



# Rapport de développement durable 2013

**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](http://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	Economie durable : aller encore plus loin
4	Profil et chiffres clés
5	Gouvernance
6	2013, une année marquée par l'amélioration continue dans le développement durable
7	L'investissement responsable comme moteur essentiel de la démarche de développement durable
12	Résultats de la démarche de développement durable en France en 2013
24	Les principes du pacte mondial des nations unies

# Economie durable : aller encore plus loin

**L**es scientifiques constatent année après année la dégradation de nombreux facteurs climatiques et environnementaux. A cela s'ajoutent des situations de conflits régionaux aux conséquences catastrophiques sur les populations, mais aussi le manque chronique d'eau courante et d'eau potable, le développement galopant des mégapoles, les nouvelles nécessités issues du vieillissement démographique... 2013 n'aura pas été épargnée par ces phénomènes.

La responsabilisation individuelle reste essentielle, mais elle ne suffit plus. Nous avons par conséquent décidé de franchir une étape supplémentaire en contribuant plus activement que jamais aux initiatives systémiques engagées au niveau mondial.

Nous avons renforcé notre soutien aux initiatives des Nations Unies. Signataires depuis 2011 du United Nations Global Compact, nous avons réaffirmé notre attachement aux combats qu'il mène pour que les droits de l'homme, les normes du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption deviennent une préoccupation constante des entreprises à travers le monde. Le présent rapport rend compte des initiatives prises en France dans ces domaines.

Nous sommes également impliqués dans le Pacte du Millénaire et dans les objectifs de développement social et environnemental qu'il porte avec force. L'horizon 2015 assigné à ces objectifs se rapproche. La réflexion sur l'après-2015 est désormais d'actualité. C'est dans cette perspective qu'une rencontre officielle aura lieu en 2014 avec Ban Ki Moon, secrétaire général de l'ONU.

Comme financiers, nous ne pouvons que nous réjouir que la loi dite Grenelle II ait, en France, rendu obligatoire le reporting de développement durable : c'est en faisant cet exercice que l'on prend conscience des marges de progression dont on dispose. En France, cela s'est traduit par un effort supplémentaire sur l'émission de CO2 et le recyclage du papier. Cet effort doit impérativement s'étendre à tout le Groupe : en 2014, nous mènerons donc collectivement une réflexion visant à définir notre stratégie Groupe de développement durable pour les prochaines années.

Une autre manière de marquer notre engagement à notre échelle est de mettre l'accent sur les fonds relevant de l'investissement responsable. L'augmentation des encours de ces fonds cette année est un signe très positif et nous souhaitons que cette tendance se poursuive. C'est la clef de l'émergence d'entreprises et de pratiques novatrices dans ce domaine.

Un groupe familial se doit de respecter la tradition dont il a hérité. Mais sa véritable vocation est de réfléchir à ce qui sera légué aux générations suivantes. Ce que nous voulons, c'est faire de notre groupe un exemple dans le domaine du développement durable. Cela passe par des initiatives propres ou par le soutien résolu à ce qui est mis en place à l'échelle mondiale. Mais cela passe aussi par la démonstration quotidienne que la finance permet de faire avancer les choses et d'orienter les acteurs économiques dans le bon sens. Progresser dans cette voie reste pour nous un défi prioritaire.

**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'.

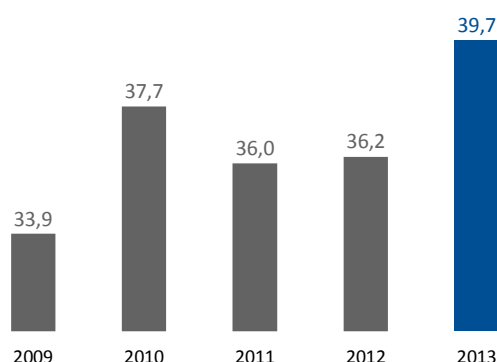
# Profil et chiffres clés

## DEUX PÔLES DE DÉVELOPPEMENT STRATÉGIQUES

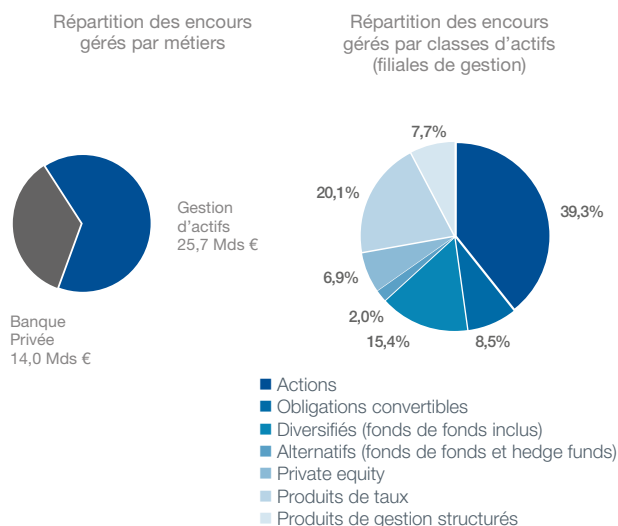
Fondé en 1953, le groupe Edmond de Rothschild, groupe indépendant, à capital familial, est spécialisé dans la banque privée et l'asset management. Il est présidé depuis 1997 par le Baron Benjamin de Rothschild, fils du fondateur. Il compte 164 milliards CHF (133,6 milliards d'euros) sous gestion, 2 774 collaborateurs et 31 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 faitière 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 2013

La Compagnie Financière Edmond de Rothschild est détenue à 86,91% 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	2011	2012	2013
Total de bilan	3.043	2.456	2.265
Capitaux propres (part du Groupe) <sup>1</sup>	335	331	319
Crédits distribués	402	294	473
Dépôts clientèle	1.654	1.206	1.273

### Chiffres du Compte de résultat<sup>2</sup>

Produit net bancaire	400	324	315
Résultat net (part du Groupe)	59	30	25

Effectif moyen (nombre)	995	1.004	910
-------------------------	-----	-------	-----

La solidité de la situation financière du Groupe de la Banque se reflète par ses ratios de Tier One<sup>(3)</sup> (11,2% à fin 2013), et de Core Tier One<sup>(3)</sup> (11,8% à fin 2013).

1. Hors résultat de l'exercice.

2. Ces éléments ne tiennent pas compte des éléments non récurrents (cf. rapport annuel 2013).

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 (jusqu'au 11.09.2013)

Daniel Trèves

Christian Varin

Edmond de Rothschild S.A.,

représentée par Christophe de Backer

### Censeur

François Boudreault

### Vice-Président d'Honneur

Victor Sasson (décédé le 07.12.2013)

### Secrétaire

Alain Benhamou

## DIRECTOIRE

### Président

Vincent Taupin (à partir du 18.03.2014)

Marc Samuel (jusqu'au 18.03.2014)

### Directeur Général

Marc Lévy (jusqu'au 30.05.2013)

### Secrétaire Général

Jean-Hervé Lorenzi (à partir du 18.03.2014)

Patrice Dordet - Directeur Général des Gestions Privées (jusqu'au 18.03.2014)

## 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 était rattachée au Directoire de la banque en France. En avril 2013 elle a été placée sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines du groupe Edmond de Rothschild afin d'assurer la transversalité de la politique de développement durable dans l'ensemble des entités. Sa principale mission est de proposer une stratégie de développement durable pour le Groupe accompagnée d'un plan d'actions détaillé pour les années à venir et d'orienter et de coordonner les initiatives du Groupe dans ce domaine.

# 2013, une année marquée par l'amélioration continue dans le développement durable

Ce rapport présente les activités en France du groupe Edmond de Rothschild en 2013 dans le domaine du développement durable telles que nous les avons publiées dans le rapport financier du Groupe et conformément à l'article 225 de la loi Grenelle 2<sup>1</sup>. Pour la première fois, les données concernant le développement durable présentées dans le rapport financier et leur processus de collection et de consolidation ont été analysées et vérifiées par les Commissaires aux Comptes.

Dans ce rapport dédié, nous ajoutons à ce contenu du rapport financier un éclairage particulier sur les réalisations et les indicateurs qui rendent compte de l'avancement de notre démarche dans l'Investissement Responsable<sup>2</sup>. Ce dernier constitue un pilier fondamental de notre stratégie de développement durable et vise à contribuer activement à l'essor de l'économie durable.

Que ce soit dans l'harmonisation des processus de Ressources Humaines, la gestion de l'impact environnemental, la loyauté des pratiques, ou le mécénat de compétences en étroite collaboration avec les Fondations Edmond de Rothschild, ce rapport illustre comment le groupe Edmond de Rothschild en France a avancé dans l'implémentation des valeurs du Groupe: Concordia, Integritas et Industria.

## CHARTRE EDMOND DE ROTHSCHILD DE LA 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.

1. Loi n° 2010-788 du 12 Juillet 2010 portant engagement national pour l'environnement

2. Le contenu de cet éclairage sur l'Investissement Responsable n'a pas été soumis à l'analyse des Commissaires aux Comptes.

# L'investissement responsable comme moteur essentiel de la démarche de développement durable

## DÉVELOPPER LES SOLUTIONS D'INVESTISSEMENT RESPONSABLE

Les enjeux du développement durable à l'échelle mondiale traduisent aujourd'hui une urgence qui s'impose à l'ensemble des acteurs économiques et qui nécessite une réponse collective pour les traiter. Pour sa part, le secteur financier s'engage progressivement en faveur d'une croissance exponentielle des produits et services investissant auprès d'acteurs économiques engagés dans la résolution de problématiques de développement durable. Le groupe Edmond de Rothschild est lui-même très impliqué dans ces démarches en France et notamment dans la gestion ISR. Celle-ci constitue une des stratégies d'investissement responsable que le Groupe propose à ses clients.

