



Rapport de développement durable 2012

La Compagnie Financière Edmond de Rothschild Banque

47, rue du Faubourg Saint-Honoré - 75401 Paris Cedex 08, France

Téléphone : +33 (0)1 40 17 25 25

Fax : +33 (0)1 40 17 24 02

Télex : Lacof 280 585 - Swift : COFIFRPP

Site Internet : www.edmond-de-rothschild.fr

S.A. à Directoire et Conseil de surveillance au capital de 83.075.820 euros

R.C.S. Paris B 572 037 026

Code NAF 2 : 6419 Z

Sommaire

3	L'urgence d'une finance responsable
4	Profil et chiffres clés
5	Gouvernance
6	2012, une étape clé de consolidation de la démarche de développement durable
7	Finance responsable
12	Informations sociales et environnementales
16	Les principes du pacte mondial

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.

Benjamin et Ariane de Rothschild

The image shows two handwritten signatures in blue ink. The signature on the left is 'Benjamin de Rothschild' and the signature on the right is 'A. de Rothschild'.

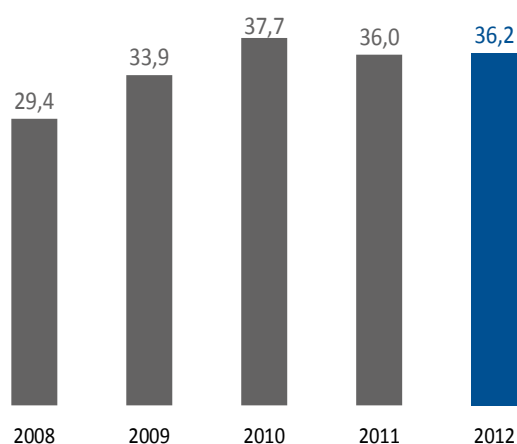
Profil et chiffres clés

DEUX PÔLES DE DÉVELOPPEMENT STRATÉGIQUES

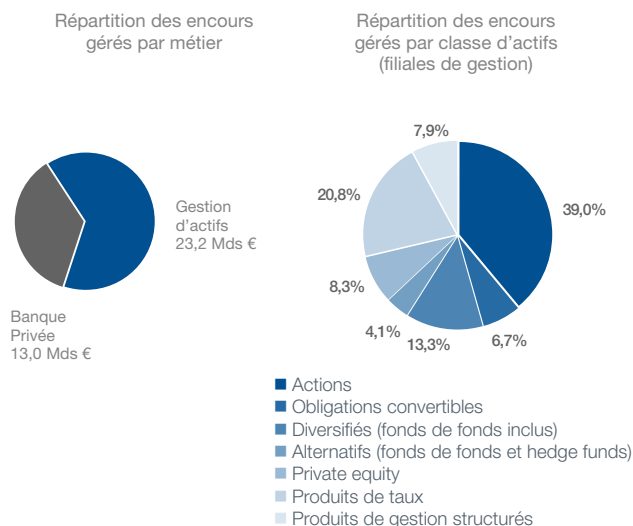
Fondé en 1953, le Groupe Edmond de Rothschild, groupe indépendant, à capital familial, est spécialisé dans la banque privée et l'asset management. Il est présidé depuis 1997 par le Baron Benjamin de Rothschild, fils du fondateur. Il compte 157 milliards CHF (131 milliards d'euros) sous gestion, 2 900 collaborateurs et 37 implantations dans le monde.

Outre ses activités d'asset management et de banque privée, le Groupe est également présent dans les métiers de conseil aux entreprises, de private equity et d'administration de fonds. Le Groupe est présent en France au travers d'Edmond de Rothschild S.A. holding faîtière de La Compagnie Financière Edmond de Rothschild.

Total des encours gérés par La Compagnie Financière Edmond de Rothschild (France) (en milliards d'euros)



Répartition des encours gérés par métier et par classe d'actifs (filiales de gestion d'actifs)



IMPLANTATIONS

France

Paris, Lyon, Marseille, Bordeaux, Nantes, Strasbourg, Toulouse et Lille

International

Europe : Belgique, Espagne, Italie, Allemagne

Amérique latine : Chili

Asie : Chine

Moyen-Orient : Israël

ACTIONNARIAT AU 31 DÉCEMBRE 2012

La Compagnie Financière Edmond de Rothschild est détenue à 86,25 % par Edmond de Rothschild S.A., holding française du Groupe Edmond 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 équipes de la Banque.

PRINCIPALES DONNEES CONSOLIDEES (en millions d'euros)

Chiffres du Bilan	2012	2011	2010
Total de bilan	2.456	3.043	2.501
Capitaux propres (part du Groupe) ¹	331	335	313
Crédits distribués	294	402	443
Dépôts clientèle	1.206	1.654	1.086

Chiffres du Compte de résultat²

Produit net bancaire	324	400	408
Résultat net (part du Groupe)	25	53	52

Effectif moyen (nombre)	1.004	995	959
-------------------------	-------	-----	-----

La solidité de la situation financière du Groupe de la Banque se reflète par ses ratios de Tier One³ (12,0 % à fin 2012), et de Core Tier One³ (11,2 % à fin 2012).

1. Hors résultat de l'exercice.

2. Ces éléments ne tiennent pas compte des éléments non récurrents (cf. rapport annuel 2012).

3. Ces ratios sont calculés, conformément à la réglementation prudentielle, sur la base des fonds propres consolidés d'Edmond de Rothschild S.A., 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 du groupe de la Banque : les fonctions de direction exécutive sont ainsi clairement scindées des missions de supervision.

CONSEIL DE SURVEILLANCE

Au 31 mai 2013, 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.

