



Création d'une dynamique franco-allemande

Le Groupe OdDO

SOMMAIRE

EDITO	1
INFORMATIONS SOCIALES	2
INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	8
INFORMATIONS SOCIETALES	13
PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES	20
NOTE METHODOLOGIQUE RSE	22



Chers actionnaires,

Animés par une forte culture des marchés financiers, notre vocation est d'apporter notre expertise des marchés à nos clients. Pour cela, nous sommes d'abord et avant tout engagés dans une démarche de long terme avec nos clients, nos collaborateurs et nos partenaires. Nous nous intéressons au monde qui nous entoure et sommes parties prenantes des sujets de la « vie de la cité » au sens large.

Dans ce cadre, nous avons fait évoluer notre métier fondamental d'analyse financière des entreprises pour y intégrer des critères non financiers. Depuis 1996, nous avons mis en avant le rôle de l'actionnaire dans la performance des entreprises avec la création du Fonds Oddo Génération, investi dans des entreprises familiales. Notre bureau d'analyse financière a accueilli dès 2005 une équipe dédiée aux sujets Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance, régulièrement primée sur la place. En 2014, elle a réalisé une première étude d'évaluation de la qualité du management, qui montre que les entreprises les mieux notées atteignent de meilleurs résultats. Nous avons élaboré 21 critères objectifs de mesure du management, parmi lesquels nous trouvons la préparation du plan de succession du dirigeant, l'organisation du Comité Exécutif et des Ressources Humaines.

Nos 80 analystes intègrent ces critères dans leur évaluation des 400 sociétés suivies par nos bureaux d'études de Paris, Lyon, Tunis et Francfort.

Dans notre métier de service, les femmes et les hommes sont au cœur de la stratégie de l'entreprise.

Notre Groupe appartient à des personnes physiques. Nous avons développé dans la durée une politique unique de Partnership grâce à laquelle 57% des équipes détiennent 30% du capital. Nous encourageons la prise d'initiatives et l'engagement de nos collaborateurs auprès de l'entreprise à travers des programmes de développement internes, mais aussi des actions de mécénat et des appels à projets innovants annuels. A titre d'illustration, 70 candidats ont présenté 30 projets innovants en 2014, et 4 projets finalistes sont en cours de développement par les équipes gagnantes.

Sensibiliser les équipes au long terme et à la prise en compte de leur environnement est une priorité de la maison. La confiance de nos clients et l'expertise s'acquièrent sur la durée. Cette conviction partagée est le gage de notre développement depuis cinq générations et pour les générations futures.

Vous souhaitant bonne lecture du présent rapport, je vous prie d'agréer, chers actionnaires, l'expression de mes salutations respectueuses.



Philippe Oddo
Associé Gérant

INFORMATIONS SOCIALES

MENER UNE POLITIQUE DE RECRUTEMENT CIBLÉE ET DÉVELOPPER LES TALENTS EN INTERNE

Le développement des ressources humaines et l'adhésion aux valeurs du Groupe sont des éléments essentiels de la performance.

La Direction des Ressources Humaines a pour objectif de recruter des profils qui peuvent s'inscrire dans la stratégie globale du Groupe. Actuellement, le Groupe a pour ambition de renforcer le nombre de jeunes diplômés de grandes écoles, ainsi que les profils de collaborateurs de nationalité étrangère. La finalité de cette politique est d'accompagner au mieux le Groupe dans son développement à l'international.

La mobilité est au cœur des enjeux de la politique de gestion des carrières. Un ensemble de dispositifs a été mis en place pour contribuer à fidéliser les talents, faciliter et promouvoir les évolutions professionnelles, en cohérence avec les besoins actuels du Groupe et les souhaits des collaborateurs.

Dès lors qu'une embauche est validée, une offre de mobilité interne est adressée à l'ensemble des collaborateurs qui sont libres de déposer leurs candidatures auprès des Ressources Humaines.

Sur l'année 2014, le Groupe a accompagné la réalisation de 38 mobilités internes.

Il est procédé à un recrutement externe lorsque le poste ne peut être pourvu par la mobilité interne, sur des compétences ou métiers critiques ou très sensibles et spécifiques.

Pour soutenir et contribuer à répondre aux objectifs de développement du Groupe un Parcours Jeunes Talents a été mis en place.



Le parcours Jeunes Talents, qu'est ce que c'est ?

Le Parcours Jeunes Talents est un programme très sélectif alliant responsabilités, projets et évolution rapide, destinés aux juniors qui partagent nos valeurs et désireux d'exprimer rapidement leur potentiel. Intégrer le Parcours Jeunes Talents, c'est rejoindre le Groupe Oddo dans le cadre d'un CDI, en bénéficiant d'un suivi personnalisé pendant 3 ans pour "booster" sa carrière dans la finance.

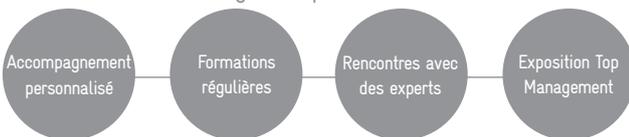
C'est aussi :

- commencer sa carrière dans une fonction transversale ou sur une mission de développement de projet,
- découvrir les différents métiers de la finance, en étant régulièrement au contact d'experts et en participant à des formations conçues sur mesure,
- effectuer une mobilité vers un autre métier après 18 mois dans un premier poste,
- bénéficier d'une forte visibilité auprès du top management.

A PARTIR DE 18 MOIS

Poste d'entrée sur une mission transversale et/ou dans une fonction support → Proposition d'un poste en fonction du projet et des opportunités → Deuxième poste chez Oddo

Tout au long des 3 premières années



Les événements campus-management

Les événements campus-management soutiennent la représentation du Groupe et le recrutement des jeunes diplômés.

Ils sont organisés chaque année sur les campus, à l'occasion des forums, de présentations corporate, de déjeuners métiers ou d'ateliers dédiés.

Au siège à Paris, le Groupe ouvre ses portes à l'occasion de divers événements :

- Le Oddo International Meeting dédié aux profils internationaux,
- Les Rencontres Oddo destinées aux étudiants en École de Commerce,
- Le CFA Research Challenge dont le Groupe est partenaire depuis 2012.

Le Campus Management c'est :



les rendez-vous 2014

- 27/11/14 : Sciences Po Paris Petit-Déjeuner Corporate
- 31/10/14 : Sciences Po Paris Forum Entreprises
- 20/10/14 : EDHEC Présentation Corporate
- 16/10/14 : ESSEC International Finance Career Fair
- 13/10/14 : EM LYON Finance Careers Day & Table ronde
- 09/10/14 : HEC International Finance Forum
- 07/10/14 : ESCP IB & Corporate Finance Forum
- 19/09/14 : EDHEC Finance Career Fair

Promotion et respect des règles liées à l'emploi

Le Groupe respecte l'ensemble des règles relatives à l'encadrement de l'accès à l'emploi, qu'il s'agisse de règles :

- nationales,
- internationales : conventions fondamentales de l'OIT,
- internes : accords collectifs pouvant encadrer certaines embauches, notamment seniors et jeunes.

Indicateurs sociaux

Les données ci-dessous présentent les indicateurs sociaux clés.

Entrées/sorties pour le Groupe

Effectif Groupe	2013*	2014
Nombre d'entrées CDD	175	209
Nombre d'entrées CDI	84	134**
Nombre de sorties CDI	84***	75***

* Sur le RSE 2013, les mouvements étaient exprimés sur la base des effectifs CDI, CDD moyens Groupe. Pour faciliter la comparaison, le pro-format 2013 des mouvements sur la base des effectifs CDI Groupe est indiqué dans le tableau ci-dessus.