### Qu'est-ce que l'ISR ?

En France, «L'ISR (Investissement Socialement Responsable) est un placement qui vise à concilier performance économique et impact social et environnemental en finançant les entreprises et les entités publiques qui contribuent au développement durable quel que soit leur secteur d'activité. En influençant la gouvernance et le comportement des acteurs, l'ISR favorise une économie responsable<sup>3</sup>».

### Nos activités ISR en 2013 au sein de l'entité Edmond de Rothschild Asset Management<sup>4</sup>

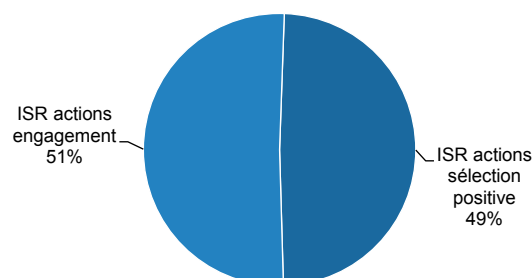
#### Une expertise de gestion et d'analyse ISR éprouvée et reconnue par le marché

La qualité de la gestion et notre capacité à proposer des solutions d'investissement sur-mesure adaptées aux exigences de nos clients sont des facteurs clés de succès du Groupe. L'expertise de gestion ISR en est un exemple particulièrement marquant pour l'année 2013. En effet, la croissance des encours ISR en 2013 a dépassé les 3 milliards d'euros, soit une hausse de 26% par rapport à 2012. Cette progression s'explique par un effet de marché mais également par le renforcement des souscriptions dans l'un des fonds pour un client institutionnel géré par Edmond de Rothschild Asset Management, gage de confiance dans la rigueur du processus ISR qui est appliqué.

## INVESTISSEMENT SOCIALEMENT RESPONSABLE<sup>5</sup>

Encours gérés selon des stratégies ESG\* :  
**3 102 M€**

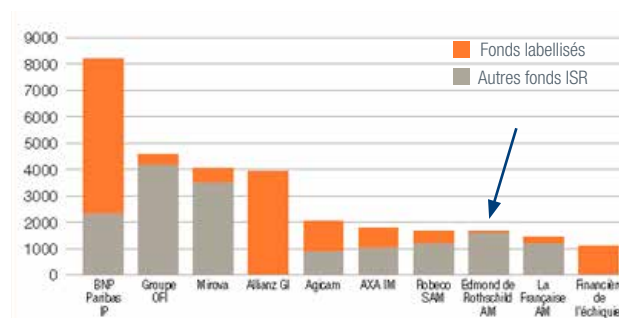
soit 13,6 % des actifs gérés par EdRAM



Avec une croissance de ses encours qui s'affirme depuis 5 ans, Edmond de Rothschild Asset Management figure parmi les 5 premiers gestionnaires sur le marché français des fonds ouverts ISR actions à fin 2013.

### CLASSEMENT DES SOCIÉTÉS DE GESTION DISTRIBUANT DES FONDS LABELLISÉS

par volume d'encours de fonds ISR ouverts au 31 décembre 2013 et en millions d'euros



Source : Novethic

Ce graphique a été publié dans L'Essentiel de l'ISR, numéro 39, en février 2014.

3. Définition de l'ISR élaborée par l'AFG (Association Française de la Gestion financière) et le FIR (Forum pour l'Investissement Responsable).

4. Toute mention dans le présent Rapport à Edmond de Rothschild Asset Management vise l'entité juridique Edmond de Rothschild Asset Management (France), société par actions simplifiées au capital de 9.180.000 euros dont le siège social est situé 43 rue du Faubourg Saint Honoré 75008 Paris immatriculée au RCS sous le numéro 332 652 536 et agréée par l'AMF.

5. L'investissement socialement responsable par sélection positive s'appuie sur l'identification des entreprises les plus performantes en matière d'ESGP (Environnement-Social-Gouvernance-Parties prenantes). Ces données ont été parmi celles analysées par les Commissaires aux Comptes en 2013.



Le fonds EdR Euro SRI a reçu, pour la cinquième année consécutive, le label ISR attribué par l'organisme indépendant Novethic. Cette distinction est délivrée aux fonds appliquant une analyse ESG rigoureuse et, répondant à des critères stricts de transparence et de communication auprès du grand public sur son processus d'investissement et d'analyse extra-financière.

En 2013, notre fonds EdR Tricolore Rendement totalise plus de 1,6 milliard d'euros sous gestion confirmant ainsi sa position de premier plan sur le marché français de l'ISR en tant que fonds appliquant une stratégie ISR d'Engagement. Labellisé avec la mention 'Engagement' successivement en 2011 et 2012 par Novethic, le fonds ne bénéficie plus de ce label ISR en raison de l'évolution du règlement du label Novethic en 2013, qui a eu notamment pour impact de ne plus proposer au marché un label avec les mentions « Engagement » et « Indicateurs ESG<sup>5</sup> ». Néanmoins, le fonds maintient sa politique d'Engagement ESGP<sup>6</sup> qui s'est par ailleurs élargie progressivement aux valeurs de la zone Euro à partir de 2012.

Le détail de cette Politique d'engagement ESGP est accessible sur le site internet de la société de gestion ([cliquez http://www.edmond-de-rothschild.fr/SiteCollectionDocuments/edram/pdf/finance-responsable-et-isr/Politique-Engagement-Tricolore-Rendement.pdf](http://www.edmond-de-rothschild.fr/SiteCollectionDocuments/edram/pdf/finance-responsable-et-isr/Politique-Engagement-Tricolore-Rendement.pdf)). Edmond de Rothschild Asset Management rend également compte des initiatives issues de cette Politique d'engagement ESGP au sein de son Rapport annuel sur l'exercice des droits de vote 2013 et du Reporting d'Engagement ESGP du fonds Edmond de Rothschild Tricolore Rendement, démontrant une nouvelle fois son attachement à intégrer les meilleurs standards de transparence sur son expertise ISR.

INTERVIEW AVEC PIERRE NEBOUT, GÉRANT DU FONDS EDR TRICOLERE RENDEMENT:

**Comment la politique d'engagement d'Edmond de Rothschild se traduit-elle dans la gestion du fonds Tricolore Rendement et quels en sont les bénéfices et les inconvénients ?**

La démarche d'engagement de EdR Tricolore Rendement vise à évaluer la performance 'ESGP' (environnementale, sociale, gouvernance, parties prenantes) et à identifier des enjeux qui présentent un risque potentiel à la valeur financière de l'entreprise. A la différence d'un fonds de type 'best-in-class', notre but n'est pas d'exclure une valeur avec une problématique ESGP mais d'interagir avec la direction de l'entreprise pour améliorer la situation. Si cette démarche aboutit, la valeur financière de l'entreprise en bénéficie. Sinon, nous considérons que c'est un risque, soit pour la société elle-même soit pour notre fonds, et en conséquence nous pourrions être amenés à vendre la valeur.

En termes de bénéfices, notre vision et notre analyse de la performance de l'entreprise est plus complète et nous avons un vrai levier pour influencer son activité, surtout dans le domaine de la gouvernance d'entreprise. En termes d'inconvénients, sur les questions environnementales et sociales, il s'agit encore plutôt de sensibiliser les entreprises et nous avons un rôle important pour les sensibiliser sur ces enjeux.

**Que signifie la politique d'engagement en termes de ressources et d'organisation ?**

C'est vraiment un travail de vigilance partagée entre l'équipe de EdR Tricolore Rendement et l'équipe interne d'Edmond de Rothschild Asset Management dédiée à l'ISR. La découverte d'une problématique peut venir de notre analyse quotidienne de la performance des entreprises ou de l'analyse approfondie ESGP faite par l'équipe ISR. Dès qu'un problème est signalé, nous collaborons étroitement, y compris dans le dialogue avec la direction de l'entreprise, pour approfondir notre compréhension de la situation et, si nécessaire, pour faire sentir notre influence en tant qu'investisseur engagé.

**Quels critères ESGP regardez-vous spécifiquement ?**

Nous prenons en compte tous les critères ESGP pertinents par secteur et par entreprise à partir des informations connues et partagées par le marché financier. Si le risque a déjà été identifié par le marché, nous considérons que nous pouvons sensibiliser la direction de l'entreprise pour l'inciter à réduire la portée de ce risque. Si le risque n'a pas encore été identifié par le marché, nous agissons de manière préventive.

**Comment réagissent les dirigeants d'entreprise à cette démarche d'engagement ?**

Il existe différents types de réactions. Certains réagissent très bien car conscients du défi auquel ils sont confrontés et ils apprécient notre rôle de catalyseur dans cette dynamique de changement. D'autres ont très mal réagi, et à un cas le plus extrême, ils ont cherché à résister fortement à notre démarche d'engagement. Grâce à notre indépendance, nous avons pu maintenir notre position et les sensibiliser aux risques financiers et d'images encourus. La société a finalement revu sa stratégie et a abandonné le développement du projet en question. C'est un bon exemple du pouvoir qu'ont les investisseurs d'éviter un comportement irresponsable de la part des entreprises.

**Et pour le futur, quelle évolution voyez-vous pour la politique d'engagement de EdR Tricolore Rendement ?**

Je crois que nos activités sont très pertinentes dans le domaine de la Gouvernance, mais il faut continuer à développer notre expertise sur les sujets environnementaux et sociaux. L'équipe ISR représentera toujours un soutien important pour nous. Il faut donc continuer à cultiver les synergies organisationnelles et l'expertise ESGP des membres de notre équipe. Pour rester pertinente dans notre contexte global actuel et futur, l'analyse financière doit impérativement intégrer la performance ESGP des entreprises.