Président

Benjamin de Rothschild

Vice-Président

René de La Serre

Membres

Ariane de Rothschild

Véronique Morali

Carlo de Benedetti

Jean Dumoulin

Jean Laurent-Bellue

Maurice Lévy

Daniel Trèves

Christian Varin

Edmond de Rothschild S.A.,

représentée par Christophe de Backer

Censeur

François Boudreault

Vice-Président d'Honneur

Victor Sasson

Secrétaire

Alain Benhamou

DIRECTOIRE

Président

Marc Samuel

Directeur Général des Gestions Privées

Patrice Dordet

Secrétaire Général

Alain Benhamou

COMITE 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.

COMITE DES REMUNERATIONS

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 DEVELOPPEMENT DURABLE

Depuis sa création au dernier trimestre 2010, la Direction du Développement Durable est directement rattachée au Directoire de la banque. 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.

2012, une étape clé de consolidation de la démarche de développement durable

« 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. Dans chacun de nos métiers, les équipes se mobilisent pour incarner une finance intègre, innovante et responsable, au service de l'économie et de la croissance. »

Ce rapport d'étape 2012 rend compte de l'avancement de notre démarche de développement durable, par des actions concrètes pour une entreprise responsable et pour une finance responsable. »

Frédéric Lauprêtre, Directeur du Développement Durable

EDMOND DE ROTHSCHILD ASSET MANAGEMENT REMPORE DE NOUVEAUX APPELS D'OFFRES MAJEURS EN ISR

Edmond de Rothschild Asset Management a remporté l'appel d'offres de l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités publiques (Ircantec) pour la gestion d'un fonds de 555 millions d'euros investi en actions internationales et valeurs assimilées ISR (Investissement Socialement Responsable). Ce nouveau mandat constitue un signe fort de la reconnaissance de nos expertises, tant en allocation qu'en gestion actions. Notre approche différenciante de l'ISR a été également un atout majeur dans ce dossier.

En un an, Edmond de Rothschild Asset Management a ainsi remporté trois appels d'offres majeurs permettant de gérer des mandats ISR qui totalisent 1 milliard d'euros. Ces encours s'ajoutent à ceux gérés au travers de fonds ouverts ISR, pour atteindre 2,45 milliards d'euros au 31 décembre 2012.

EDMOND DE ROTHSCHILD ENCOURAGE LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Au terme d'une action pilote de mécénat de compétences lancée avec le soutien des Fondations Edmond de Rothschild en support du programme d'accompagnement et d'insertion professionnelle PasserElles de Mozaïk RH, un partenariat plus large a été confirmé avec l'association pour une durée supplémentaire minimale de deux ans.

La Banque s'est également 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 d'entrepreneurs sociaux sélectionnés pour les aider à changer d'échelle.

LA BANQUE PUBLIE SON PREMIER RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

La parution du premier rapport de Développement Durable de La Compagnie Financière Edmond de Rothschild, en juin 2012, a permis de franchir une étape d'information décisive vis-à-vis de nos collaborateurs et de nos partenaires sur les engagements du groupe et les actions entreprises par nos équipes pour les rendre concrets. Ce document donne un éclairage particulier sur les réalisations et les indicateurs qui rendent compte de l'avancement de la démarche au sein de la Banque.

Finance responsable

PROMOUVOIR L'ESPRIT D'ENTREPRENDRE

La Banque confirme son positionnement auprès des entrepreneurs, fondé sur une palette d'expertises à destination des PME et de leurs dirigeants (conseil, fusions et acquisitions, ingénierie financière et patrimoniale, private equity).

Le partenariat avec le Prix de l'Entrepreneur de l'Année s'inscrit dans cette logique. C'est à la fois un temps fort au contact des entrepreneurs partout en France, notamment lors des jurys de sélection, et un vecteur de visibilité.

Le Prix de l'Entrepreneur de l'année, une action engagée

Pour la quatrième année consécutive, la Banque est partenaire du Prix de l'Entrepreneur de l'Année, aux côtés d'Ernst & Young, son organisateur, et de l'Express, co-organisateur. Cette distinction récompense depuis 20 ans des femmes et des hommes qui démontrent leur capacité à innover, à progresser et à créer de la valeur et des emplois. Elle contribue à la reconnaissance essentielle du rôle des entrepreneurs dans la société. Le Prix génère d'ailleurs une émulation et une effervescence dont les effets bénéfiques dépassent largement le cadre de la compétition.

Cette année encore, nos équipes ont pris part, dans les sept grandes régions françaises, aux discussions des jurys et à la sélection des candidatures qui désignent les lauréats pour la finale nationale. Grâce à leur expérience de terrain, elles apportent un regard constructif et critique sur les entreprises et leur projet.

C'est à Jean-Luc Petithuguenin de Paprec Groupe (lauréat d'Ile-de-France) que Christophe de Backer a remis le Prix de l'Entrepreneur de l'Année 2012.

« J'étais convaincu que le recyclage était un métier d'avenir, ce qui était loin d'être le cas de mes concurrents. (...) Nous sommes aujourd'hui implantés dans deux pays : la France et la Suisse, avec des usines de dernière génération qui sont certifiées pour ne pas polluer la planète (...) A partir des déchets collectés, nous les recyclons dans nos usines avant de vendre les matières premières fabriquées dans le monde entier (...) C'est une industrie formidable. Je prends le pari qu'à la fin du 21^e siècle, l'essentiel des produits que les hommes fabriqueront seront issus du recyclage. »

Jean-Luc Petithuguenin, président de Paprec Groupe



Le Global Entrepreneurship Forum*, à la rencontre des chefs d'entreprise

Les équipes de la Banque ont participé en 2012 au Global Entrepreneurship Forum organisé par L'INSEAD.

Des représentants de la banque privée, du private equity et du conseil aux entreprises ont partagé leurs témoignages sur leurs domaines de spécialité : Le management buy-in est-il plus risqué que le management buy-out ? et Qui sont les investisseurs aujourd'hui ?

