschild développent une vision moderne de la philanthropie au travers de laquelle elles défendent la dignité et la responsabilisation de chacun. Leur action se concentre dans le domaine de l'éducation en abordant différentes thématiques : art et culture, entrepreneuriat social, dialogue interculturel et santé. Par leurs implantations et leurs projets, les Fondations constituent un réseau dynamique, multiculturel et international. Elles identifient les initiatives locales, développent des modèles éducatifs innovants et partagent ensuite ces expériences. Les Fondations appliquent une méthodologie entrepreneuriale à l'univers philanthropique, contribuant ainsi à la professionnalisation du secteur social. Elles œuvrent, en outre, pour une reconnaissance d'un pluralisme inhérent à chaque société et le respect des identités multiples de leurs citoyens. Assumant leur rôle d'incubateur social, les Fondations invitent le Groupe Edmond de Rothschild à intervenir sur certains de leurs projets sous la forme de mécénat de compétences.

MISSIONS PRO BONO

En 2011, la Banque s'est investie dans le programme Scale Up, créé par les Fondations Edmond de Rothschild et l'ESSEC.

Dans ce cadre, la Banque a rejoint le cercle d'experts intervenant à titre gratuit auprès des entrepreneurs. Les banquiers volontaires ont ainsi la possibilité d'apporter leur expertise sous un angle différent et de se familiariser avec le secteur de l'entrepreneuriat social en plein essor, riche de modèles de développement innovants et porteurs d'impact.

La Banque poursuit cette démarche aux côtés des cinq entrepreneurs lauréats de l'édition 2012 du programme Scale Up, qui inclut cette année la préparation à une levée de fonds substantielle pour financer leur changement d'échelle.

Le programme Scale Up pour les entrepreneurs sociaux

Les Fondations Edmond de Rothschild et l'ESSEC ont créé en 2010 un programme d'accompagnement stratégique à destination d'entrepreneurs sociaux porteurs de solutions de croissance durable, répliquables à une échelle supérieure. Ce programme unique vise à permettre à des entreprises sociales de franchir un palier de développement, en travaillant à la pérennisation de leur modèle économique et à la mise en relation avec des investisseurs.

POLITIQUE ACTIVE DE COLLABORATION AVEC DES ENTREPRISES SOCIALES

Avec la création du programme Scale Up, la Banque s'est tournée de façon plus volontariste dans le choix de ses fournisseurs vers certaines de ces entreprises sociales, dans l'idée de soutenir ces modèles entrepreneuriaux qui savent allier impact social et pérennité financière.

Les deux entreprises du programme Scale Up 2011, Puerto Cacao et Extramuros, ont ainsi fait l'objet de projets de collaboration :

— Puerto Cacao, qui gère à Paris un bar à chocolat équitable, agit à deux niveaux : au Venezuela, en améliorant le niveau de vie des petits producteurs ; en France, en employant des personnes en réinsertion.

— Extramuros, entreprise d'insertion, est active dans la création d'objets originaux issus exclusivement de matériaux recyclés.

Ces collaborations prolongent le travail avec les ESAT, les établissements et services d'aide par le travail, qui permettent aux personnes handicapées n'ayant pas suffisamment d'autonomie pour travailler en milieu ordinaire d'exercer une activité dans un milieu protégé. En 2011, ce sont des travaux représentant près de 2821 heures de travail qui ont été confiés à des travailleurs handicapés employés dans des ateliers spécialisés.

LES PRINCIPES DU PACTE MONDIAL

Le Pacte Mondial invite les entreprises à adopter, soutenir et appliquer dans leur sphère d'influence un ensemble de valeurs fondamentales, dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption.

L'application des principes du Pacte Mondial dans la banque et les résultats atteints se retrouvent de la façon suivante dans ce document :

Droits de l'homme

1. Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans leur sphère d'influence ;	p. 3, 10, 11, 41-42
2. à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.	p. 21-23

Droit du travail

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ;	p. 37
4. l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ;	p. 35-37
5. l'abolition effective du travail des enfants ;	p. 35-37
6. l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.	p. 13, 39, 41-43

Environnement

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ;	p. 3, 10, 11
8. à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ;	p. 13, 31-33, 43
9. à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.	p. 21-23, 26

Lutte contre la corruption

10. Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.	p. 17
--	-------