** Y compris mobilité et transformation de contrat (passage CDD/CDI).

*** dont 26.7% de licenciements en 2014 et 38% en 2013

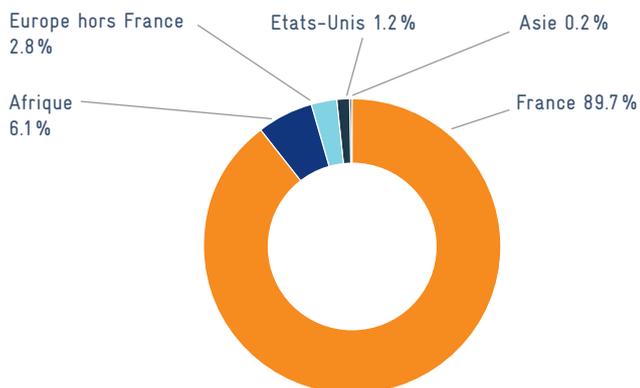
Effectif Groupe et répartition géographique

Au 31/12/2014, 89.5% des effectifs du Groupe sont basés en France métropolitaine.

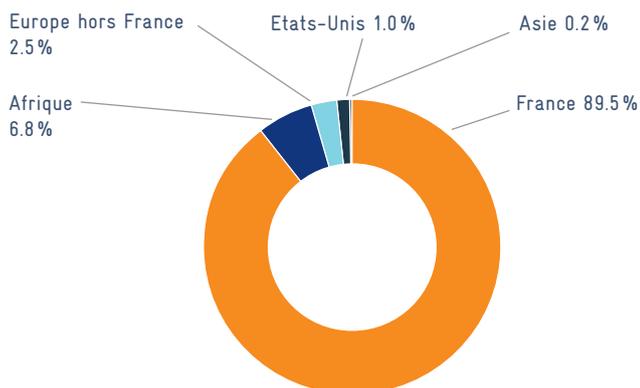
Répartition des effectifs

Effectifs	Groupe 2013	Groupe 2014	dont France	dont Europe hors France	dont Asie	dont Afrique	dont États-Unis
Effectif salarié au 31/12	822	840	751	21	2	57	9
<i>Dont CDI</i>	763	789	704	18	2	57	8
<i>Dont CDD</i>	59	51	47	3	-	-	1
Hommes	497	522	460	18	2	37	5
Femmes	325	318	291	3	-	20	4
Effectif moyen sur l'exercice	826	823	745	17	2	50	9

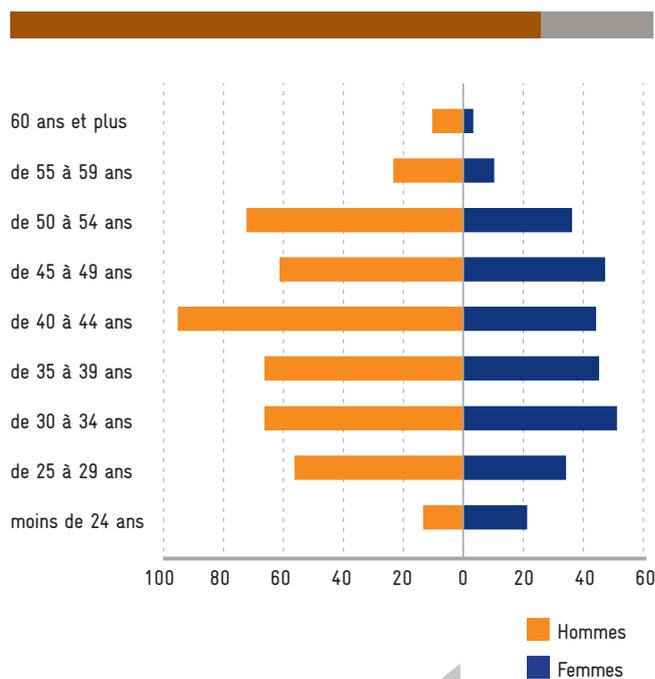
2013



2014



Répartition des effectifs France par tranche d'âge au 31/12/2014



L'âge moyen ressort à 40.1 ans

Rémunérer la performance individuelle et collective

La rémunération des collaborateurs est un ensemble constitué de rémunérations directes et indirectes, immédiates et différées, individuelles et collectives. Cet ensemble se compose du salaire fixe, de parties variables individuelles (primes), de rémunération différée (participation, plan épargne entreprise avec abondement, plans d'actionnariat). L'évolution des rémunérations variables est corrélée aux résultats du collaborateur, ainsi que plus globalement aux résultats du Groupe Oddo.

Conformément aux dispositions du Règlement Général de l'AMF et de la réglementation bancaire, le Groupe Oddo a mis en place une politique de rémunérations variables. Au titre de cette politique, certaines rémunérations variables sont soumises à un paiement différé. Par ailleurs, un Comité des Rémunérations, composé majoritairement de membres indépendants, a pour mission de vérifier les conditions d'application des dispositions de la politique de rémunération.

Les frais de personnel par nature de rémunération sont indiqués dans la note 3.7 du Rapport Financier 2014.

Une politique de Partnership

La politique de Partnership est un élément différenciant pour le Groupe et de motivation pour les équipes. Près de 30% des actions du Groupe Oddo sont détenus par des collaborateurs.

Le capital de l'entreprise est largement ouvert aux salariés : à fin 2014, 57% des salariés sont actionnaires de Oddo & Cie soit directement soit indirectement.

L'organisation du travail

En France, la durée du temps de travail effectif est réglementée par le droit du travail.

Des accords relatifs au temps de travail sont en vigueur au sein du Groupe où, au-delà des cadres dirigeants, deux régimes de temps de travail coexistent pour les effectifs France :

- les horaires collectifs de travail pour les employés, agents de maîtrise et cadres,
- les conventions de forfait en jours pour les autres cadres.

Les salariés à temps partiel représentent 4.0% de l'effectif salarié France (4.6% en 2013).

S'agissant des salariés du Groupe dont les activités sont localisées à l'étranger, l'organisation de leur temps de travail ainsi que sa durée sont conformes à la réglementation locale en vigueur.

Absentéisme

Périmètre social France	Total nombre d'heures d'absence	Nombre d'heures d'activité avant absence	% absentéisme
2014	24 192	1 399 736	1.73*
2013	67 647	1 420 665	4.76

* La formule retenue à compter de 2014 est celle du baromètre de l'absentéisme Alma, ce qui permet une comparaison sur une base homogène. C'est ce qui explique l'écart avec l'année 2013.

Développer un dialogue social ouvert et constructif

Le Groupe Oddo est attaché à la loyauté et à la transparence dans les relations qu'il entretient avec ses partenaires sociaux.

Persuadé que préserver la qualité du dialogue social est un facteur clé de la performance d'une entreprise, le Groupe s'attache à nouer une relation de confiance avec ses partenaires sociaux.

Chaque filiale française du Groupe dispose d'une représentation du personnel conformément aux dispositions légales.

En fonction de la situation de chacune, des accords collectifs et des plans d'actions portant notamment sur les thèmes suivants sont en vigueur :

- La participation et l'intéressement,
- La gestion prévisionnelle des emplois et compétences,
- L'emploi des jeunes et des seniors,
- L'égalité hommes/femmes (mise à jour en 2014),
- La rémunération (mise à jour en 2014),
- Le temps de travail.

100% de l'effectif France est couvert par un accord collectif.

Périmètre France		2013	2014
Organisation du dialogue social	Nombre de représentants du personnel	35	31
	Nombre de réunions sociales	49	49
Bilan des accords collectifs	Nombre d'accords signés	6	2

Aucun accord collectif avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail n'est conclu à ce jour.

La sécurité est l'affaire de tous

Le Groupe est soucieux de préserver la santé, l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail de ses collaborateurs.

On dénombre un total de 42 sauveteurs secouristes du travail et de 41 collaborateurs formés à l'évacuation incendie sur l'ensemble des sites français.

Sur l'exercice 2014, 10 collaborateurs ont été formés en matière de santé et de sécurité.