Le Global Entrepreneurship Forum se déroule une fois par an à Fontainebleau. Il permet à environ 200 étudiants et chefs d'entreprise, alumni ou invités, d'échanger leur expérience en matière d'opportunités entrepreneuriales et d'allier talent de l'entrepreneur et capital intelligent. La participation à ce forum a permis de rencontrer de nombreux chefs d'entreprises et s'inscrit dans une démarche globale auprès de cette population clé (Prix de l'entrepreneur de l'année, partenariat Oséo, déjeuners de femmes de CroissancePlus, etc).

ASSURER LA LOYAUTÉ DES PRATIQUES

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 anticorruption.

En 2012, 103 personnes ont participé aux formations à la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme. 19 personnes ont été formées en matière d'abus de marché.

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.

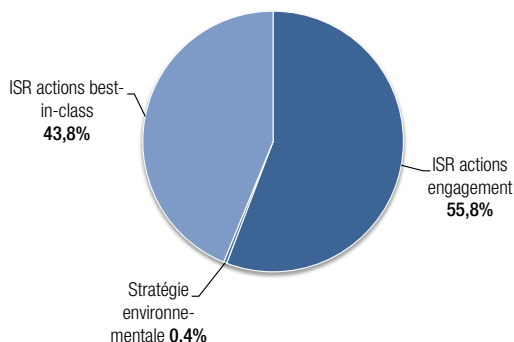
*Forum international de l'entreprenariat, http://www.insead.edu/events/global_entrepreneurship_forum/

DÉVELOPPER LES SOLUTIONS D'INVESTISSEMENT RESPONSABLE

La qualité de la gestion et la capacité à proposer des solutions d'investissement sur mesure adaptées aux exigences de nos clients sont des facteurs clés de succès. La gestion ISR en est un exemple particulièrement marquant pour l'année 2012.

Encours gérés selon des critères ISR

2 447 M€



La croissance de 18,7 % des encours gérés par Edmond de Rothschild Asset Management selon des stratégies ISR (Investissement Socialement Responsable) témoigne de l'importance croissante des critères sociaux, environnementaux ou de gouvernance (ESG) dans le choix des investissements. Le développement d'une capacité d'analyse extra-financière propre à Edmond de Rothschild Asset Management a permis la prise en compte des demandes ISR spécifiques de grands clients institutionnels très exigeants sur ce thème. En un an, Edmond de Rothschild Asset Management a ainsi remporté trois appels d'offres majeurs de mandats ISR totalisant 1 milliard d'euros.

Qu'est-ce que l'ISR ?

L'Investissement Socialement Responsable (ISR) est un terme générique couvrant les investissements éthiques, les investissements responsables, les investissements soutenable, ... 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).

Renouvellement du label ISR Novethic* pour Edmond de Rothschild Tricolore Rendement et Edmond de Rothschild Euro SRI

En septembre 2012, le FCP Edmond de Rothschild Tricolore Rendement a obtenu le renouvellement du label ISR Novethic 2012 avec la mention Engagement. Avec plus de 1,3 milliard d'euros d'encours sous gestion, Edmond de Rothschild Tricolore Rendement est le 1^{er} fonds actions ISR labellisé sur le marché français¹.



La labellisation ISR avec la mention Engagement est un signe de reconnaissance fort, par un tiers externe de référence, de la rigueur et de la transparence de l'approche de dialogue/engagement menée auprès des entreprises par EdRAM, et se fondant sur des critères extra-financiers.



Pour la quatrième année consécutive, Edmond de Rothschild Euro SRI se voit attribuer le Label ISR Novethic, confirmant ainsi la solidité des fondamentaux de notre démarche ISR.

* Le Label ISR Novethic a pour but de donner des repères aux investisseurs individuels auxquels des sociétés de gestion offrent des produits ISR. Attribué par le Centre de recherche ISR de Novethic, organisme indépendant de ces sociétés de gestion, il est destiné à attester aux investisseurs la qualité du processus ISR et la transparence la plus complète possible sur les produits ISR proposés. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le site www.novethic.fr.

Des travaux en continu en faveur de la promotion et de la diffusion de l'ISR au sein d'initiatives nationales et internationales

Dans la continuité de son engagement, Edmond de Rothschild Asset Management prend part, à divers degrés, aux réflexions de place sur les enjeux ESG et participe à la promotion et à la diffusion de l'ISR. Sa contribution est particulièrement marquée au sein de groupes de travail sur l'ISR, parmi lesquels :

- Les Commissions ISR et gouvernement d'entreprise de l'AFG² : en tant que membre de la Commission ISR, Edmond de Rothschild Asset Management a participé en 2010 aux travaux du Club Finance de l'ORSE³ qui ont abouti, notamment, à la publication en 2011 et 2012 de deux éditions d'un Guide sur l'Engagement actionnarial en France et à l'étranger. Par ailleurs, au sein de ces groupes de travail, Edmond de Rothschild Asset Management a contribué aux consultations relatives à la préparation du décret d'application de l'article 224 du Grenelle 2 et à celle pour la nouvelle version du Code de transparence pour les fonds ISR de l'AFG/FIR/Eurosif.
- Adhérent du Forum pour l'Investissement Responsable (FIR - www.frenchsif.org) et membre affilié du European Sustainable Investment Forum (Eurosif - www.eurosif.org), Edmond de Rothschild Asset Management participe en 2013 à un nouveau groupe de travail sur les cas d'Engagement Actionnarial. Le résultat de ces travaux fera l'objet d'une restitution lors d'un événement qui se tiendra courant septembre 2013.

¹ - Données au 31 décembre 2012 – Source Novethic.