6. Environnement-Social-Gouvernance-Parties Prenantes



## Une progression de la couverture d'analyse ESGP des entreprises

Dans le cadre de la gestion d'un mandat institutionnel, Edmond de Rothschild Asset Management a développé la couverture de ses analyses ESGP sur une nouvelle zone géographique en 2013 en s'appuyant d'une part sur des données fournies par une agence de notation extra-financière et en utilisant d'autre part sa grille d'analyse ESGP propriétaire. En conséquence, à fin 2013, Edmond de Rothschild Asset Management atteignait une couverture d'analyse ESGP de 312 entreprises européennes et de 504 entreprises de la zone Amérique du Nord.

Cette analyse ESG qualifiée, réalisée en premier lieu pour nos fonds ouverts ISR et mandats ISR, est également mise à la disposition de tous les gérants de portefeuille de la société de gestion dans une optique d'intégration progressive de cette information ESG dans l'analyse d'une valeur.

## Politique de vote d'Edmond de Rothschild Asset Management

### Une politique de vote intégrant des aspects sociaux et environnementaux

En tant qu'investisseur responsable, Edmond de Rothschild Asset Management a toujours été attaché à honorer sa responsabilité d'actionnaire. Ainsi, dès lors que les informations fournies par l'émetteur et les dépositaires sont suffisantes, elle s'est engagée, début 2010, à voter sur la totalité des valeurs détenues dans les fonds d'investissement qu'elle gère et à favoriser un dialogue ouvert et constructif avec les émetteurs. C'est précisément à travers le dialogue en amont auprès des entreprises et le vote aux assemblées générales d'actionnaires qu'une influence positive peut être exercée en faveur d'une évolution réelle des pratiques de gouvernance, sociales et environnementales des entreprises. Les principes de vote d'Edmond de Rothschild Asset Management comprennent plusieurs critères comme le respect des droits des actionnaires, la justification du développement stratégique ou encore la transparence des comptes et de la politique de rémunération. Ces derniers traduisent son engagement pour une gouvernance d'entreprise irréprochable. Un accent particulier est porté à la gestion optimale des enjeux environnementaux, sociaux et ceux liés aux parties prenantes dans la conduite de l'activité de l'entreprise, et à la reconnaissance de ses responsabilités liées à une mauvaise gestion de ces risques.

Edmond de Rothschild Asset Management a exercé son droit de vote en 2013 lors de 759 Assemblées Générales (9071 résolutions votées), ce qui correspond à un taux de 85% de l'univers investi en actions. La part de vote « contre » a augmenté cette année pour atteindre la barre des 20% et concerne, dans près de 90% des cas la nomination des administrateurs, les autorisations d'augmentation de capital et la rémunération des dirigeants.

En amont des votes, 27 entretiens extra-financiers ont été réalisés avec les entreprises en 2013 afin de leur faire prendre

pleinement conscience des avis des actionnaires, même minoritaires, sur les résolutions à trancher. En parallèle à ces entretiens préparatoires aux assemblées générales, deux procédures d'Engagement sur la thématique de la Gouvernance ont été mené par le Fonds Tricolore Rendement. (*Rapport annuel sur l'exercice des droits de vote 2013* <http://www.edmond-de-rothschild.fr/SiteCollectionDocuments/edram/pdf/finance-responsable-et-isr/edram-fr-rapport-annuel-sur-exercice-des-droits-de-vote.pdf>, voir pages 21-23).

Edmond de Rothschild Asset Management continue à faire valoir ses droits de vote et cherche toujours à perfectionner sa participation active dans la vie des entreprises. De fait, le Comité des Votes et d'Engagement interne se réunit deux fois par an et s'efforce de faire évoluer la politique de vote d'Edmond de Rothschild Asset Management pour exiger toujours plus d'exemplarité de la part des entreprises.

Pour plus d'informations sur la politique de vote d'Edmond de Rothschild Asset Management, le bilan de la saison des votes est accessible sur le site internet Edmond de Rothschild Asset Management et fait apparaître les statistiques de votes pour l'exercice 2013 (*Rapport annuel sur l'exercice des droits de vote 2013* <http://www.edmond-de-rothschild.fr/SiteCollectionDocuments/edram/pdf/finance-responsable-et-isr/edram-fr-rapport-annuel-sur-exercice-des-droits-de-vote.pdf>).

En parallèle de l'application de notre propre politique de vote (voir ci-dessus), et dans le cadre de sa gestion sous mandats, Edmond de Rothschild Asset Management a également la capacité d'appliquer les principes et règles de vote spécifiques de ses clients institutionnels. En 2013, Edmond de Rothschild Asset Management a ainsi appliqué la politique de vote de deux investisseurs institutionnels et en a assuré un reporting détaillé. L'équipe de gestion/analyse ISR d'Edmond de Rothschild Asset Management a également pris en charge l'analyse des résolutions proposées au vote des actionnaires.

## Des travaux en continu en faveur de la promotion et de la diffusion de l'ISR

Dans la continuité de sa démarche de progrès, 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 via son engagement et sa contribution au sein d'instances de référence dont elle est membre, parmi lesquels:

– **La Commission ISR de l'AFG<sup>7</sup>** : En tant que membre de la Commission ISR, Edmond de Rothschild Asset Management a activement participé en 2013 aux travaux sur la nouvelle version du Code de transparence pour les fonds ISR de l'AFG/FIR/Eurosif.

– **Le Forum pour l'Investissement Responsable - FIR** (FIR - [www.frenchsif.org](http://www.frenchsif.org)), **membre affilié du European Sustainable Investment Forum** (Eurosif - [www.eurosif.org](http://www.eurosif.org)): participation au Groupe de travail sur la Définition de l'ISR<sup>8</sup> en préparation du Label ISR national et qui a abouti à une définition commune entre l'AFG et le FIR.

Par ailleurs, pour nourrir le dialogue entre parties prenantes sur le sujet de l'ISR, 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>). A ce titre, Edmond de Rothschild Asset Management a sollicité les chercheurs afin qu'ils diffusent à une population de clients les résultats de leurs études. C'est ainsi que le Professeur Sébastien Pouget, de la Toulouse School of Economics, a rédigé un article sur l'utilité de l'engagement actionnarial auprès des sociétés afin d'inciter celles-ci à suivre une démarche de Responsabilité, créatrice de valeur. Cet article permet d'illustrer le bien-fondé de la démarche d'engagement et de dialogue constructif telle qu'elle est menée sur le fonds EdR Tricolore Rendement depuis 2010. Parmi les autres recherches et réflexions de cette chaire, on peut citer la publication en 2013 de deux études: « La recommandation des fonds ISR, Une étude empirique sur les conseillers clients bancaires français » et « Le rôle stratégique d'un label dans la formation d'un marché. Le cas de l'ISR en France ».

Pour sensibiliser ses collaborateurs et ses clients sur le sujet de l'ISR, Edmond de Rothschild Asset Management a également été sponsor de la 6ème édition du Colloque Annuel de Novethic du 3 décembre 2013 sur la prise en compte de l'ESG dans la gestion d'actifs, à destination des investisseurs institutionnels européens responsables. Elle a également lancé en 2013 « Les Chroniques de l'ISR », revue de l'actualité du monde de l'ISR. La particularité de ces chroniques est de faire intervenir des personnalités du monde académique effectuant des recherches dans le domaine de l'ISR et du Développement Durable.



## Edmond de Rothschild Asset Management et Edmond de Rothschild Investment Partners signataires 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 ESG<sup>8</sup> 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.

Pour retrouver l'ensemble des réponses de Edmond de Rothschild Asset Management à la session 2013-2014 du questionnaire annuel des UN-PRI, cliquez sur le lien suivant<sup>9</sup> : [http://www.unpri.org/signatories/#investment\\_managers](http://www.unpri.org/signatories/#investment_managers).

Pour servir au mieux cet engagement, Edmond de Rothschild Asset Management a entamé une nouvelle phase de déploiement de sa démarche ISR en lançant sa **Stratégie d'Investissement Responsable 2013-2016**.

Edmond de Rothschild Investment Partners, signataire des UNPRI depuis 2012, a également répondu au questionnaire des UN-PRI en 2013.

### Principe 1

Nous prendrons en compte les questions ESG dans les processus d'analyse et de décision en matière d'investissements.



## Principes d'Investissement Responsable des Nations Unies

En tant qu'investisseurs institutionnels, nous avons le devoir d'agir au mieux des intérêts à long terme de nos bénéficiaires. Dans ce rôle fiduciaire, nous estimons que les questions environnementales, sociales et de gouvernance d'entreprise (ESG) peuvent influencer sur la performance des portefeuilles d'investissement (à des degrés divers selon les entreprises, les secteurs, les régions, les classes d'actifs et le moment). Nous sommes en outre convaincus que l'application de ces Principes pourra mettre les investisseurs mieux en phase avec les grands objectifs de la société. En conséquence, dans la mesure où cela est compatible avec nos responsabilités fiduciaires, nous prenons les engagements suivants:

Les Principes pour l'investissement responsable ont été établis par un groupe international d'investisseurs institutionnels en raison de l'importance croissante des questions environnementales, sociales et de gouvernance d'entreprise pour les pratiques d'investissement. Ce processus a été institué par le Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies. En signant ces principes, nous nous engageons publiquement, en tant qu'investisseurs, à les adopter et à les appliquer dans la mesure où cela est compatible avec nos responsabilités fiduciaires. Nous nous engageons également à évaluer l'efficacité et à améliorer le contenu des Principes avec le temps. Nous sommes convaincus que cela nous rendra plus à même de répondre à nos engagements envers les bénéficiaires et de mieux faire concorder nos activités d'investissement avec les intérêts généraux de la société.

Nous encourageons les autres investisseurs à adopter les Principes.

### Principe 4

Nous favoriserons l'acceptation et l'application des Principes auprès des acteurs de la gestion d'actifs.

### Principe 2

Nous serons des investisseurs actifs et prendrons en compte les questions ESG dans nos politiques et pratiques d'actionnaires.