Les numéros d'appels en cas d'urgence ainsi que la liste des secouristes sont disponibles sur l'Intranet.

Les activités du Groupe sont dans le service tertiaire des services financiers. Les risques en matière de santé et de sécurité au travail sont modérés, ce qui se traduit par un très faible nombre d'accidents du travail et par l'absence de cas de reconnaissance de maladie professionnelle.

Périmètre France	2013	2014
Nombre d'accidents du travail déclarés, avec arrêt de travail	1	0
Total absences liées à un accident du travail (en jours calendaires)	18	0
Nombre d'accidents de trajet déclarés, avec arrêt de travail	2	3
Total absences liées à un accident de trajet (en jours calendaires)	49	25
Nombre de maladies professionnelles	0	0

La formation, un vecteur de développement des collaborateurs du Groupe

La politique de formation du Groupe a un double objectif :

- répondre aux souhaits et aux besoins d'apprentissage individuels des collaborateurs,
- apporter à chacun un soutien et un développement autour de compétences clés, notamment le management, l'expertise attachée aux métiers, l'innovation, le développement commercial, la maîtrise de l'anglais.

L'offre de formation est ainsi constituée de modules individuels et de modules collectifs.

A titre d'exemple, en 2014, le Groupe a proposé et organisé des formations sur les thématiques suivantes :

- Formation au management pour les nouveaux managers, récemment promus ou nouveaux arrivants.
- Prise de parole en public.
- Gestion de Projets.
- Support à la vente.
- Développement personnel et coaching.
- Anglais pour accompagner les collaborateurs et soutenir le développement international du Groupe.

Pour l'effectif France

Formation	2013	2014	Var. 2013/2014
Nombre de salariés formés	331	368	+11.18 %
Nombre d'actions de formation	499	521	+4.41 %
Nombre total d'heures de formation	4 127	5 214	+26.34 %

Stimuler et soutenir l'innovation : l'appel à projets innovants sur les nouvelles technologies

A l'initiative du Groupe Oddo, l'appel à projets innovants sur les nouvelles technologies lancé en février 2014 a permis aux salariés de proposer des projets de développement ayant un impact sur l'activité de la société à court ou moyen terme.

L'objectif de cette action est de valoriser l'innovation au sein du Groupe, de permettre à chaque salarié de développer et mettre en œuvre ses idées au sein de l'entreprise et s'inscrit dans le cadre du partenariat du Groupe Oddo avec la Singularity University aux Etats-Unis. Cette université lancée en 2009 par Peter Diamandis et Ray Kurzweil s'est donnée comme objectif d'éduquer et de surmonter les challenges de notre époque.

La réflexion sur les nouvelles technologies est très importante pour le Groupe Oddo qui souhaite prendre en considération leur impact potentiel dans les différents métiers.

Soixante-cinq collaborateurs ont présenté trente projets innovants et cinq d'entre eux ont été sélectionnés.

L'équipe gagnante a suivi une semaine de formation à la Singularity University dans la Silicon Valley.

Promouvoir la diversité et l'égalité des chances

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

Égalité professionnelle hommes-femmes

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

Au 31 décembre 2014, les femmes représentent 38.75% de l'effectif salarié France, contre 40% en 2013.

Un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est en vigueur au sein du Groupe (accord signé en 2014 et pour 3 ans).

Les dispositions prises portent sur les domaines d'action suivants :

- l'embauche,
- la promotion professionnelle/classification,
- la formation,
- la rémunération effective.

Emploi et insertion des personnes en situation de handicap

Le Groupe s'implique sur le long terme en faveur du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

En 2007, une Commission Handicap a été créée, impliquant une quinzaine de collaborateurs volontaires, afin de créer une dynamique interne sur le sujet du handicap.

En 2013, la Commission Handicap a été déclinée en Mission Handicap avec pour objectif de transformer en actions concrètes le travail de réflexion initié par la Commission.

Le Groupe agit principalement sur 3 thèmes :

- Le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap, notamment par l'aménagement des postes de travail, la proposition d'horaires adaptés, la participation à certains frais.

Au cours de l'année 2014, 5 collaborateurs ont sollicité l'aide des Ressources Humaines pour entamer des démarches de demande de reconnaissances de qualité de travailleur handicapé ou pour demander l'aménagement de leur environnement de travail.

Chaque demande a fait l'objet de mesures adaptées.

- Les partenariats avec le secteur protégé : ESAT (Etablissements et Services d'Aide par Le Travail) ou EA (Entreprises Adaptées) pour différentes prestations, notamment les petits déjeuners, les plateaux-repas, les buffets, les cocktails, les impressions (en 2014, calendrier Handicap distribué aux collaborateurs, livret d'accueil et règlement intérieur), les fournitures de bureau, le recyclage informatique.

En 2014, le total des dépenses avec ce secteur représente 15 K€ (29,5 K€ en 2013).



- Le recrutement et l'intégration de nouveaux collaborateurs en situation de handicap en partenariat avec l'association Tremplin qui vise à contribuer au développement de la qualification et de l'expérience professionnelle des lycéens et étudiants handicapés, et depuis 2014 le cabinet de recrutement spécialisé Défi RH.

Enfin, pour changer le regard sur le handicap, des opérations de sensibilisation sont organisées chaque année. En 2014, le Groupe a ouvert la semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées avec un concert du groupe So Sound, formation musicale née de la rencontre entre élèves et professeurs de l'Institut National des Jeunes Aveugles de Paris (INJA) autour d'un projet guidé par la passion de la musique.

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

POLITIQUE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE

Compte-tenu de ses activités
financières d'intermédiation
et d'investissement,
les potentiels enjeux et risques
environnementaux directs
pour Oddo & Cie restent
limités au sein du secteur.

Oddo & Cie adhère
au Carbon Disclosure
Project (CDP) depuis 2006
et est membre depuis 2009
du Steering Committee des PRI
Academic Network
(Principles for Responsible
Investment) en tant que praticien.

Conscient des enjeux liés à la responsabilité sociétale des entreprises et souhaitant s'inscrire dans une démarche, le Groupe a décidé d'adhérer au Pacte Mondial des Nations Unies. Ce Pacte Mondial est une initiative internationale d'engagement volontaire à progresser sur dix principes universellement reconnus en matière de droits de l'Homme, de normes internationales du travail, d'environnement et de lutte contre la corruption. L'adhésion sera effective début 2015, néanmoins une partie de ce rapport présente la situation du Groupe, à ce stade, au regard de ces principes.

Par ailleurs, au cours de l'année 2014, les équipes de l'activité Oddo Metals ont lancé le projet et mené les travaux nécessaires pour l'obtention des certifications ISO 9001 (management de la qualité) et ISO 14001 (management environnemental). L'audit de certification est prévu courant 2015.