² - AFG : Association Française de Gestion

³ - Observatoire sur la Responsabilité Sociale de l'Entreprise

- Engagé au sein du Conseil Technique du Label ISR de Novethic : consultation annuelle des professionnels de l'analyse et de la gestion ISR appartenant à la Commission ISR de l'AFG sur les éléments du règlement du label ISR.

Par ailleurs, Edmond de Rothschild Asset Management soutient les travaux de recherche universitaire sur l'ISR conduits par la Chaire Finance Durable et Investissement Responsable de l'AFG (FDIR - <http://www.enseignement.polytechnique.fr/economie/chairefdir/mission.php>). Parmi ses recherches et réflexions, on peut citer « Conseils d'Administration et Performance des Sociétés cotées », « ISR obligataire et émetteurs souverains », « Confiance des épargnants / investisseurs et ISR ». En 2012, la Chaire pilote une étude avec l'Ecole Polytechnique sur la Gouvernance française.

Sponsoring Paris Europlace et Colloque Annuel Novethic 2012

Durant la semaine de l'ISR et en marge du Forum de l'Investissement, Edmond de Rothschild Asset Management était sponsor d'une manifestation organisée par Paris Europlace le 12 octobre à Paris. Sous le thème « Finance responsable : Nouvelles propositions pour l'Europe », l'événement, ouvert aux professionnels et au grand public, s'est articulé autour de 3 tables rondes et une session de clôture sur les propositions pour une feuille de route européenne 2012-2015.

Le 4 décembre 2012 a également eu lieu la cinquième édition du colloque annuel de Novethic dédié à la prise en compte des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) sur le thème des Stratégies ESG pour Investisseurs Responsables. Sponsor de cet événement exclusivement réservé aux investisseurs institutionnels, Edmond de Rothschild Asset Management a participé à une table ronde sur l'impact de l'engagement actionnarial sur les entreprises.

Edmond de Rothschild Asset Management signataire des UN-PRI



Signataire des UN-PRI (United Nations Principles for Responsible Investment) depuis 2010, Edmond de Rothschild Asset Management s'est résolument engagée à déployer les moyens et à mobiliser ses équipes internes pour intégrer de manière raisonnée et progressive les questions ESG¹ dans l'ensemble de ses investissements. Cette signature des UN-PRI nous engage à rendre opposable notre démarche de progrès à travers le reporting annuel auquel nous nous conformons depuis 2011.

L'ensemble des réponses de Edmond de Rothschild Asset Management au questionnaire annuel 2011 des UN-PRI², est disponible en ligne à l'adresse http://www.unpri.org/signatories/#investment_managers.

S'INVESTIR DURABLEMENT AUX CÔTÉS DE NOS PARTICIPATIONS

Mise en place d'une politique ESG en Private Equity

Au cours de l'année 2012, Edmond de Rothschild Investment Partners a formalisé son approche en matière d'investissement responsable dans une Charte d'Investissement Responsable, signée par l'ensemble des collaborateurs. Cet engagement s'est notamment traduit par la signature des Principes pour l'Investissement Responsable (UNPRI). Ces six principes émis par les Nations Unies visent à mettre les professionnels de l'investissement mieux en phase avec les grands objectifs de la société à travers l'adoption de meilleures pratiques environnementales, sociales et de gouvernance d'entreprise (ESG).

Concrètement, Edmond de Rothschild Investment Partners s'engage à intégrer de manière systématique les questions environnementales, sociales et de gouvernance d'entreprise :

- dans ses critères de choix d'investissements, à travers la mise en place de quinze indicateurs simples, tels le fonctionnement des instances de gouvernance, la politique en matière de diversité et d'égalité des chances, ou les initiatives de réduction de l'impact environnemental.
- dans ses pratiques en tant qu'actionnaire professionnel, en identifiant les opportunités et les axes d'amélioration de nos participations et en les accompagnant dans leur démarche de progrès tout au long de la durée d'investissement.
- dans ses reportings annuels, produits selon les meilleurs standards de qualité et de transparence, et détaillant précisément les démarches entreprises et les progrès réalisés pour chacune des participations en portefeuille.

Cet engagement a reçu un accueil très favorable, non seulement de nos investisseurs, mais également des dirigeants des participations du portefeuille : ainsi, les dirigeants des sociétés Marietton et Chabé Limousines ont accepté de réaliser un diagnostic ESG afin d'identifier des axes de progrès. D'autres sociétés, déjà très avancées en matière d'intégration des enjeux ESG, ont approfondi leur engagement : Nexira s'est ainsi engagé à réduire de 25% les volumes d'épandage sur son site de Serqueux, à niveau d'activité constant. Voyageurs du Monde, dont la démarche en matière de développement durable était déjà très structurée avant notre entrée au capital (réévaluation annuelle du bilan carbone depuis 2007) a mis en place en 2012 de nouvelles pochettes de voyage alliant matériaux écologiques et projet social (rescolarisation d'enfants).

² - Il est à noter la refonte du questionnaire annuel des UN-PRI en 2012 qui a constitué une année test du nouveau canevas de reporting à laquelle EdRAM a contribué. Aussi, les prochains reporting des signataires des UN-PRI seront publiés en 2014.

Les rapports annuels 2012 des fonds Cabestan Capital et Winch Capital 2 ont été pour la première fois enrichis d'une rubrique ESG, détaillant précisément les chantiers en cours et les résultats obtenus pour chaque société. En 2013, la même démarche sera appliquée aux participations du fonds Biodiscovery 4 levé en 2012, adressant le secteur des sciences de la vie.

UN QUATRIÈME FONDS DÉDIÉ AUX SCIENCES DE LA VIE

Edmond de Rothschild Investment Partners a accru ses ambitions dans le domaine des Sciences de la Vie et a procédé en 2012 à la levée d'un 4^e fonds BioDiscovery.