### Principe 3

Nous demanderons aux entités dans lesquelles nous investissons de publier des informations appropriées sur les questions ESG.

### Principe 5

Nous travaillerons ensemble pour accroître notre efficacité dans l'application des Principes.

### Principe 6

Nous rendrons compte individuellement de nos activités et de nos progrès dans l'application des Principes.

7. AFG : Association Française de la Gestion Financière

8. Représentation par notre partenaire EFRES ([www.efires.fr](http://www.efires.fr))

## S'INVESTIR DURABLEMENT AUX CÔTÉS DE NOS PARTICIPATIONS

### Consolidation de la politique ESG en Private Equity

Au cours de l'année 2013, Edmond de Rothschild Investment Partners a poursuivi la mise en œuvre de la politique d'investissement responsable établie en 2012 et formalisée dans une Charte d'Investissement Responsable. La Charte décrit les valeurs de l'entreprise, son approche et ses engagements sur les sujets ESG. Edmond de Rothschild Investment Partners, ayant déjà signé les Principes pour l'Investissement Responsable (PRI) en 2012, a pour la première fois participé au Reporting Framework des UNPRI au titre de l'année 2013.

Pour mémoire les Principes pour l'Investissement Responsable 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).

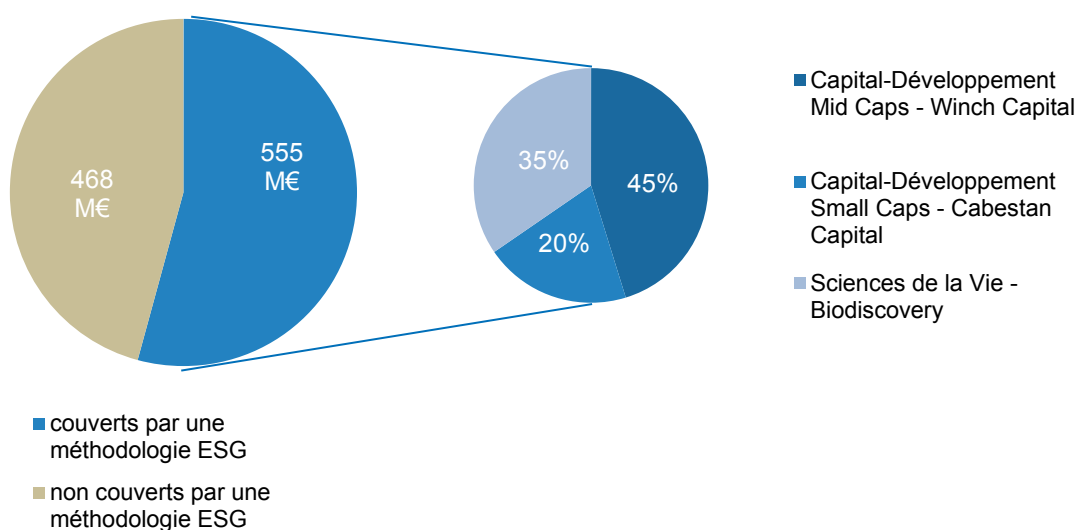
Concrètement, un référentiel d'évaluation ESG des entreprises cibles a été mis en place, visant à prendre en compte les critères ESG dans notre processus d'investissement. L'analyse est réalisée par l'équipe en charge de l'instruction du dossier. Naturellement, des ressources externes (consultants, avocats) sont fréquemment utilisées, notamment pour la dimension sociale, pour compléter notre analyse.

Par la suite, en tant qu'investisseur actif, EdRIP s'engage à prendre en compte les questions ESG dans ses politiques et pratiques d'actionnaires. Cet engagement a été étudié de manière spécifique car nos investissements sont en général minoritaires. Les actions à réaliser par les équipes sont donc fonction de la criticité des enjeux ESG identifiés lors de la phase d'acquisition et de la réceptivité du management de la participation aux enjeux ESG (en général très bonne).

Enfin, tous les reportings annuels des véhicules levés depuis 2010, envoyés aux investisseurs, comportent une rubrique ESG détaillant l'évolution d'indicateurs-clés pour chaque participation pendant l'exercice. Y sont également inclus les progrès effectués sur plusieurs chantiers ESG définis avec le dirigeant au moment de l'investissement. Après les fonds Cabestan Capital et Winch Capital 2 en 2012, la même démarche a été appliquée aux participations du fonds Biodiscovery 4, adressant le secteur des sciences de la vie, pour l'exercice clos fin 2013.

Cette approche continue de recevoir l'adhésion non seulement de nos investisseurs, mais également des dirigeants de nos participations.

Encours Edmond de Rothschild Investment Partners à fin 2013



# Informations sociales et environnementales

## INFORMATIONS SOCIALES

Parmi les changements intervenus dès l'année 2013, la philosophie des Ressources Humaines a connu une évolution particulièrement importante. Elle traduit très concrètement l'évolution culturelle du Groupe à travers la mise en place de processus harmonisés, uniques pour l'ensemble des collaborateurs, en France comme dans le reste du Groupe. Ceci devrait permettre de renforcer la transparence et l'équité pour accroître la motivation et l'engagement nécessaires à l'atteinte de notre ambition collective. Le premier processus Ressources Humaines sur lequel nous avons travaillé est celui de l'évaluation de la performance individuelle en mettant en place un outil unifié, contribuant à l'identité du groupe Edmond de Rothschild et assurant un regard juste sur la performance. Nous avons également préparé l'harmonisation d'un autre processus: celui de la revue des rémunérations. Si la stratégie de Ressources Humaines cherche à accompagner les collaborateurs dans la transformation du Groupe, elle souhaite permettre à long terme d'attirer les meilleurs talents, de développer et de fidéliser nos collaborateurs, première source de richesse pour le groupe Edmond de Rothschild.

### EMPLOI

Au 31 décembre 2013, la Banque et ses filiales emploient 890 collaborateurs dans le monde, 18 nationalités étant représentées au total.

	2013	2012
Effectif en France	747	826
Effectif hors de France	143	148
Effectif total	890	974

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 L'effectif en France est marqué par une proportion très élevée de 82% de cadres. Cet effectif est réparti de façon équilibrée entre hommes et femmes, avec une proportion de femmes représentant 48% de l'effectif.

44% des cadres sont des femmes, de sorte que les sociétés du Groupe de la Banque tiennent l'engagement figurant sur l'accord salarial de la Banque du 31 janvier 2011 qui prévoyait ce pourcentage pour 2014.

L'ancienneté moyenne a continué d'augmenter en 2013, passant de 8,7 ans à 9,5 ans, comme l'âge moyen qui atteint 42,2 ans, contre 41,2 ans en 2012.

Au 31 décembre 2013, 98% des collaborateurs en France bénéficiaient d'un CDI, 48% de ces postes étaient occupés par des femmes.

### MOUVEMENTS

72 recrutements ont été réalisés en 2013, dont 52 en CDD (y compris 30 auxiliaires d'été). 58% ont concerné des femmes.

Les départs, au nombre de 150, ont concerné pour 51% des femmes et pour 22% des collaborateurs de plus de 45 ans. Ils intègrent les départs intervenus en 2013 consécutivement au plan de sauvegarde de l'emploi et au plan de départ volontaire préalable, prévoyant la suppression de 66 emplois dans le cadre de la fusion des entités Edmond de Rothschild Asset Management et Edmond de Rothschild Investment Managers.

Le turnover (calculé comme étant le rapport entre le nombre de départs en CDI sur l'effectif moyen mensuel) est en hausse, à 13% en 2013 contre 9% en 2012.

La Banque et ses filiales poursuivent une démarche active d'intégration des jeunes en entreprise: 99 stagiaires et 34 jeunes en contrat de formation en alternance étaient présents en 2013, soit environ 70 effectif base temps plein.

Comme chaque année, le groupe Edmond de Rothschild S.A. développe des partenariats avec certaines écoles et formations dans le but de se constituer un vivier de jeunes talents et de participer activement à la formation professionnelle des étudiants. La présence de la Banque et de ses filiales dans les forums de recrutement des grandes écoles s'est renforcée en 2013 avec la participation de collaborateurs représentant les métiers du Groupe 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, Rouen Business School.

### JEUNES DIPLÔMÉS

Le groupe Edmond de Rothschild dans un souci de globalisation de ses activités a également développé des partenariats avec des écoles et des formations en Suisse, au Luxembourg mais également en Belgique, comme par exemple la participation à des manifestations organisées par HEC Liège, HEC Lausanne, Université de Solvay, Université de Mons, Ecole Polytechnique Fédérale de Genève, forum meet@uni .

### SENIORS

En 2013, la part de salariés âgés de plus de 50 ans augmente légèrement à 23%.

Le déploiement d'actions de développement au bénéfice des collaborateurs seniors s'est poursuivi en application du contrat de génération qui a prolongé les engagements pris

dans le plan d'actions seniors institué à compter du 1er janvier 2010. Depuis 2010, une quarantaine d'entretiens d'expérience ont été réalisés en moyenne chaque année.

#### ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

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 2013.

5 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 4,6%, a légèrement diminué entre 2012 et 2013\*.

\* du nombre de jours ouvrés d'absence pour maladie dans l'année / l'effectif CDI et CDD (hors alternants).

#### POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Le groupe Edmond de Rothschild estime que renforcer le lien entre la performance (individuelle et collective) et la rétribution, quelles que soient ses composantes (rémunération, promotion, mobilité), contribue à renforcer la transparence et l'équité afin d'accroître la motivation et l'engagement des collaborateurs, conditions essentielles pour la réalisation de nos objectifs collectifs.

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) entrée en vigueur le 22 juillet 2013 (pour une application au plus tard aux rémunérations variables versées en 2016 au titre de l'exercice 2015), la directive CRD4 (Capital Requirements Directive) entrée en vigueur le 1er janvier 2014 (pour une application aux rémunérations variables versées en 2015 au titre de l'exercice 2014), ainsi que le projet de Directive UCITS5 (Undertakings for Collective Investment in Transferable Securities) 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.