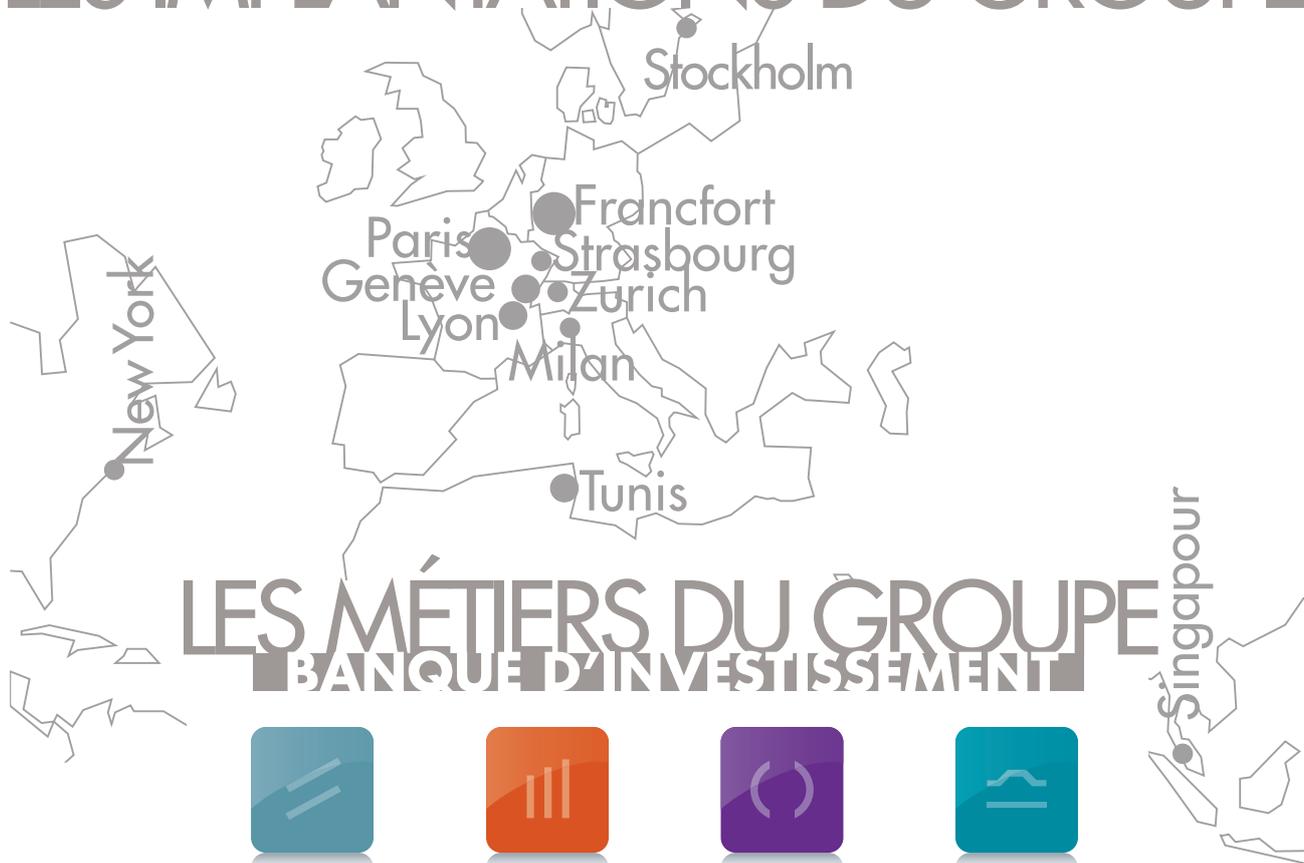
Oddo Metals opère sur les métaux non-ferreux, principalement sur l'aluminium et le cuivre, et, dans une moindre mesure, sur l'étain et le zinc.

Les demandes d'informations sur la RSE du Groupe sont de plus en plus nombreuses de la part des clients de l'activité Oddo Metals et cette certification permettra de montrer l'intérêt et l'investissement du Groupe sur ces sujets.

En 2014, Oddo & Cie a fait l'objet d'une première évaluation Ecovadis à la demande d'un client de Oddo Metals. Les résultats montrent que le Groupe est d'ores et déjà engagé dans une démarche RSE et constitue un bon point de référence pour l'évaluation de l'impact des différentes actions lancées.



LES IMPLANTATIONS DU GROUPE



LES MÉTIERS DU GROUPE



ODDO EQUITIES

Intermédiation Actions
Recherche sectorielle Actions
Recherche Transversale
(Analyse Technique, ESG*, Économie).

* Environnement, Social, Gouvernance



ODDO FIXED INCOME

Intermédiation
Obligations listées et convertibles
Recherche Crédit
Accès au marché primaire
Facilitation



ODDO CORPORATE FINANCE

Fusions et Acquisitions
Marchés de Capitaux
Corporate Broking



ODDO METALS

Gestion globale au service des transformateurs et producteurs
Pilotage des flux et des stocks
Conseil sur les marchés mondiaux
Couverture financière des risques
Financement des opérations

GESTION DE CAPITAUX



ODDO ASSET MANAGEMENT

Actions
Obligations
Gestion diversifiée et multigestion
Performance absolue



ODDO BANQUE PRIVÉE

Gestion
Ingénierie patrimoniale
Services
Partenariats patrimoniaux
Conseil boursier



ODDO SERVICES

Tenue de comptes en marque blanche
Dépositaire et valorisateur d'OPCVM
Gestion administrative de contrats d'assurance vie
Conservation globale et compensation
Offre de logiciels à valeur ajoutée



ODDO ASSURANCE VIE

Épargne retraite et salariale (gamme Fipavenir)
Gestion d'actifs: distribution des OPCVM de Oddo Asset Management
Contrats de capitalisation

Comme pour 2013, au 31/12/2014, aucune provision ou garantie n'est constituée dans le cadre d'un processus de gestion des risques, au titre de risques environnementaux encourus par le Groupe pour ses activités.

Par ailleurs, compte tenu des activités du Groupe, aucune mesure liée à l'adaptation aux conséquences du changement climatique n'a été prise.

Oddo Securities

Depuis plusieurs années, Oddo Securities, avec son activité de recherche et intermédiation actions et obligations, est acteur sur les sujets RSE.



- Membre des associations FIR (French SIF) depuis 2006 – Membre du conseil d'administration entre 2006 et 2013. Présidence de la commission recherche depuis 2013.
- Membre de la Commission ESG de la SFAF depuis 2006 et préside la commission permanente Recherche du FIR depuis 2013.
- Membre de la Commission ESG (y compris Environnement) de l'International Corporate Governance Network (ICGN) depuis 2009 et de l'EFFAS depuis 2013.
- Classé par Extel Europe, Meilleure Recherche Corporate Governance de façon ininterrompue depuis 2006, en première, deuxième ou troisième position.
- Organisateur en juin 2014 du 9^{ème} Forum Environnement. A cette occasion, experts, émetteurs et investisseurs se sont rencontrés pendant deux jours sur différents thèmes relatifs à l'environnement et au développement durable et notamment le stockage de l'énergie et les énergies renouvelables.
- Organisateur de la 6^{ème} édition début 2015, dans le cadre de Oddo Forum, du Club ISR destiné à l'univers des entreprises moyennes

Prix européen de la recherche Finance et Développement Durable

Oddo & Cie est à l'origine de la création des Prix européens de la recherche Finance et Développement Durable créés en 2005 et soutenus par le Forum pour l'Investissement Responsable (le FIR), Eurosif et les PRI.

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

Système de management Environnemental du Groupe

Un dispositif de suivi et une sensibilisation de nos collaborateurs

La Direction des Moyens Généraux est en charge de la centralisation et du suivi des données environnementales à travers un reporting.

En 2014, le Groupe a initié une communication par voie de mail à tous ses salariés sur les actions déjà en place et les bonnes pratiques en matière de protection de l'environnement. Cette communication sera poursuivie.

Le Groupe souhaite sensibiliser et encourager les collaborateurs dans leurs gestes et attitudes responsables et informer des conséquences et résultats en communiquant sur certains des indicateurs suivis et collectés pour le rapport RSE.

Prévention de la pollution et gestion des déchets

Les activités du Groupe ne génèrent pas de rejets très significatifs directs dans l'eau, les sols ou l'air, et ne sont pas responsables de nuisances ou autres formes de pollution.

Les principaux déchets sont des Déchets Industriels Banaux (DIB), le plus souvent récupérables. Les déchets suivants font l'objet d'un contrat avec une société pour leur retraitement : ampoules et tubes d'éclairage, piles, huile, papier, carton, cannettes et bouteilles plastiques et cartouches usagées.

Montants exprimés en tonnes, sites parisiens

Retraitement des déchets	2013	2014	Var. 2013/2014
Papier	50.9	54.7	+7.46%
Carton	15.5	10.6	-31.61%
Cannettes et bouteilles plastiques	-*	0.5	-
Cartouches usagées	-	0.4	-

* Non disponible, récupération démarrée en novembre 2013

Les collaborateurs disposent dans les bureaux de poubelles de tri sélectif afin de faciliter le recyclage du papier.