70% des nouveaux produits approuvés en 2010 sont issus des biotechnologies (32% en 2000). Les produits biotech sont devenus des traitements de référence dans le traitement de 3 des 4 cancers les plus fréquents (sein, côlon, poumon). Dans le top 10 des médicaments les plus vendus dans le monde, 5 sont issus de sociétés de biotechnologie.

Ce nouvel engagement dans le secteur de la santé, où la découverte de nouveaux traitements fait de plus en plus appel aux biotechnologies, est le fruit d'une double filiation : l'engagement de la famille Rothschild et la constitution d'une équipe leader.

En effet, depuis sept générations, la famille Rothschild a toujours soutenu la recherche scientifique et médicale. Elle a participé à la création du premier laboratoire de biologie moléculaire au monde pour appuyer les travaux de Claude Bernard. Elle a également été à l'origine de l'institut de Physico-Chimie de Paris, de la Fondation Curie et de l'Institut du Radium, pour ne citer que ceux-là. De la même manière, la Fondation Ophtalmologique Adolphe de Rothschild, créée au début du siècle dernier, a toujours eu comme objectif prioritaire, notamment dans les maladies de l'œil et du cerveau, de permettre au plus grand nombre de bénéficier de l'innovation médicale et technologique.

En dix ans, l'équipe spécialisée d'Edmond de Rothschild Investment Partners est devenue l'une des toutes premières en Europe. Elle a développé une gamme de fonds dédiés intervenant dans les produits thérapeutiques, les dispositifs médicaux et le diagnostic. Depuis le lancement de la franchise BioDiscovery, trois fonds ont été levés avec succès pour un total de 260 millions d'euros : BioDiscovery 1 en 2001 (€23M), BioDiscovery 2 en 2005 (€80M), BioDiscovery 3 en 2008 (€155M). L'équipe a investi près de 200 millions d'euros dans 45 sociétés, qui ont pu réunir 700 millions d'euros de financements et créer plus de 1 500 emplois en Europe, illustrant bien cette rencontre entre utilité, croissance et rentabilité.

EDR PRIVATE EQUITY CHINA, MEILLEUR "FONDS PARTENAIRE CLEANTECH"

Edmond de Rothschild Private Equity China a remporté le 15 décembre 2011 à Beijing, lors du 4^{ème} sommet consacré à l'industrie cleantech en Chine, le prix de meilleur fonds partenaire cleantech pour avoir contribué au développement de Suntrix Solar, élue entreprise au plus grand potentiel de croissance dans les énergies renouvelables.

Suntrix Solar est une entreprise leader dans le développement de la technologie photovoltaïque à concentration, spécialisée dans la production de panneaux solaires. Cet événement de renommée en Chine met en lumière le développement de l'industrie cleantech et est devenu une plate-forme d'échanges et de coopération entre experts, entrepreneurs et investisseurs.

ACCOMPAGNER LES PROJETS PHILANTHROPIQUES

La philanthropie est une démarche qui a considérablement évolué au cours de ces dernières années pour se professionnaliser et s'incarner plus pleinement. Pour accompagner ce changement, la banque privée a choisi de l'incarner pour ses clients à l'occasion d'une conférence-débat organisée sur le thème « Du don à l'investissement philanthropique : comment passer du projet à la réalité ? »

Parce que l'engagement philanthropique est avant tout une aventure humaine tournée vers l'action, la banque et le groupe mazars, son partenaire pour cet événement, ont choisi de faire témoigner des personnalités qu'ils ont eu la chance d'accompagner dans la mise en œuvre de leur structure philanthropique. Cet événement mêlait donc des témoignages très concrets aux regards d'experts. Une approche originale qui a enthousiasmé les participants et levé de nombreux freins.

Trois philanthropes entrepreneurs aux parcours très divers ont ainsi partagé leurs expériences, expliquant de façon pratique comment leurs projets avaient pu devenir réalité. Motivations personnelles, mode d'accompagnement, choix de structure, difficultés rencontrées sont autant de sujets qui ont été abordés, sur des objectifs d'intérêt général aussi divers que la promotion du développement humain intégrant la protection de l'environnement, la venture philanthropie ou l'enseignement et la recherche dans le domaine de l'électroacoustique.

D'autres événements autour de la philanthropie sont venus ponctuer l'année afin de prolonger, par le partage d'expériences humaines, l'offre d'accompagnement à la création de véhicules philanthropiques de la Direction de la Clientèle Privée.

MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES ET MISSION PRO BONO

Des collaborateurs plus ouverts aux enjeux de société

La Banque a lancé en octobre 2011 une action pilote de mécénat de compétences, avec le soutien des Fondations Edmond de Rothschild, en accompagnant l'association Mozaïk RH. Mozaïk RH est un cabinet de recrutement à but non lucratif, agissant pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés issus des quartiers populaires. Notre participation vient en appui du programme d'accompagnement et d'insertion professionnelle déployé par Mozaïk RH et baptisé PasserElles. Quinze collaborateurs volontaires ont ainsi participé au programme en parrainant une des jeunes femmes sélectionnées ou en animant un des ateliers co-organisés avec Mozaïk RH.

Au terme de cette édition test, le partenariat a été confirmé pour une durée supplémentaire minimale de deux ans. Une nouvelle édition démarrée en septembre 2012 bénéficie à ce titre d'une subvention de la Banque ainsi que du mécénat de compétences de certains collaborateurs.

Des actions résolument en faveur de l'entrepreneuriat social

La Banque s'est également investie dans le programme Scale-Up, créé par les Fondations Edmond de Rothschild et l'ESSEC. Dans ce cadre, elle a rejoint le cercle d'experts intervenant à titre gratuit auprès des entrepreneurs sélectionnés.

Les banquiers volontaires ont ainsi la possibilité de participer à des échanges qui leur permettent de valoriser leur expérience 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'impacts.