	2013	2012
Masse salariale annuelle (en milliers d'euros) DADS	83.045	99.428
Pourcentage d'augmentation du salaire fixe	1,33%	2,60%
Part des bonus en pourcentage de la MS fixe au (31/12/(N-1))	36,15%	36,80%
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une promotion à un niveau supérieur	13 dont 54 % de femmes	74 dont 50 % de femmes

La masse salariale s'établit à 83 millions d'euros contre 99,4 millions d'euros en 2012, soit une baisse de 17%. Elle intègre notamment la diminution des effectifs en 2013.

Aux termes des articles L. 511-71 et L. 511-73 du Code Monétaire et Financier, introduits par la loi bancaire du 26 juillet 2013 et modifiés par l'ordonnance n° 2104.158 du 20 février 2014 transposant notamment la Directive 2013/36/EU dite « CRD IV », l'assemblée générale ordinaire doit être consultée annuellement sur l'enveloppe globale des rémunérations de toutes natures versées durant l'exercice écoulé aux personnes qui assurent la direction effective de la société et aux catégories de personnel, incluant les preneurs de risques, les personnes exerçant une fonction de contrôle, ainsi que tout salarié qui, au vu de ses revenus globaux, se trouve dans la même tranche de rémunération, dont les activités professionnelles ont une incidence significative sur le profil de risque de l'entreprise ou du Groupe.

Un avis consultatif sur la rémunération versée en 2013 aux personnes visées ci-dessus va donc être demandé aux actionnaires.

Par ailleurs, l'article L. 511-78 du Code Monétaire et Financier transposant en droit français ladite CRD IV, plafonne désormais la composante variable à 100 % de la composante fixe de la rémunération totale de la population régulée du Groupe, sauf approbation par l'assemblée générale d'un ratio supérieur qui ne peut excéder 200 %.

Nous allons ainsi proposer aux votes des actionnaires une résolution visant à approuver un ratio maximal de 200 % entre les composantes fixes et variable de la rémunération totale de chaque personne appartenant à la population régulée du Groupe, à compter des rémunérations attribuées au titre de l'exercice 2014, et ce jusqu'à ce qu'il en soit décidé autrement.

#### RELATIONS SOCIALES

Les dernières élections des représentants du personnel au sein de l'Unité Économique et Sociale (UES) datent d'octobre 2011. Elles ont permis de renouveler les mandats des délégués du personnel et des membres élus du Comité d'Entreprise (CE). Les membres de ces instances sont élus pour 4 ans.



En 2013, 8 négociations ont abouti à des accords au sein de l'UES. Il s'agit essentiellement d'accords portant sur l'épargne salariale, mais ces négociations ont couvert d'autres champs comme l'égalité professionnelle ou le contrat de génération. 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.

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

En ce qui concerne les accidents de travail, en 2013 notre taux de fréquence est de 5.7, et notre taux de gravité est de 0.1, ce qui représente 178 jours perdus sur 1 216 499 heures travaillées<sup>1</sup>.

Si aucun accord n'a été signé en 2013 avec les Organisations Syndicales sur le sujet spécifique de la santé et de la sécurité au travail, d'autres accords abordent cette question, notamment ceux qui concernent le contrat de génération ou l'égalité professionnelle.

Dans le cadre de la prévention du stress qui peut être inhérent à l'activité professionnelle et aux évolutions de l'environnement de travail, les responsables d'équipe continuent à être sensibilisés à cette problématique dans le cadre de nouvelles sessions de formation au management.

29 managers, répartis en trois sessions, ont suivi cette formation en 2013. Cette action se poursuit en 2014.

<sup>1</sup> Nous calculons le taux de fréquence avec la formule :  

$$\frac{\text{Nombre d'accidents avec arrêt} \times 1\,000\,000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$

Nous calculons le taux de gravité avec la formule :  

$$\frac{\text{Nombre de journées indemnisées} \times 1\,000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$$

## FORMATION

Le développement des compétences tant techniques/métier qu'individuelles constitue un élément clé de la stratégie des Ressources Humaines afin d'accompagner et de préparer nos collaborateurs et notre Groupe aux défis de demain. Le suivi de carrière, une des principales sources d'engagement des collaborateurs, est essentielle pour la construction de l'identité du groupe Edmond de Rothschild.

Le renforcement de la formation professionnelle au bénéfice des collaborateurs de la Banque et de ses filiales s'est poursuivi en 2013. Ainsi, 730 inscriptions ont été réalisées et ont représenté 1,6 million d'euros, soit 1,9 % de la masse salariale. Le plan de formation 2013 s'est inscrit dans la continuité des actions engagées en 2012 ; il se poursuivra en 2014, en prenant en considération la dimension du groupe Edmond de Rothschild tout en conservant les mêmes orientations en faveur du développement des compétences et des expertises 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 pro-

fessionnelle à travers la proposition de contenus adaptés aux besoins spécifiques de l'activité et de chaque métier.

Entités du groupe France	2013	2012
Part de salariés ayant suivi au moins une formation dans l'année	63%	54%
Part des femmes parmi les stagiaires formation	47%	46%
Nombre total d'heures de formation	7.195	8.949
Budget annuel de formation (en milliers d'€)	1.608	1.919
dont versement à des fonds d'assurances formation	40%	39%

## ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

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. Plusieurs actions ont été entreprises dans trois domaines : recrutement, formation et promotion professionnelle. Un nouvel axe prioritaire a été défini par avenant du 22 février 2013 : la rémunération.

	2013	2012
Part des femmes cadres en France dans la population de cadres	43,80%	43,20%
Part des femmes cadres hors classe en France dans la population des cadres hors classes	23,60%	23,50%

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.

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 philosophie Ressources Humaines.

Un nouveau support d'entretien annuel d'évaluation a été déployé cette année au sein du Groupe qui intègre une réflexion entre le collaborateur et son manager, sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Enfin, un accord relatif au dispositif du contrat de génération a été signé avec les partenaires sociaux le 16 décembre 2013, dont l'objectif est de favoriser l'intégration des jeunes dans l'entreprise mais également d'améliorer l'intégration et le maintien dans l'emploi des salariés les plus âgés. Cet accord s'appliquera pour une première période de trois années durant lesquelles une attention particulière sera portée à ces populations afin de s'assurer notamment par le biais d'entretiens ou d'actions de formation qu'ils bénéficient d'un traitement équitable.

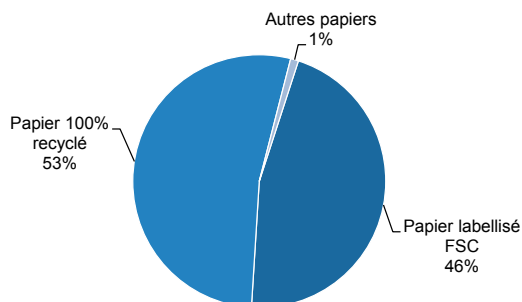
En 2013, le nombre de travailleurs handicapés a reculé de deux collaborateurs employés à temps plein. L'intégration des salariés en situation de handicap est et reste l'une de nos priorités sur les années à venir, notamment en matière d'aménagement des postes de travail.

## INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

Les actions de réduction de l'empreinte environnementale des activités de la banque ont continué de porter leurs fruits au cours de l'exercice 2013, accompagnant les initiatives du plan stratégique en faveur d'une meilleure maîtrise des dépenses de fonctionnement. Les principaux résultats atteints cette année ont été la baisse de 6,3% des émissions de gaz à effet de serre et de 19,4 tonnes des consommations de papier.

### Consommation de papier

**62,2 t**



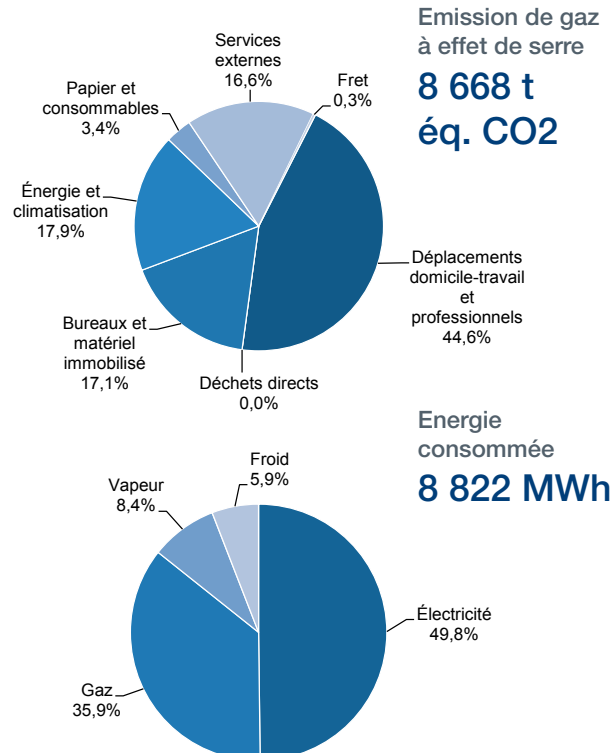
### POLITIQUE ENVIRONNEMENTALE

La Direction du Développement Durable coordonne les initiatives prises en matière environnementale par la Banque et ses filiales. Elle est depuis avril 2013 placée sous la responsabilité de la Direction des Ressources Humaines du groupe Edmond de Rothschild afin d'assurer la transversalité de la politique environnementale dans l'ensemble des entités.

Sur la base des Bilans Carbone® réalisés depuis 2010, 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.