Le Groupe utilise des bacs de rétention sous les transformateurs électriques à huile. Tous les travaux sur les climatiseurs sont réalisés avec des prestataires agréés pour la récupération des différents gaz, en lien avec les filières de traitement.



Les contrats avec les prestataires de leasing de matériel informatique ont été revus afin de permettre la conservation du matériel tant qu'un usage en est fait et son remplacement uniquement quand cela est nécessaire.

La conformité à la directive DEEE est gérée en partenariat avec nos fournisseurs de matériel (photocopieuses, ordinateurs...) dans le cadre de la reprise des matériels.

Les matériels informatiques et bureautiques sont traités par les prestataires spécialisés en vue de leur traitement ou de leur valorisation matière en conformité avec la réglementation environnementale en vigueur.



L'eau

La source d'approvisionnement est l'eau de ville et les principaux usages sont ceux du secteur tertiaire (sanitaires, climatisation, systèmes de refroidissement des équipements électroniques). Un certain nombre de mesures ont généré une diminution de la consommation : notamment ajout de vase d'expansion et changement du groupe de sécurité du ballon d'eau chaude, changement de robinets.

Exercice	2012	2013	2014	Var. 2013/2014
Consommation en m ³	11 243	10 005	9 517	-4.88%

Le papier

Le papier est la principale matière première consommée dans le Groupe.

En nombre de feuilles

Exercice	2012	2013	2014	Var. 2013/2014
Papier blanc	8 670 000	8 422 500	7 062 500	-16.15%
Papier à entête*	150 000	180 000	95 000	-47.22%
Editique*	-	1 709 126	1 907 352	+11.60%

* Nouveaux indicateurs suivis à compter de 2014

Le Groupe cherche à instaurer des méthodes et outils de travail permettant de diminuer la consommation de papier notamment par l'achat de matériel d'impression intégrant le mode recto/verso et en incitant à la projection des supports de réunion pour limiter les impressions.

Par ailleurs, l'activité Gestion Privée de Oddo & Cie propose depuis 2009 une offre de courrier numérisé à ses clients particuliers afin de réduire significativement la consommation de papier liée aux courriers.

Depuis 2011, l'activité Oddo Metals dispose d'une gestion numérisée de ses contrats d'achat et de vente et depuis 2012 d'une gestion numérisée de la facturation.

Enfin depuis 2012, une Gestion Electronique de Document (GED) est en place à la Comptabilité Fournisseur du Groupe.

Le suivi de la consommation de papier à entête ainsi que l'éditique sont désormais mis en place et permettront un pilotage et l'identification d'actions de réduction le cas échéant.

Energie

Les postes les plus consommateurs d'énergies de Oddo & Cie sont le chauffage et la climatisation des bâtiments dans lesquels travaillent les collaborateurs et la consommation d'électricité du matériel informatique (serveurs, data centers).

Exercice	2012	2013	2014	Var. 2013/2014
Fuel en litre	600	700	400	-42.86%
Electricité en Kwh	5 322 588	4 677 406	4 250 487	-9.13%

La consommation de fuel reste très limitée et couvre les essais du groupe électrogène.

Le passage à un éclairage LED initié en 2013 a été poursuivi en 2014 : chaque remplacement nécessaire est fait par du matériel d'éclairage LED.

Par ailleurs, certaines mesures permettent de réduire la consommation électrique : notamment arrêt de la climatisation le week-end, ronde d'extinction des lumières, virtualisation des serveurs.

Oddo & Cie n'a pas recours à ce jour à des sources d'énergies renouvelables pour ses activités propres.

Le Groupe Oddo & Cie ne dispose pas de réseaux d'agences et ses 2 principaux bâtiments d'accueil des collaborateurs situés à Paris (Madeleine et Aubervilliers, 80% environ des salariés du groupe) ne sont pas propriétés du Groupe mais de respectivement Allianz Real Estate France et ICADE (groupe Caisse des Dépôts et Consignations).

Ces 2 sites principaux sont accessibles par les transports en commun. Le bâtiment propriété d'ICADE bénéficie d'un label HQE (Haute Qualité Environnementale).

Un projet de Gestion Technique de Bâtiment (GTB) avec pour objectif une gestion optimisée de la consommation électrique est à l'étude pour le site de la Madeleine, en lien avec Allianz.

Utilisation des sols

Au regard de ses activités, l'utilisation des sols ne représente pas un enjeu pour le Groupe.

Diminuer l'empreinte carbone de ses propres activités

Un Bilan de Gaz à Effet de Serre (BEGES) est réalisé tous les deux ans pour l'ensemble des sites du Groupe en France, à savoir les sites parisiens – Madeleine et Millenaire – ainsi que Lyon et Strasbourg, soit 89.4% de la superficie totale des sites du Groupe.

Ce bilan est mis en ligne sur le site internet du Groupe durant un mois, selon les exigences réglementaires. Le BEGES obtenu en 2014 et portant sur les données 2013 montre une évolution favorable suite aux différentes mesures prises sur la période.

Bilan de Gaz à effet de Serre en tonnes de CO2

Type d'émissions	Sources des émissions	2011	2013	Var. 2011/2013
Emissions directes (scope 1)	Consommation de fuel, de carburant par la flotte automobile et fuite de fluide frigorigène	229	109	-52.40%
Emissions indirectes associées à l'énergie (scope 2)	Consommation d'électricité, de vapeur	375	326	-13.07%
Autres émissions indirectes	Emission de l'énergie grise associée aux scopes 1&2	146	118	-19.18%
Total		751	553	-26.36%

Pour rappel, la Commission européenne a adopté un plan d'action pour la période 2008-2020, le paquet "Climat-Énergie", incluant notamment la réduction de 20% des émissions de gaz à effet de serre (GES) des pays de l'Union, la France s'étant engagée à réduire ses émissions par quatre d'ici à 2050.

Les autres sources d'émissions directes des gaz à effet de serre de Oddo & Cie portent essentiellement sur les transports liés à l'activité d'intermédiation sur les métaux non ferreux de Oddo Metals et dans une moindre mesure sur les déplacements des collaborateurs (accès au lieu de travail et déplacements professionnels).

Pour son activité, Oddo Metals privilégie systématiquement le transport par voie fluviale ou fret ferroviaire par rapport au transport routier, et dans la mesure du possible les débarquements dans les ports proches des lieux de consommation.

Ainsi entre 2013 et 2014, si en moyenne sur l'ensemble des moyens de transports utilisés pour les métaux les émissions de CO2 ont diminué de 11%, les émissions de CO2 liées spécifiquement aux transports routiers ont diminué de 24%.

Certains déplacements sont inévitables de par notre activité. Néanmoins, la mise en place de salles de visioconférence entre nos sites nationaux et internationaux permet de réduire le nombre de déplacements physiques : actuellement cinq salles sont installées à Paris, une à Tunis, une à New York, et une à Lyon et un projet en cours prévoit l'installation de 3 nouveaux équipements de visioconférence à Paris.

De façon générale, l'usage des transports en commun est vivement recommandé et l'usage des taxis est restreint.

La charte voyages du Groupe privilégie le train sur l'avion et les transports en commun sur les taxis. Pour les taxis, le Groupe propose TAXI G7 et son service GreenCab. TAXI G7 est la première centrale de réservation à réaliser son propre Bilan Carbone® et à proposer à ses clients la mesure mensuelle de l'empreinte carbone de leurs courses. Le service GreenCab propose des véhicules à motorisation hybride, reconnus pour leur très faible taux d'émission de CO2.

Cette charte sera prochainement complétée d'un référencement d'hôtels sélectionnés à moins de 10 minutes à pied quand cela est possible ou la distance la plus proche le cas échéant.