En analysant la stratégie de croissance et le modèle d'affaire de l'entreprise sociale qu'ils accompagnent du point de vue du professionnel de la finance, ils assistent les équipes dirigeantes dans l'identification des facteurs clés de développement économique pérenne.

« En s'inspirant d'une approche issue du monde de la finance, cette initiative innovante permet aux entreprises sociales de rationaliser leur stratégie et leur développement. Quant aux professionnels sollicités en pro bono, ils auront chacun apporté leur expertise au service du développement humain et de l'impact social ».

Firoz Ladak, Directeur général des Fondations Edmond de Rothschild

Après un an d'accompagnement stratégique, juridique et financier, les lauréats du programme 2011-2012 (Farinez-vous, Juratri, MKT Sociétal, Misericordia, ATF Gaïa) ont eu la possibilité de présenter leur plan de développement et leurs besoins de financements à un panel d'investisseurs à la fois solidaires et classiques. Le programme a en effet cette capacité à rapprocher le monde de l'économie sociale et celui du secteur privé. C'est ainsi dans la diversité des compétences qu'il réunit que réside l'originalité de Scale-Up.

« Scale-Up réunit deux mondes qui se côtoient encore trop peu. Il permet à la fois à nos lauréats de faire la preuve de leur professionnalisme, et à nos banquiers de donner un sens solidaire à leur expertise ».

Ariane de Rothschild

Par ailleurs, les deux entreprises du programme Scale-Up 2010-2011, Puerto Cacao et Extramuros, ont fait l'objet de projets de collaboration concrétisés en 2012 pour la fourniture de chocolats issus du commerce équitable et le recyclage de matériaux usagés pour la conception d'objets promotionnels. 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 2012, environ 740 heures de travail ont été confiées à des travailleurs handicapés employés dans des ateliers spécialisés.

Informations sociales et environnementales

INFORMATIONS SOCIALES

L'année 2012 a été marquée par la définition et la mise en œuvre d'une nouvelle stratégie pour l'ensemble du Groupe Edmond de Rothschild, activement déployée par les équipes de l'entité française. A Paris, l'activité de gestion d'actifs a été amenée à évoluer avec le rapprochement des sociétés Edmond de Rothschild Asset Management et Edmond de Rothschild Investment Managers.

Le développement des collaborateurs à travers une politique ambitieuse de valorisation des compétences et de fidélisation demeure un objectif prioritaire. C'est dans cet esprit que les équipes de la Direction de Ressources Humaines accompagnent la stratégie de la Banque.

Ressources humaines

Formation	Part du personnel formé dans l'année	53,7%
	Nombre total d'heures de formation	8 949 heures
Egalité hommes - femmes	Part des femmes cadres Groupe	43,2%
	Part des femmes cadres hors classe Groupe	23,5%

EMPLOI

Au 31 décembre 2012, la Banque et ses filiales emploient 974 collaborateurs dans le monde, 24 nationalités étant représentées au total.

	2012	2011
Effectif en France	826	858
Effectif hors de France	148	156
Effectif total	974	1014

Les effectifs en France sont marqués par une proportion très élevée de 80% de cadres.

L'effectif est réparti de façon équilibrée entre hommes et femmes, avec une proportion de femmes représentant 47 % de l'effectif.

43 % des cadres sont des femmes, de sorte que les sociétés du Groupe de la Banque atteignent depuis plusieurs années l'objectif fixé par la branche professionnelle 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 2012, passant de 8,3 ans à 8,7 ans, comme l'âge moyen qui atteint 41,2 ans, contre 40 ans en 2011.

Au 31 décembre 2012, 96 % des collaborateurs en France bénéficiaient d'un CDI, 48 % de ces postes étaient occupés par des femmes.

101 recrutements ont été réalisés en 2012, dont 58 en CDD. 55 % ont concerné des femmes.

Les départs, au nombre de 141, ont concerné pour 58 % des femmes et pour 6 % des collaborateurs de plus de 45 ans. Ils intègrent également l'engagement d'un plan de sauvegarde de l'emploi et d'un plan de départ volontaire préalable, prévoyant la suppression de 66 emplois consécutivement à la fusion des entités Edmond de Rothschild Asset Management et Edmond de Rothschild Investment Managers.

Le turnover évolue de 9 % à 8 % entre 2011 et 2012.

La Banque et ses filiales poursuivent une démarche active d'intégration des jeunes en entreprise : près de 184 stagiaires et jeunes en contrat de formation en alternance étaient présents en 2012 (effectif base temps plein).

Chaque année, toutes les entités du Groupe Edmond de Rothschild S.A. mettent en place et développent des partenariats avec certaines écoles et formations dans le but d'organiser et d'optimiser le sourcing des jeunes talents. La présence de la Banque et de ses filiales dans les forums de rencontre des grandes écoles s'est renforcée en 2012 avec la participation d'opérationnels à près de 10 manifestations, notamment au sein des établissements suivants : ESCP Europe, ESSEC Business School, Sciences Po Paris, Trium (forum regroupant les écoles des Mines, Ponts et ENSTA), EDHEC, HEC, Université Paris-Dauphine et Reims Management School.

Le déploiement d'actions de développement au bénéfice des collaborateurs seniors s'est poursuivi en application du plan d'actions seniors, institué pour une durée de trois ans à compter du 1er janvier 2010. Environ 50 entretiens d'expérience de collaborateurs âgés de 45 ans et plus sont menés chaque année.

En 2012, la part de salariés âgés de plus de 50 ans reste stable à 20%.

Près de 5 % des effectifs, principalement des femmes, ont choisi d'organiser leur travail à temps partiel, l'ensemble des demandes de passage à temps partiel ayant été approuvées en 2012.