Au cours de l'année 2013, la Direction des Systèmes d'Information a entrepris le transfert des salles informatiques de la banque vers des data centers offrant une infrastructure de très haute qualité. Ces centres construits et opérés pour répondre à nos besoins critiques apportent un environnement technique sécurisé et optimisé. En termes de gestion environnementale, ils apportent notamment des solutions à forte valeur ajoutée dans la gestion de la puissance électrique et les besoins en climatisation des installations, contribuant ainsi à notre démarche Green IT.

Sur les transports, la politique d'attribution et de sélection des véhicules de fonction a permis de poursuivre l'amélioration du parc sur les critères environnementaux, avec un effet important à la baisse sur la taxe sur les véhicules de société.



Dans le prolongement des actions de sensibilisation aux enjeux de la biodiversité initiées en 2012, une troisième ruche a été installée aux abords immédiats d'un de nos bâtiments parisiens. La récolte du miel et sa mise en pot ont attiré un nombre important de collaborateurs intrigués par cette production parisienne entièrement naturelle. Un après-midi découverte de l'apiculture a également été organisé par le Comité d'Entreprise à l'intention des enfants des collaborateurs. Les employés de la Banque sont sensibilisés sur des thèmes environnementaux et certaines activités environnementales, notamment à travers le magazine interne du Groupe. En avril 2013 les résultats environnementaux de la Banque en France ont été communiqués à tous les employés du Groupe dans un article d'EdR Mag.

### UTILISATION DURABLE DES RESSOURCES

Les consommations de papier ont poursuivi leur baisse ainsi que le report des fournitures sur des sources recyclées ou labellisées FSC. Grâce à l'effort collectif des collaborateurs du Groupe en France<sup>2</sup> et à une optimisation de l'équipement d'impression, la consommation de papier en 2013 a diminué de 24% par rapport à 2012; depuis 2010, elle a été divisée par 2. Les productions de certains documents, comme le rapport annuel, ont été rationalisées, participant à la fois à la diminution des coûts et à la réduction de l'usage du papier. La mise en production d'un nouveau site extranet pour nos clients, plus fonctionnel, a également permis d'accélérer le processus d'adoption des relevés de compte électroniques et ainsi de diminuer les éditions.

<sup>2</sup> La consommation de papier présentée ici correspond au périmètre France uniquement.

En 2014 une nouvelle politique d'achats sera mise en place pour le groupe Edmond de Rothschild et celle-ci prendra en compte les enjeux sociaux et environnementaux vis-à-vis des pratiques de ses fournisseurs et sous-traitants aussi bien que l'impact du Groupe sur leurs activités.

## GESTION DES DÉCHETS

La fin de vie de nos équipements informatiques a continué de faire l'objet d'une attention particulière. En fonction du type de matériel, il a été fait appel à des entreprises de recyclage spécialisées donnant une seconde vie aux ordinateurs pouvant être reclassés ou assurant la valorisation des constituants et matières contenues. Pour une certaine part, des dons à des associations d'intérêt général ont été réalisés afin de les aider dans l'amélioration de leur équipement informatique.

Des poubelles de tri sont en place sur l'ensemble des sites de la Banque à Paris afin que les collaborateurs procèdent à un tri responsable. En 2013, 540 kilos d'aluminium, 9 tonnes de plastique et 594 cartouches de toner ont été triés sur place. En ce qui concerne le recyclage du papier, tout document à jeter est récupéré dans les corbeilles individuelles des collaborateurs puis transféré dans des bacs sécurisés. Ceux-ci sont pris en charge par une société spécialisée, Shred-It. En 2013 82,5 tonnes de papier ont été traitées, soit 938 arbres sauvegardés.

## BILAN CARBONE

La réalisation de notre Bilan Carbone® sur l'ensemble de nos activités pour la quatrième année consécutive illustre l'importance donnée au suivi régulier des résultats de nos actions environnementales.

La baisse des émissions de gaz à effet de serre en 2013 a principalement été acquise grâce à une diminution des déplacements en avion. Cette baisse accompagne également la baisse des effectifs de la Banque.

Le déménagement de la salle informatique précédemment située au siège de la Banque entraînera sur les prochaines années une très nette diminution des consommations électriques du bâtiment. Celles-ci ne seront que partiellement reportées vers les nouveaux data centers dont la conception est dès l'origine pensée en termes d'efficacité énergétique.

## ENGAGEMENTS SOCIÉTAUX EN FAVEUR DU DÉVELOPPEMENT DURABLE 2013

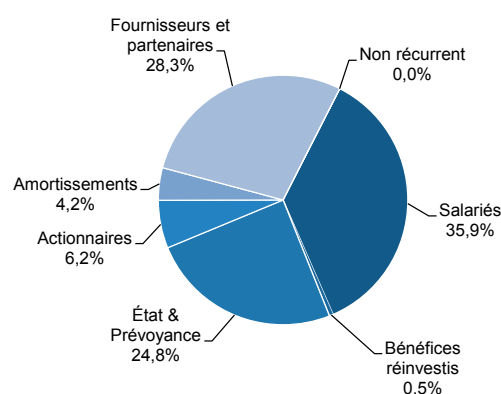
La banque a réitéré en 2013 son adhésion aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies, privilégiant une vision de long terme dans la conduite de ses activités de gestion privée et de gestion d'actifs. Dans ce contexte, notre soutien s'étend aux stipulations des conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail. Nos engagements en faveur du développement durable ont continué de s'exprimer au travers d'actions directement liées à nos activités financières et à l'organisation de l'entreprise.

## IMPACT TERRITORIAL, ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DE L'ACTIVITÉ DE LA BANQUE

Répartition des revenus bancaires par postes de dépense ou affectations

**323 M€** soit 13,6 % des actifs

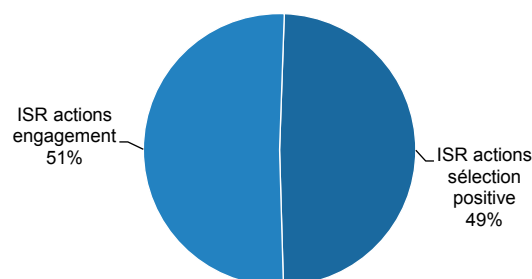
gérés par EdRAM



## INVESTISSEMENT SOCIALEMENT RESPONSABLE

Encours gérés selon des stratégies ESG\* :

**3 102 M€**



\* L'investissement socialement responsable par sélection positive s'appuie sur l'identification des entreprises les plus performantes en matière d'ESG ; l'engagement repose sur un dialogue continu avec les responsables des entreprises



Les encours sous gestion de Edmond de Rothschild Asset Management selon des stratégies ISR (Investissement Socialément Responsable) ont crû de 26% en 2013, grâce à la bonne performance des fonds ISR, mais également grâce à un renforcement de la confiance de nos clients existants cette année, notamment avec l'abondement au sein de mandats institutionnels. L'expertise d'analyse extra-financière, qui s'était initialement concentrée sur les valeurs de la zone Europe, a été étendue en 2013 sur la zone US avec la mise en place d'un processus de sélection Best-in-Class sur l'Amérique du Nord à la demande d'un client institutionnel.

Edmond de Rothschild Asset Management continue de soutenir les recherches de la Chaire Finance Durable et Investissement Responsable de l'Ecole Polytechnique et de la Toulouse School of Economics. Edmond de Rothschild Asset Management a créé cette année une publication dédiée « Les chroniques de l'ISR » publiée tous les trimestres, qui met à l'honneur les thématiques propres à l'investissement responsable et met en avant au sein de chaque numéro « le point de vue académique », une contribution d'un chercheur sur les thématiques d'actualité. Edmond de Rothschild Asset Management continue de participer aux travaux de l'AFG, du FIR et d'Eurosif sur ces sujets et a sponsorisé en octobre 2013 le colloque Novethic, dédié aux « stratégies ESG pour Investisseurs Responsables » pour la 2<sup>e</sup> année consécutive. Edmond de Rothschild Asset Management et Edmond de Rothschild Investment Partners sont signataires des Principes pour l'Investissement Responsable des Nations Unies (UN-PRI).

#### MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES ET MISSION PRO BONO : UNE COLLABORATION ÉTROITE AVEC LES FONDATIONS EDMOND DE ROTHSCHILD

Pour la troisième année consécutive, le groupe Edmond de Rothschild a soutenu le programme d'insertion professionnelle PasserElles initié par le cabinet de recrutement associatif Mozaïk RH. Ce programme destiné à des jeunes femmes diplômées issues de la diversité en recherche d'emploi mêle des ateliers collectifs, du coaching individuel avec des professionnels du recrutement et un suivi personnalisé par un parrain issu des entreprises partenaires de Mozaïk RH. Dans ce cadre, la Banque a proposé à l'ensemble de ses collaborateurs d'accompagner personnellement l'une de ces candidates.

Pour la session démarrée en octobre 2013, 22 collaborateurs de la Banque – contre 15 pour l'édition précédente – ont ainsi été volontaires pour être le mentor d'une des jeunes femmes sélectionnées ou pour animer un des ateliers co-organisés avec Mozaïk RH. Un socle de trois rencontres avec la jeune femme accompagnée est préconisé, afin d'aborder la mise en valeur de ses points forts, la gestion de son réseau, la préparation d'entretien ou la prise de poste.

La Banque poursuit également son investissement dans le programme Scale Up, créé par les Fondations Edmond de Rothschild et l'ESSEC pour accélérer le changement d'échelle des entreprises sociales. Les entreprises sélec-

tionnées bénéficient pendant la durée du programme d'un mécénat de compétences apporté par certains de nos collaborateurs sur les questions de stratégie, de finance et de communication. Cette expertise professionnelle complète le contenu pédagogique du programme, qui vise à fournir aux équipes dirigeantes de ces entreprises pas comme les autres les outils nécessaires à la définition, à la mise en œuvre et au financement de leur business-plan social.