Empreinte carbone courses de taxi	2013	2014	Var. 2013/2014
Emission de CO2 en kg	1 520	1 268	-16.58%
Nombre de courses en km	6 954	6 886	-0.98%
Dont courses GreenCab en km	0	124	-

Le Groupe Oddo met également en avant, par sa charte relative au parc automobile, ses intentions de réduction d'émission de CO2, en intégrant le taux d'émission dans les critères de choix du véhicule et en ajoutant au catalogue les véhicules hybrides sans limiter la marque contrairement aux autres types de véhicules.

Le parc automobile a été fortement réduit avec l'abandon depuis 2008 de toute politique de "véhicules collaborateurs". Les voitures sont maintenant réservées aux seuls commerciaux et coursiers qui en ont un usage impératif pour leur activité. La flotte a ainsi été pratiquement divisée par quatre sur les cinq dernières années (83 véhicules en 2009).

Évolution de la flotte	2012	2013	2014	Var. 2013/2014
Nombre de véhicules	46	27	22	-18.52%

Protéger la biodiversité

Par son activité, le sujet de la biodiversité n'est pas un enjeu pour le Groupe.



INFORMATIONS SOCIETALES

LA RECOMMANDATION ET LA SATISFACTION DE NOS CLIENTS.

Les métiers de Oddo & Cie ne posent pas de questions sensibles d'acceptabilité par les acteurs clés de la société civile du type association de consommateurs, médias ou Organisations Non Gouvernementales (ONG) à vocations sociales, humanitaires ou environnementales.

Oddo & Cie est attachée à inscrire ses relations dans la durée sur l'ensemble des territoires où la banque est implantée.

Oddo & Cie a une forte culture orientée clients. La satisfaction et la confiance clients est le principal levier de développement comme la principale barrière à l'entrée dans les métiers où opèrent Oddo & Cie depuis cinq générations.

L'un des indicateurs de satisfaction clients de référence pour le groupe est le "Net Promoter Score" (NPS).

Les démarches qualité se déclinent au niveau des différentes entités du Groupe compte tenu de la diversité des métiers.

Oddo Banque Privée et Oddo Asset Management réalisent un baromètre annuel de satisfaction de leurs clients afin d'évaluer la qualité des relations développées.

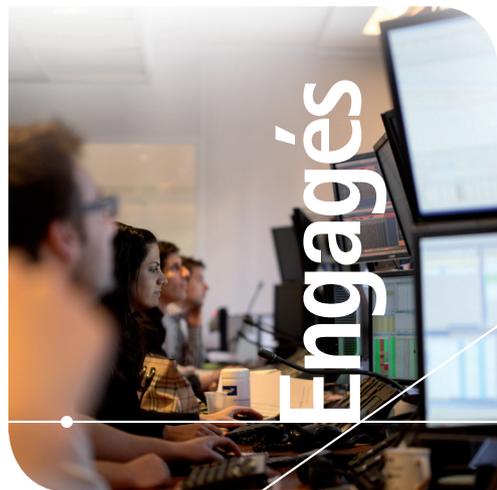


LES VALEURS DU GROUPE ODDO AU SERVICE DE NOS CLIENTS



« L'accès aux expertises de l'ensemble des autres métiers du Groupe (Corporate Finance, Asset Management, Recherche...) est un plus pour nous, client privé. »

Un client particulier



« Un Groupe incarné dont la dimension humaine se ressent particulièrement par rapport aux concurrents. »

Une fondation



« Oddo Corporate Finance nous propose des solutions originales là où les autres auraient appliqué des solutions toutes faites. »

Un chef d'entreprise



« La proximité du service Back-Office et sa capacité à faire du sur-mesure sont un atout supplémentaire. »

Une banque privée

Accompagner durablement nos clients

Forte d'une histoire de plus de 160 ans, les racines du Groupe toujours indépendant remontent à 1849. La culture d'entreprise de Oddo & Cie est en parfaite adéquation avec l'horizon long terme soutenu par le développement durable.

Oddo & Cie identifie au sein de ses métiers des opportunités de développement à forte valeur ajoutée développement durable.

Le Groupe a ainsi mis en place en 2005 au sein de Oddo Securities une des meilleures recherches ESG intégrées, reconnue aussi bien dans les classements France, Europe que Mondiaux (classement "Enhanced Analytics Initiative" entre 2005 et 2008).

A l'initiative de Oddo Banque Privée, Oddo Asset Management a lancé Oddo Partage en 2013, un fonds de partage doté d'un Comité d'Orientation Ethique.

Oddo Asset Management a signé en décembre 2010 les PRI qui visent à intégrer ces principes dans la gestion des portefeuilles d'investissement.

Depuis juin 2012, Oddo Asset Management rend compte à l'AMF et au PRI sur ces principes d'intégration ESG et le fonds Génération rend publiquement compte dans le cadre du code de transparence FIR AFG en matière d'intégration ESG.

Actions pour prévenir la corruption

Oddo & Cie, en sa qualité d'Etablissement de crédit et Oddo Asset Management, en sa qualité de Société de Gestion, sont soumis à de nombreuses obligations pour "prévenir la corruption" et notamment :

- Mettre en place un dispositif de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme et répondre aux obligations de déclarations auprès de TRACFIN,
- Mettre en place un dispositif de lutte contre les abus de marchés (délits d'initiés et manipulations de cours) et répondre aux obligations définies par les articles L621-17-2 et suivants du Code Monétaire et Financier et les articles 315-42 à 315-44 du Règlement Général de l'AMF.

Des procédures internes ont été établies, des outils de contrôle ont été mis en place et des équipes dédiées ont été structurées afin de suivre l'ensemble de ces risques.

En 2014, l'intégralité du guide de procédures du Groupe a été mise à jour et cette nouvelle version a notamment fait l'objet d'une présentation à l'ensemble des Comités de Direction métiers et fonctions supports.

Ce guide et ses mises à jour sont disponibles sur le site intranet du Groupe et une version papier a été remise à chacun des collaborateurs concernés.

Une formation e-learning sur la lutte contre le blanchiment et la lutte anti-terroriste (LAB-LAT) a été rendue obligatoire auprès de tous les collaborateurs.

Certaines formations spécifiques ont également été développées pour répondre aux attentes des métiers. A ce titre, une présentation dédiée aux risques liés aux rapatriements de fonds de l'étranger a été faite aux équipes concernées.

Enfin, à travers sa Direction de la Conformité, Oddo & Cie participe depuis le mois de novembre 2014 à la Commission consultative de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution. Cette commission a vocation à rendre des avis consultatifs sur les projets d'instruction, de lignes directives ou d'autres documents de l'Autorité de tutelle.

Des équipes de contrôles indépendantes ont notamment pour responsabilité de surveiller ces risques de "corruption". Elles sont en charge de traiter des alertes qui ont été relevées par les outils.

Ces équipes de contrôle se situent au niveau des métiers mais également au niveau du Groupe au sein de la Direction de la conformité et de la Direction des risques.

Ces équipes produisent un reporting régulier au management du Groupe (Collège de la Gérance) et au Conseil de Surveillance de Oddo & Cie (Comité des Comptes et du Contrôle Interne).

Un reporting régulier est également organisé auprès des autorités de tutelle : l'Autorité des Marchés Financiers et l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution.

Par ailleurs, les équipes d'inspection du Groupe audient de manière régulière les équipes de contrôle.

Un dispositif complet et documenté de contrôle

L'organisation du dispositif de contrôle interne permanent et périodique, l'articulation des niveaux de contrôle, ainsi que le fonctionnement des instances de contrôle du Groupe sont décrits et expliqués dans une Charte de Contrôle Interne.

Par ailleurs, une Charte d'Audit Interne du Groupe Oddo & Cie définit les responsabilités et les modalités d'intervention de l'Inspection Générale. Elle précise les règles de conduite (déontologiques et professionnelles) propres à la structure de Contrôle Périodique.