6 collaborateurs, en charge d'assurer la sécurité de l'exploitation informatique, sont soumis à une organisation du travail spécifique par équipe impliquant un travail de nuit, selon un accord collectif en vigueur.

Le niveau d'absentéisme, de 5,4 % en 2012, a légèrement augmenté consécutivement à plusieurs arrêts de travail de longue durée.

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.

La transposition de la directive AIFMD (Alternative Investment Fund Managers Directive) prévue au plus tard le 22 juillet 2013, le projet de Directive UCITS5 (Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities) ainsi que le projet de directive CRD4 impacteront notre politique de rémunération dans les prochains mois.

Les principales évolutions concerneront l'élargissement de la population régulée aux activités de gestion d'actifs, la révision de la structure de rémunération des collaborateurs concernés et le renforcement des règles de contrôle et de publication des informations liées aux rémunérations.

L'actualisation de la politique de rémunération sera soumise à la validation du Comité de rémunération.

	2012	2011
Masse salariale annuelle (en milliers d'euros) DADS	99.428	86.385
Pourcentage d'augmentation du salaire fixe	2,60%	2,60%
Part des bonus en pourcentage de la MS fixe au (31/12/(N-1))	36,80%	39%
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion à un niveau supérieur	74 dont 50 % de femmes	71 dont 51 % de femmes

La masse salariale s'établit à 99,4 millions d'euros contre 86,4 millions d'euros en 2011, soit une hausse de 15 %. Elle intègre notamment l'évolution des salaires fixes entre 2011 et 2012 et le coût des départs intervenus en 2012.

RELATIONS SOCIALES

En 2012, 11 accords collectifs ont été conclus au sein de l'UES, concernant entre autres l'égalité professionnelle, l'épargne salariale ou l'évolution du périmètre de l'UES.

Par ailleurs, le Comité d'Entreprise 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.

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

Le bien-être et la santé au travail sont l'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 aux risques psychosociaux à destination des managers sont organisées depuis l'année 2011 (30 collaborateurs formés en 2012) et seront poursuivies avec l'organisation régulière de 3 groupes d'une dizaine de managers par an.

FORMATION

Formation et mobilité constituent les pivots du développement des ressources humaines. Le renforcement de la formation professionnelle au bénéfice des collaborateurs de la Banque et de ses filiales s'est poursuivi en 2012. Ainsi, 723 inscriptions ont été réalisées et ont représenté 1,9 million d'euros, soit 1,9 % de la masse salariale. Le plan de formation 2013 s'inscrit dans la continuité des actions engagées en 2012. Il met en valeur les compétences internes et mise sur le développement des collaborateurs.

Une large majorité des actions engagées concernent 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.

Dans le cadre de la fusion entre Edmond de Rothschild Asset Management et Edmond de Rothschild Investment Managers, une démarche d'accompagnement du changement sera engagée en 2013, avec pour objectif de poursuivre le développement des compétences et des expertises des collaborateurs. Il s'agira également de faciliter la mise en place et le déploiement de méthodes de travail communes et de favoriser une dynamique d'interaction au sein des équipes de la nouvelle structure fusionnée.

Entités du groupe France	2012	2011
Part de salariés ayant suivi au moins une formation dans l'année	54%	53%
Part des femmes parmi les stagiaires formation	46%	48%
Nombre total d'heures de formation	8.949	8.138
Budget annuel de formation (en milliers d'€)	1.919	1.614
dont versement à des fonds d'assurances formation	39%	39%

ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

L'intégration des salariés en situation de handicap fait l'objet d'une attention particulière, notamment en matière d'aménagement du poste de travail. Le nombre travailleurs handicapés a augmenté en 2012, passant de deux à quatre personnes employées à temps plein.

Un plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes avait été adopté pour l'année 2012, après avoir recueilli l'avis favorable des Instances Représentatives du Personnel.

Trois domaines d'actions prioritaires ont ainsi été définis et repris depuis dans un accord collectif du 20 décembre 2012,

applicable pour 3 ans à compter du 1er janvier 2013 : 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.

A ce titre, 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, destiné aux femmes, et plus spécifiquement, aux non-cadres.

Depuis, un avenant du 22 février 2013 est venu compléter ce dispositif par la mise en place d'objectifs et d'indicateurs relatifs à la rémunération effective et donc au principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

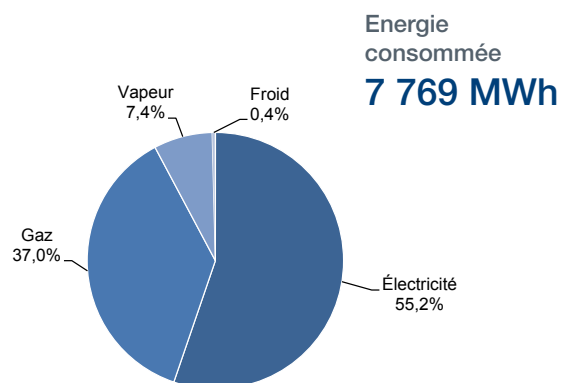
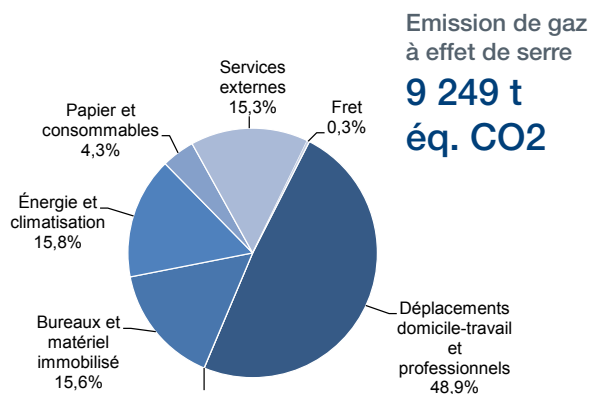
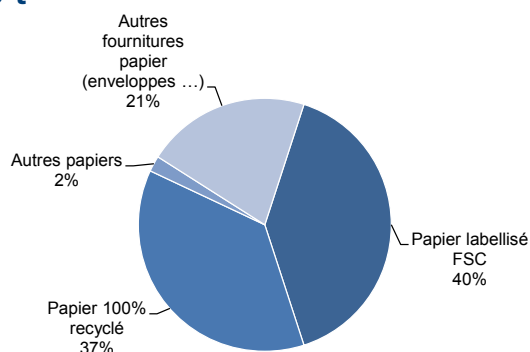
Au-delà de ce cadre d'origine réglementaire, la promotion du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constitue un élément majeur de la politique des Ressources Humaines.