Au cours de l'année 2013, cinq entreprises sociales lauréates de ce programme – Les Ateliers du Bocage, Les Soieries du Mékong, Gecco, Recyclivre et Tissons la Solidarité – ont été accompagnées par des experts de la Banque issus des métiers du conseil aux entreprises et du private equity. Elles seront huit au titre de 2014.

#### POLITIQUE ACTIVE DE COLLABORATION AVEC DES ENTREPRISES SOCIALES

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

Aux collaborations initiées avec Puerto Cacao et Extramuros, deux entreprises du programme Scale Up 2010 travaillant à la fabrication et la distribution de chocolats issus du commerce équitable pour l'une et le recyclage de matériaux usagés pour la conception d'objets promotionnels pour l'autre, sont venues s'ajouter des relations d'affaires avec ATF Gaia et Les Soieries du Mékong. ATF Gaia, entreprise lauréate de Scale Up 2011, est une entreprise dont la mission consiste à donner une seconde vie au matériel électrique et électronique en respectant l'environnement et en favorisant l'emploi des personnes en situation de handicap. Les Soieries du Mékong, Scale Up 2012, sont quant à elles spécialisées dans la fabrication et la distribution d'écharpes en soie tissées main au Cambodge; la confection de cadeaux à destination de notre clientèle leur a été confiée.

Comme les années précédentes, les équipes de communication ont continué de solliciter des entreprises adaptées pour la réalisation de divers travaux d'impression et de façonnage. En 2013, c'est un total d'environ 900 heures de travail qui ont été confiées à ces ateliers spécialisés.

Au-delà de cette collaboration avec les entreprises sociales, l'engagement de la Banque avec ses parties prenantes s'accomplit à travers les échanges quotidiens qui ont lieu avec les clients, les employés et leurs représentants, les fournisseurs et les sous-traitants, les autorités nationales et celles spécifiques au secteur financier, et avec les divers autres acteurs économiques. En 2014, il y aura une réflexion au niveau du groupe Edmond de Rothschild par rapport aux processus d'engagement avec les parties prenantes dans le contexte de sa stratégie de développement durable.

## LOYAUTÉ DES PRATIQUES

Le respect absolu des règles d'éthique édictées dans le Code de Déontologie remis à chaque employé et disponible sur le site 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 dispositions déontologiques applicables aux collaborateurs et les règles relatives à l'utilisation des moyens informatiques et de communication.

La Banque utilise depuis 2013 un outil de formation e-learning de place développé par le CFPB (Centre de Formation de la Profession Bancaire). Sous l'égide de la Fédération Bancaire Française, le CFPB a pris l'initiative de réunir les différents réseaux bancaires pour construire un nouvel outil de formation à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme. Avec le concours de l'AMAFI et de TRACFIN, le programme de formation modulaire a été repensé dans un sens plus proactif et ludique, en privilégiant une pédagogie inductive et les bonnes pratiques de prévention identifiées par la profession. Ces séquences d'apprentissage sont spécifiques à chaque ligne métier: Banque Privée, Supports, Asset Management, Assurance, Banque d'investissement. 336 salariés de la Banque, correspondant à 95,45% des collaborateurs concernés, ont été formés avec cet outil e-learning en 2013

## MÉTHODOLOGIE DE REPORTING DES INFORMATIONS SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES ET SOCIÉTALES

### 1. Sélection des indicateurs

Afin de suivre la performance de la démarche de Développement Durable engagée depuis 2011, la Banque a identifié les indicateurs les plus pertinents au regard de ses activités et de ses leviers d'action, en référence au décret d'application de l'article 225 de la Loi Grenelle 2, aux principes du Pacte Mondial des Nations Unies et à différents référentiels RSE reconnus.

Certains indicateurs clés ont été mis en avant pour leur capacité à faciliter la compréhension par tous de nos enjeux environnementaux, sociaux et sociétaux et le pilotage de nos actions:

- Volet environnemental : le Bilan Carbone® de l'ensemble de ses activités, comme mesure globale des émissions de gaz à effet de serre; la consommation de papier; les consommations directes d'énergie.

- Volet social: l'évolution de la masse salariale; la politique de formation; la part des femmes dans l'encadrement.
- Volet sociétal: les encours ISR.
- Certains indicateurs demandés dans le décret sont exclus du rapport dans la mesure où les activités de service de la Banque ne sont pas concernées par ces thématiques : ceux-ci sont notés dans la table de conformance ci-dessous.

### 2. Périmètre du reporting

Les indicateurs environnementaux couvrent l'ensemble des sites du groupe de la banque, sauf indications contraires. Certaines données manquantes pour le calcul du Bilan Carbone®, principalement pour des sites hors de France, ont été estimées par extrapolation ou équivalence.

A l'exception des effectifs globaux et de la masse salariale qui concernent l'ensemble de la Banque et de ses filiales, les indicateurs sociaux sont relatifs aux effectifs de la Banque en France.

### 3. Organisation, ressources et contrôle

La Direction du Développement Durable, hiérarchiquement rattachée à la Directrice des Ressources Humaines, membre du Comex du groupe Edmond de Rothschild, est en charge de la coordination des ressources dédiées à la gestion des indicateurs RSE, en liaison avec les correspondants désignés dans les filiales et départements concernés.

Des outils et procédures spécifiques, incluant la définition de chaque indicateur ainsi que sa méthodologie de calcul, ont été déployés :

- La gestion des indicateurs environnementaux s'appuie sur le logiciel Enablon dont les fonctionnalités couvrent la collecte, la consolidation et la conservation des données.
- Le bilan annuel des émissions de gaz à effet de serre de la Banque est réalisé selon la méthodologie de l'Association Bilan Carbone, en tenant compte des émissions directes et indirectes (scopes 1 et 2), hors émissions liées aux investissements réalisés. Les indicateurs sociaux sont collectés et consolidés par la Direction des Ressources Humaines, en tenant compte des spécificités propres à la réglementation du travail dans chaque pays (par exemple en ce qui concerne l'équivalence du statut de « cadre » pour des postes de management exercés à l'étranger).
- Les données relatives aux engagements sociétaux de la Banque sont agrégées à partir des informations soumises par les entités concernées selon trois catégories : mécénat, investissements responsables et stratégies d'achat responsable.

Le contrôle et la validation des indicateurs RSE sont assurés par un dispositif engageant trois niveaux de responsabilité, opérationnel dans les entités concernées, de second niveau par la Direction du Développement Durable et in fine par la Direction des Ressources Humaines. Ce dispositif vise à garantir la sincérité et la cohérence dans le temps des informations objets du reporting.

## PRÉSENCE DES INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES, SOCIALES ET SOCIÉTALES PUBLIÉES AU REGARD DE LA LOI GRENELLE 2

Sous réserve des dispositions du troisième alinéa de l'article R. 225-105, le conseil d'administration ou le directoire de la société qui satisfait aux conditions prévues au premier alinéa de l'article R. 225-104 mentionne dans son rapport, pour l'application des dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 225-102-1, les informations suivantes (Décret d'application de la loi Grenelle 2, n°2012-557 du 24 avril 2012 relatif aux obligations de transparence des entreprises en matière sociale et environnementale).

Ce tableau renvoie à la page dans laquelle figurent les informations ou explicite la raison pour laquelle les informations ne sont pas présentes.

INFORMATIONS SOCIALES	
<b>a) Emploi</b>	
- L'effectif total et la répartition des salariés par sexes, par âges et par zones géographiques	p.12
- Les embauches et les licenciements	p.12
- Les rémunérations et leur évolution	p.13
<b>b) Organisation du travail</b>	
- L'organisation du temps de travail	p.13
- L'absentéisme	p.13
<b>c) Relations sociales</b>	
- L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information, de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	p.13
- Le bilan des accords collectifs	p.14
<b>d) Santé et Sécurité</b>	
- Les conditions de santé et de sécurité au travail	p.14
- Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	p.14
- Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	p.14
<b>e) Formation</b>	
- Les politiques mises en œuvre en matière de formation	p.14
- Le nombre total d'heures de formation	p.14
<b>f) Égalité de traitement</b>	
- Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	p.14
- Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	p.14
- La politique de lutte contre les discriminations	p.14
<b>g) Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'organisation internationale du travail relatives</b>	
- Au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	p.16
- A l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	
- A l'élimination du travail forcé ou obligatoire	
- A l'abolition effective du travail des enfants	

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	
<b>a) Politique générale en matière environnementale</b>	
- L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales, et le cas échéant les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	p.15
- Les actions de formation et d'information des salariés en matière de protection de l'environnement	p.15
- Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	De par son activité tertiaire, le groupe EdR n'est pas confronté à des risques environnementaux et de pollution
- Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement	De par son activité tertiaire, le groupe EdR n'est pas confronté à des risques environnementaux
<b>b) Pollution et gestion des déchets</b>	
- Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	De par son activité tertiaire, le groupe EdR n'a pas de rejets dans l'air, l'eau et le sol significatifs
- Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	p.16
- La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	L'activité du groupe EdR n'est pas de nature à générer des nuisances sonores ou toute forme de pollution spécifique à son activité
<b>c) Utilisation durable des ressources</b>	
- La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	L'activité du groupe EdR se concentre sur des services financiers et n'impacte pas significativement les consommations d'eau, qui est limitée aux consommations quotidiennes des salariés. Un suivi de cet indicateur sera mis en place progressivement
- La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	p.15
- La consommation d'énergie et les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	p.15
- L'utilisation des sols	L'activité du groupe EdR se concentre sur des services financiers et n'impacte pas significativement l'utilisation des sols ; les locaux ne se situent pas dans des zones sensibles
<b>d) Changement climatique</b>	
- Les rejets de gaz à effet de serre	p.15-16
- L'adaptation aux conséquences du changement climatique	De par son activité, le groupe EdR n'est pas confronté à des conséquences directes du changement climatique
<b>e) Protection de la biodiversité</b>	
- Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	p.15

Information non disponible

INFORMATIONS SOCIÉTALES	
<b>a) Impact territorial économique et social de l'activité de la société</b>	
- en matière d'emploi et de développement régional	p.16
- sur les populations riveraines ou locales	p.17
<b>b) Relations avec les parties prenantes</b>	
- Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	p.17
- Les actions de partenariat ou de mécénat	p.17
<b>c) Sous-traitance et fournisseurs</b>	
- La prise en compte dans la politique d'achat de la société des enjeux sociaux et environnementaux	p.16
- L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	p.17
<b>d) Loyauté des pratiques</b>	
- Les actions engagées pour prévenir la corruption	p.18
- Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	p.18
<b>e) Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme</b>	
- Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	p.17

# Rapport de l'un des commissaires aux comptes, sur les informations sociales, environnementales et sociétales figurant dans le rapport de gestion

## Exercice clos le 31 décembre 2013

Mesdames, Messieurs,

En notre qualité de commissaire aux comptes de la société Compagnie Financière Edmond de Rothschild SA, désignés organisme tiers indépendant, dont la recevabilité de la demande d'accréditation a été admise par le COFRAC, nous vous présentons notre rapport sur les informations sociales, environnementales et sociétales consolidées relatives à l'exercice clos le 31 décembre 2013, présentées dans le rapport de gestion (ci-après les « Informations RSE »), en application des dispositions de l'article L. 225-102-1 du Code de commerce.