Protection des investisseurs et des clients

Les risques liés à la commercialisation de nos produits sont encadrés par la réglementation existante et un dispositif a été mis en place chez Oddo & Cie pour y répondre :

- Un Comité Nouveau Produit qui se tient chaque fois qu'un nouveau produit est commercialisé par un des métiers du Groupe.
- Des procédures de revue des documents juridiques et commerciaux à destination des clients et prospects du Groupe.
- Un rapport annuel sur la "protection de la clientèle" pour l'ACPR.
- Une procédure de traitement des réclamations et contentieux au sein du Groupe qui définit des délais très courts de réponse aux réclamations clients mécontents et impose l'information sur la possibilité de médiations avec la Fédération des Banques Françaises ou encore le médiateur de l'AMF.

Depuis plus de 20 ans, Oddo & Cie accompagne 800 Conseillers en Gestion de Patrimoine Indépendant (CGPI) et leurs clients en France dans le cadre d'un partenariat exclusif, au travers d'une offre en assurance-vie et en épargne retraite & salariale, en s'appuyant sur l'expertise de sa filiale de gestion d'actifs Oddo Asset Management.

Oddo & Cie propose aux CGPI et à leurs clients une large gamme de contrats et de fonds spécifiques.

Afin d'accompagner le développement des CGPI, le Groupe a créé en 1996 l'Institut Oddo avec pour objectif de concevoir et dispenser des formations (en présentiel) sur la gestion de patrimoine, agréées par l'AUREP (Association Universitaire de Recherche et d'Enseignement sur le Patrimoine).

Le Groupe travaille actuellement au lancement de Oddo Campus, espace de formations en e-learning, qui viendra remplacer l'Institut Oddo. Un premier module 'Epargne & Financement de l'Economie : le rôle des Conseillers Financiers' développé par D.Haguët, professeur de Finance à l'EDHEC, est en cours de validation.

Chaque année sont organisées deux Conventions, au cours desquelles des formations validantes sont proposées. Deux sessions ont lieu en janvier et en septembre à Paris et en province. En 2014, ces conventions ont réunis 450 participants environ sur chacune des sessions qui ont suivi les formations validantes suivantes :

- Communauté d'acquêts et assurance vie,
- Les coulisses du Private Equity (Odysse Capital Investment),
- Financements en dette privée (Idinvest Partners).

Enfin, depuis 2011, le Groupe accompagne les indépendants du patrimoine dans leurs différentes obligations réglementaires (MIF : encadrement des actes de commercialisation, DIA : Directive sur l'Intermédiation en Assurance, LAB : Lutte Anti-Blanchiment) par l'intervention régulière auprès d'eux d'un auditeur-conseil. Ce dispositif d'accompagnement et de suivi rapproché a donné lieu en 2014 à la réalisation de 47 audits.

Par ailleurs, dans le souci et le respect des droits de l'homme, et conformément à la réglementation, le Groupe n'investit pas pour l'ensemble de ses fonds dans les entreprises actives dans les secteurs de la production d'armes anti-personnelles et de bombes à fragmentation.

Une politique d'achat responsable

Faire appel
au secteur protégé



Le Groupe fait appel pour certains types de prestations au secteur protégé (ESAT et EA) : plateaux repas, buffets et

fournitures de bureaux (voir la partie mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées).

Achat de papier labélisé

Le Groupe n'achète que du papier bénéficiant du label FSC ou PEFC ou du certificat Imprim'vert que ce soit pour les impressions de brochures et de carte de visite, la reprographie ou l'édition client.

Sélectionner des prestataires et fournisseurs "responsables"

Un processus de suivi et de vérification est mis en place dans le cadre des contrats avec les fournisseurs et sous-traitants sur les points suivants :

- respect des réglementations du code du travail,
- paiement des cotisations sociales.

Le Groupe a adhéré fin 2014 à la plateforme EcoVadis et prévoit d'évaluer 25 de ses prestataires et fournisseurs.

EcoVadis fournit la première plateforme collaborative permettant aux entreprises d'évaluer les performances environnementales et sociales de leurs fournisseurs dans le monde entier. Par ailleurs, pour la sélection de ses fournisseurs lors des appels d'offre, la Direction des Achats envisage de demander le rapport RSE des prestataires et d'en faire l'étude.

Un tableau de bord d'achats "responsables"

En 2014, la Direction des Achats a initié la mise en place d'un tableau de bord avec différents indicateurs de suivis dont des indicateurs de "politique d'achat responsable".

Partager les bonnes pratiques d'Achats Responsables

La Direction des Achats participe à un Club Achats Responsables Banques et Assurances qui réunit les responsables Achats de différents établissements de la place pour échanger et partager sur leurs politiques d'achats responsables.

Partenariat avec l'enseignement supérieur



Des collaborateurs de Oddo & Cie contribuent à des enseignements dans les Universités et Grandes Ecoles.

A titre d'exemples, sur le développement durable et la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE), Oddo & Cie apporte sa contribution à des enseignements et échanges notamment à l'ESSEC, Harvard Business School (Boston, US), HEC, IAE Paris ou encore IEP Paris.

La pratique ESG de Oddo Securities a été formalisée en 2011 par la Harvard Business School dans un cas pratique intitulé : "Oddo Securities : ESG Intégration".

Proximité avec les acteurs financiers de la Place

Tous les ans, à l'initiative et sous la présidence de Monsieur Philippe Oddo, une réunion rassemble investisseurs et sociétés de gestion sur le thème de la politique de vote aux assemblées générales.

Cette réunion de Place permet aux acteurs des assemblées générales des grandes entreprises d'aborder les thèmes d'actualité en lien avec la Gouvernance des sociétés cotées.

En 2014, les débats ont porté sur le bilan des assemblées générales 2014 et le vote par internet pré-assemblée générale (VOTACESS).

Soutien aux Apprentis d'Auteuil

Pour la troisième année consécutive, le Groupe a réalisé une collecte de jouets à l'approche de Noël. Les collaborateurs du Groupe sont invités à apporter des jouets qui sont ensuite redistribués par les bénévoles des Apprentis d'Auteuil.

Oddo Agir pour demain :
nos actions de mécénat
et partenariat

Agir pour demain



FONDS DE DOTATION

Le Groupe Oddo & Cie
est engagé dans des actions de mécénat,
auxquelles collaborateurs et clients sont associés.

Agir pour demain,
pourquoi
et pour quoi faire ?

Nos objectifs

Nous
engager
dans notre
société

Nous
rassembler
autour
d'actions
et de projets
communs

Structurer
et rendre
cohérent
notre action
sociale

Une double volonté : soutenir la recherche et gérer l'urgence

Oddo & Cie a décidé de créer en 2011 le Fonds de dotation Oddo Agir pour demain. Cette démarche s'inscrit dans l'ADN du Groupe : en tant qu'expert financier, Oddo & Cie vit au rythme des nouvelles qui influent sur l'orientation des marchés mais investit également dans la recherche à long terme.

2 axes ont ainsi été retenus :

- la mobilisation lors de situations d'urgence : catastrophes naturelles, écologiques, humanitaires, etc.,
- le soutien à la recherche : scientifique, médicale, en lien avec les écoles et les universités.

C'est cette dynamique collective et son côté entrepreneurial que le Groupe Oddo souhaite encourager et soutenir. Ce partenariat permet aux collaborateurs du Groupe de se rassembler autour d'une cause commune et de montrer que les valeurs qui structurent l'entreprise d'un point de vue professionnel régissent aussi leur approche de la vie en société.

Une structure juridique qui assure sa pérennité

Le Fonds de dotation Oddo Agir pour demain est constitué d'un apport initial, complété de différents dons.

C'est ce qui permet à Oddo & Cie de structurer sa démarche philanthropique et dès lors de s'engager sur le long terme avec ses partenaires.

Le fonds peut ainsi :

- collecter les dons de la société, des collaborateurs, des clients etc.,
- sélectionner les associations partenaires, les projets humanitaires ou de recherche etc.,
- redistribuer les fonds collectés.