Enfin, l'entretien annuel d'évaluation intègre une réflexion entre le collaborateur et son manager, sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

La Banque a poursuivi en 2012 le déploiement d'une politique volontariste de réduction de son empreinte environnementale, dont les principaux résultats ont été la baisse de 14% de ses émissions de gaz à effet de serre et de 15 tonnes de ses consommations de papier.

Consommation de papier 81,6 t



POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

A l'initiative de la Direction du Développement Durable, placée sous la responsabilité directe du Directoire, une politique générale de développement durable permet depuis fin 2010 d'organiser et de coordonner les initiatives prises en la matière par la Banque et ses filiales.

Sur la base des Bilans Carbone® réalisés en 2010 et 2011, l'identification des principales sources d'émissions de gaz à effet de serre a conduit à la mise en place d'indicateurs de suivi, d'actions de sensibilisation et de critères de choix permettant de gérer l'impact environnemental direct de la conduite de nos activités. Ces éléments complètent les Plans de Continuité de l'Activité définis pour prévenir et gérer les risques extrêmes auxquels sont soumises les activités bancaires.

La sensibilisation des salariés sur les impacts environnementaux de leurs déplacements professionnels, de l'utilisation de papier, de la gestion des bâtiments et du recyclage des déchets a été intégrée au plan de communication interne. La démarche Green IT menée par la Direction des Systèmes d'Information participe également à davantage d'efficacité énergétique. Différentes solutions techniques contribuant à la maîtrise des consommations électriques et des impressions de documents ont été étudiées et sont progressivement mises en œuvre.

L'installation de deux ruches aux abords immédiats d'un de nos bâtiments parisiens a permis d'initier un cycle de sensibilisation aux enjeux de la biodiversité, bien que ceux-ci ne revêtent pas, par nature, d'importance directe sur les métiers de la banque.

Ces éléments généraux de politique environnementale participent à la diffusion, auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe, des valeurs qui fondent plus largement la vision de la famille Rothschild d'une Finance Responsable : exigeante, consciente de son rôle dans la société et tournée vers l'avenir.

UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

Les consommations de papier ont subi un très net ajustement à la baisse à la suite des actions menées pour en rationaliser l'usage. Qualitativement, l'amélioration porte sur le report de consommation sur des papiers recyclés ou labellisés FSC. La dématérialisation progressive des avis envoyés à nos clients, en valorisant les fonctionnalités du site Internet, libère un important potentiel supplémentaire de réduction.

Le No Print Day, une journée sans papier

A deux reprises en 2012, Edmond de Rothschild Asset Management organisait un « No Print Day », en vue de sensibiliser ses collaborateurs à la consommation de papier. Pendant une journée, chacun était invité à réduire au maximum ses impressions. La mobilisation a été au rendez-vous, car le nombre de pages imprimées a été réduit de 40% par rapport au même jour de la semaine précédente.

La Direction des Services Informatiques s'est également mobilisée en réalisant ces deux journées sans aucune impression.

L'extension du recyclage des déchets aux matériaux plastique, canettes et papier sur l'ensemble des sites parisiens a constitué en 2012 un élément significatif de l'avancement de notre démarche au quotidien.

Par un travail en étroite collaboration entre les Moyens Généraux et la Direction du Développement Durable, une filière efficace de recyclage des déchets a pu être mise en œuvre. Après avoir procédé à l'identification des besoins sur chaque site pour définir le matériel adéquat, les moyens généraux ont revu le mode opératoire avec chaque prestataire assurant les différentes étapes de tri à respecter : prélèvement des plastiques et canettes puis levée des conteneurs pour le traitement et le recyclage, sécurisation de la destruction des documents confidentiels, recyclage des papiers. 250 poubelles de tri ont été mises en place dans la Banque et ses filiales.

Sur le plan énergétique, les chiffres de consommation ne réagissent que faiblement aux actions de sensibilisation menées et appellent à mettre en place des mesures plus adaptées de rénovation énergétique des bâtiments, à l'image des travaux en cours sur le siège social d'Edmond de Rothschild Investment Services à Tel-Aviv.

BILAN CARBONE

La volonté de réduire nos impacts directs sur le changement climatique s'est traduite depuis 2010 par la réalisation de notre Bilan Carbone® sur l'ensemble de nos activités.

La réduction des émissions de gaz à effet de serre en 2012 a été la conséquence d'une forte baisse des déplacements aériens des salariés par rapport à l'année 2011, qui avait marqué une étape importante du développement international du Groupe.

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.

La Banque a renouvelé en 2012 son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies ainsi que celle au Programme des Nations Unies pour l'Environnement pour le secteur financier (UNEP FI).



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, 11
2. à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme. p. 8, 9

DROIT DU TRAVAIL

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ; p. 13
4. l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ; p. 12-14
5. l'abolition effective du travail des enfants ; p. 12-14
6. l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. p. 11, 14

ENVIRONNEMENT

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ; p. 3, 15
8. à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; p. 9
9. à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement. p. 9-10

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. 7