## RESPONSABILITÉ DE LA SOCIÉTÉ

Il appartient au Directoire de la Compagnie Financière Edmond de Rothschild d'établir un rapport de gestion comprenant les Informations RSE prévues à l'article R. 225-105-1 du Code de commerce, préparées conformément à la Procédure de reporting social et à la Procédure de reporting environnemental et sociétal utilisées par la Compagnie Financière Edmond de Rothschild (ci-après les « Référentiels »), dont un résumé figure dans le rapport de gestion au paragraphe « Méthodologie de reporting des informations sociales, environnementales et sociétales » et qui sont disponibles sur demande auprès de la Direction du développement durable de la Compagnie Financière Edmond de Rothschild.

## INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les textes réglementaires, le code de déontologie de la profession ainsi que les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du Code de commerce. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des règles déontologiques, des normes d'exercice professionnel et des textes légaux et réglementaires applicables.

## RESPONSABILITÉ DU COMMISSAIRE AUX COMPTES

Il nous appartient, sur la base de nos travaux :

– d'attester que les Informations RSE requises sont présentes dans le rapport de gestion ou font l'objet, en cas d'omission,

d'une explication en application du troisième alinéa de l'article R. 225-105 du Code de commerce (Attestation de présence des Informations RSE) ;

– d'exprimer une conclusion d'assurance modérée sur le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, dans tous leurs aspects significatifs, de manière sincère conformément aux Référentiels (Avis motivé sur la sincérité des Informations RSE).

Nos travaux ont été effectués par une équipe de 4 personnes entre le 17 décembre 2013 et le 3 avril 2014 pour une durée d'environ 2 semaines. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos experts en matière de RSE.

Nous avons conduit les travaux décrits ci-après conformément aux normes d'exercice professionnel applicables en France et à l'arrêté du 13 mai 2013 déterminant les modalités dans lesquelles l'organisme tiers indépendant conduit sa mission et, concernant l'avis motivé de sincérité, à la norme internationale ISAE 3000<sup>1</sup>.

### 1. ATTESTATION DE PRÉSENCE DES INFORMATIONS RSE

Nous avons pris connaissance, sur la base d'entretiens avec les responsables des directions concernées, de l'exposé des orientations en matière de développement durable, en fonction des conséquences sociales et environnementales liées à l'activité de la société et de ses engagements sociétaux et, le cas échéant, des actions ou programmes qui en découlent. Nous avons comparé les Informations RSE présentées dans le rapport de gestion avec la liste prévue par l'article R. 225-105-1 du Code de commerce.

En cas d'absence de certaines informations consolidées, nous avons vérifié que des explications étaient fournies conformément aux dispositions de l'article R. 225-105 alinéa 3 du Code de commerce.

Nous avons vérifié que les Informations RSE couvraient le périmètre consolidé, à savoir la société ainsi que ses filiales au sens de l'article L. 233-1 et les sociétés qu'elle contrôle au sens de l'article L. 233-3 du Code de commerce avec les limites précisées dans le chapitre « Méthodologie de reporting des informations sociales, environnementales et sociétales. » Sur la base de ces travaux et compte tenu des limites mentionnées ci-dessus, nous attestons de la présence dans le rapport de gestion des Informations RSE requises.

<sup>1</sup>. ISAE 3000 – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information.

## 2. AVIS MOTIVÉ SUR LA SINCÉRITÉ DES INFORMATIONS RSE

### Nature et étendue des travaux

Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec une dizaine de personnes responsables de la préparation des Informations RSE auprès des directions en charge des processus de collecte des informations et, le cas échéant, responsables des procédures de contrôle interne et de gestion des risques, afin :

– d'apprécier le caractère approprié des Référentiels au regard de leur pertinence, leur exhaustivité, leur fiabilité, leur neutralité, leur caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;

– de vérifier la mise en place d'un processus de collecte, de compilation, de traitement et de contrôle visant à l'exhaustivité et à la cohérence des Informations RSE et de prendre connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques relatives à l'élaboration des Informations RSE. Nous avons déterminé la nature et l'étendue de nos tests et contrôles en fonction de la nature et de l'importance des Informations RSE au regard des caractéristiques de la société, des enjeux sociaux et environnementaux de ses activités, de ses orientations en matière de développement durable et des bonnes pratiques sectorielles.

Pour les informations RSE que nous avons considérées les plus importantes, identifiées en annexe du présent rapport :

– au niveau de la Compagnie Financière Edmond de Rothschild SA, entité consolidante, nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour corroborer les informations qualitatives (organisation, politiques, actions), nous avons mis en œuvre des procédures analytiques sur les informations quantitatives et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données et nous avons vérifié leur cohérence et leur concordance avec les autres informations figurant dans le rapport de gestion ;

– au niveau d'un échantillon représentatif d'entités que nous avons sélectionnées en fonction de leur activité, de leur contribution aux indicateurs consolidés, de leur implantation et d'une analyse de risque, nous avons mené des entretiens pour vérifier la correcte application des procédures et pour identifier d'éventuelles omissions et nous avons mis en œuvre des tests de détail sur la base d'échantillonnages, consistant à vérifier les calculs effectués et à rapprocher les données des pièces justificatives. L'échantillon ainsi sélectionné représente en moyenne 84 % des effectifs et de 62 à 97 % des informations quantitatives environnementales.

Pour les autres informations RSE consolidées, nous avons apprécié leur cohérence par rapport à notre connaissance de la société.

Enfin, nous avons apprécié la pertinence des explications relatives, le cas échéant, à l'absence totale ou partielle de certaines informations.

Nous estimons que les méthodes d'échantillonnage et tailles d'échantillons que nous avons retenues en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus. Du fait du recours à l'utilisation de techniques d'échantillonnages ainsi que des autres limites inhérentes au fonctionnement de tout système d'information et de contrôle interne, le risque de non-détection d'une anomalie significative dans les Informations RSE ne peut être totalement éliminé

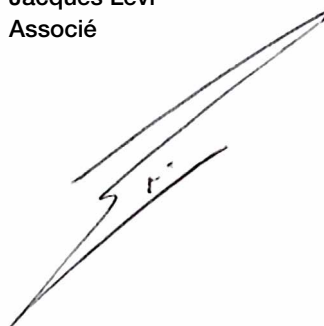
### Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que les Informations RSE, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément aux Référentiels.

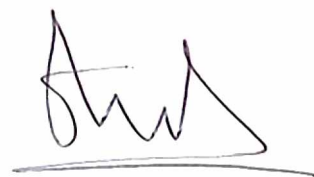
Fait à Neuilly-sur-Seine, le 22 avril 2014

L'un des Commissaires aux comptes de la Compagnie Financière Edmond de Rothschild  
PricewaterhouseCoopers Audit

Jacques Lévi  
Associé



Sylvain Lambert  
Associé du Département  
Développement Durable



## ANNEXE : LISTE DES INFORMATIONS QUE NOUS AVONS CONSIDÉRÉES COMME LES PLUS IMPORTANTES

---

### Informations sociales quantitatives

- Effectif global au 31 décembre 2013, répartition par sexe et par géographie, part des effectifs en CDI ;
- Entrées et départs par motifs ;
- Égalité hommes-femmes – part des femmes cadres et cadres hors classe ;
- Nombre d'heures de formation, part de salariés ayant suivi au moins une formation dans l'année et part des femmes parmi les stagiaires.

### Informations sociales qualitatives

- Organisation du temps de travail ;
- Relations sociales ;
- Politique de rémunération.

### Informations environnementales quantitatives

- Consommation d'énergie par source ;
- Déplacements professionnels en train, en avion et en voiture ;
- Émissions de gaz à effet de serre (scopes I, II et III).

### Informations sociétales qualitatives

- Impact territorial, économique et social de l'activité de la société et encours gérés selon des stratégies ESG ;
- Politique active de collaboration avec des entreprises sociales ;
- Mécénat de compétences et actions pro bono ;
- Loyauté des pratiques.



# 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. 7-11, 17
2. à veiller à ce que leurs propres compagnies ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme. .... p. 7-11

## DROIT DU TRAVAIL

3. Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective ; ..... p. 13-14
4. l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire ; ..... p. 16
5. l'abolition effective du travail des enfants ; ..... p. 16
6. l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession. .... p. 14

## ENVIRONNEMENT

7. Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement ; ..... p. 15-16
8. à entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement ; ..... p. 15-16
9. à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement. .... p. 7-11, 15-16

## 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. 18