Un engagement sur le long terme, qui implique les collaborateurs et métiers du Groupe à travers :

La lutte contre la maladie d'Alzheimer



En parrainant l'Association pour la Recherche sur Alzheimer (anciennement IFRAD) et en soutenant la Soirée de Gala chaque année, notre Groupe, sous l'impulsion de Philippe Oddo, réaffirme son soutien dans ce combat contre cette maladie, déclarée en 2007 par le Gouvernement "Grande cause Nationale" suivi par la mise en place du plan Alzheimer 2008-2012.

Cette Association développe un projet ambitieux au service de la recherche dans le monde entier en favorisant les synergies entre les chercheurs et en constituant une plate-forme d'échanges et des bases de données partagées, notamment une Banque Tissulaire Nationale, comprenant une Banque des Cerveaux.

La participation à un centre de recherche de l'EDHEC sur les valeurs familiales



Nous avons lancé en 2013 un partenariat avec l'EDHEC et sommes ainsi membres de leur Centre de Recherche sur les Entreprises Familiales.

Cette initiative renforce ainsi nos liens avec le monde académique sur une thématique qui nous est chère.

Notre soutien à l'EDHEC prend deux formes : un soutien financier via notre fonds de dotation et un mécénat de compétences via les échanges entre nos équipes d'analystes et les équipes de recherche de l'EDHEC.

Notre objectif commun est de mieux connaître les entreprises familiales, pour à terme encore mieux les conseiller.

Une forte implication des collaborateurs

L'implication des collaborateurs est la clé du succès du Fonds de dotation Oddo Agir pour demain.

Le Fonds de dotation abonde les dons à 100% (pour 1 € versé par les collaborateurs, le fonds verse également 1€).

En 2014, l'appel aux dons a porté en faveur de causes entrant dans l'action de Médecins Sans Frontières.

Un partenariat avec les grandes associations de l'urgence



Afin d'être en mesure de répondre au mieux aux situations d'urgence, nous renforçons depuis le 2nd semestre 2013 nos liens avec de grandes associations spécialisées dans l'urgence (Croix Rouge, MSF, etc.).

Nous souhaitons en effet tisser des liens durables avec celles-ci et mettre en place des partenariats qui nous permettent :

- de répondre rapidement à des catastrophes écologiques et humanitaires, avec une disposition de don activable rapidement et en pérennisant le principe de l'abondement,
- de soutenir des projets ou programmes sur des urgences moins médiatisées soigneusement sélectionnés avec ces associations,
- d'associer les équipes à nos partenariats avec ces associations.

Par ailleurs, Oddo Agir Pour Demain souhaite faciliter le départ en mission avec MSF des collaborateurs du Groupe Oddo & Cie sur des postes d'administrateurs financiers et de ressources humaines.

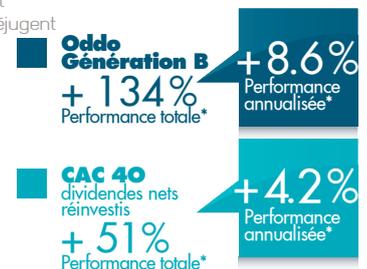
Le fonds Oddo Génération investit dans les valeurs familiales

Depuis 1987, Oddo Asset Management gère des fonds investis dans les valeurs familiales. Ces entreprises investissent régulièrement et bénéficient d'un actionnariat stable, générant une performance supérieure au CAC 40.

L'OPCVM Oddo Génération est un fonds investi dans des entreprises familiales.

Source : Oddo Asset Management

Les performances passées ne préjugent pas des performances futures et ne sont pas constantes dans le temps.



PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

LE GROUPE ODDO & CIE
A INITIÉ LA RÉFLEXION ET DÉCIDÉ
DE SON ADHÉSION
AU PACTE MONDIAL
DES NATIONS UNIES
EN 2014 ;
Elle sera effective
dès début 2015.

Le Pacte Mondial invite les entreprises à participer à une initiative reconnue internationalement et à s'engager volontairement à progresser sur dix principes universellement reconnus, dans les domaines des droits de l'homme, des normes du travail et de l'environnement, et de la lutte contre la corruption.



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN Goals.

We welcome feedback on its contents.

L'application des principes du Pacte Mondial dans le Groupe et la situation à ce stade sont présentées au sein de ce rapport dans les pages indiquées ci-dessous :

Les 10 principes

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	p. 3
2.	A veiller à ne pas se rendre complices de violation des droits de l'Homme	p. 17

Normes internationales du travail

3.	Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective	p. 5
4.	A contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	p. 3
5.	A contribuer à l'abolition effective du travail des enfants	p. 3
6.	A contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession	p. 6, 7

Environnement

7.	Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement	p. 10, 11, 12
8.	A prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	p. 10
9.	A 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. 15, 16
-----	---	-----------

NOTE METHODOLOGIQUE RSE

CE RAPPORT VISE
A FOURNIR LES INFORMATIONS
SOCIALES, ENVIRONNEMENTALES
ET SOCIÉTALES
en application
de l'article R.225-105-1
du code du commerce
au titre de l'exercice 2014.

Il a été élaboré selon le protocole RSE précisant les contributeurs, le mode de collecte des informations et des indicateurs, ainsi que le planning. L'ensemble des informations est rassemblé et consolidé par la Direction Comptable Groupe en charge de la coordination et du pilotage de la réalisation du rapport RSE.



Informations sociales

Organisation générale

Les données sur les effectifs et les mouvements (entrées/sorties) sont issues de l'outil RH Teams qui est interfacé avec la paie.

Une personne des Ressources Humaines est en charge de la Formation. L'ensemble des demandes de formation est centralisé dans l'outil SIRH.

Le plan de formation est défini à partir du budget annuel de formation et des demandes de formation des collaborateurs émises dans les formulaires d'évaluation (EVA) ainsi que des formations proposées directement par les Ressources Humaines pour soutenir une compétence.

Ce plan de formation fait l'objet d'un suivi et d'une mise à jour au fur et à mesure du déroulement des sessions de formation.

Une personne des Ressources Humaines est en charge des relations sociales, et dans ce cadre, de la négociation des accords et de la déclinaison en plan d'action et du suivi.

Périmètre

Indicateurs	Taux de couverture
Effectif et répartition géographique	Groupe
Effectif par âge	France, soit 89.4% des effectifs Groupe
Embauches/Sorties de personne	Groupe, sur la base des effectifs CDI pour les sorties
Formation	France
Accidents du travail	France - Uniquement ceux ayant donné lieu à arrêt de travail
Absentéisme : formule du baromètre Alma*	France
Accords collectifs	France
Formation	France

* Le Baromètre de l'absentéisme de l'Alma retient les absences pour : maladie, accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle.

Informations environnementales

Organisation générale

Le Directeur des Moyens Généraux est en charge de l'ensemble des moyens généraux du Groupe en France et de son suivi.

Périmètre

Les indicateurs environnementaux fournis couvrent les sites parisiens (Madeleine et Millenaire) soit 81.8% de la superficie totale des locaux du Groupe. Le BEGES est réalisé pour l'ensemble des sites du Groupe en France, soit 89.41%.

Site	En m ²	En pourcentage	Part France/Etranger
Paris – Madeleine	9574	59.74%	89.41 % (81.78% pour les sites parisiens)
Paris – Millenaire	3532	22.04%	
Lyon	1086	6.78%	
Strasbourg	136	0.85%	10.59 %
Tunis	750	4.68%	
New York	425	2.65%	
Zurich	320	2.00%	
Luxembourg	202	1.26%	
Total	16025	100%	100%

Informations sociétales

Organisation générale

La Direction de la Communication et du Marketing initie et coordonne les différentes actions de mécénat et de partenariat. La Direction de la Conformité est le garant de la protection des investisseurs et de la lutte contre la corruption.

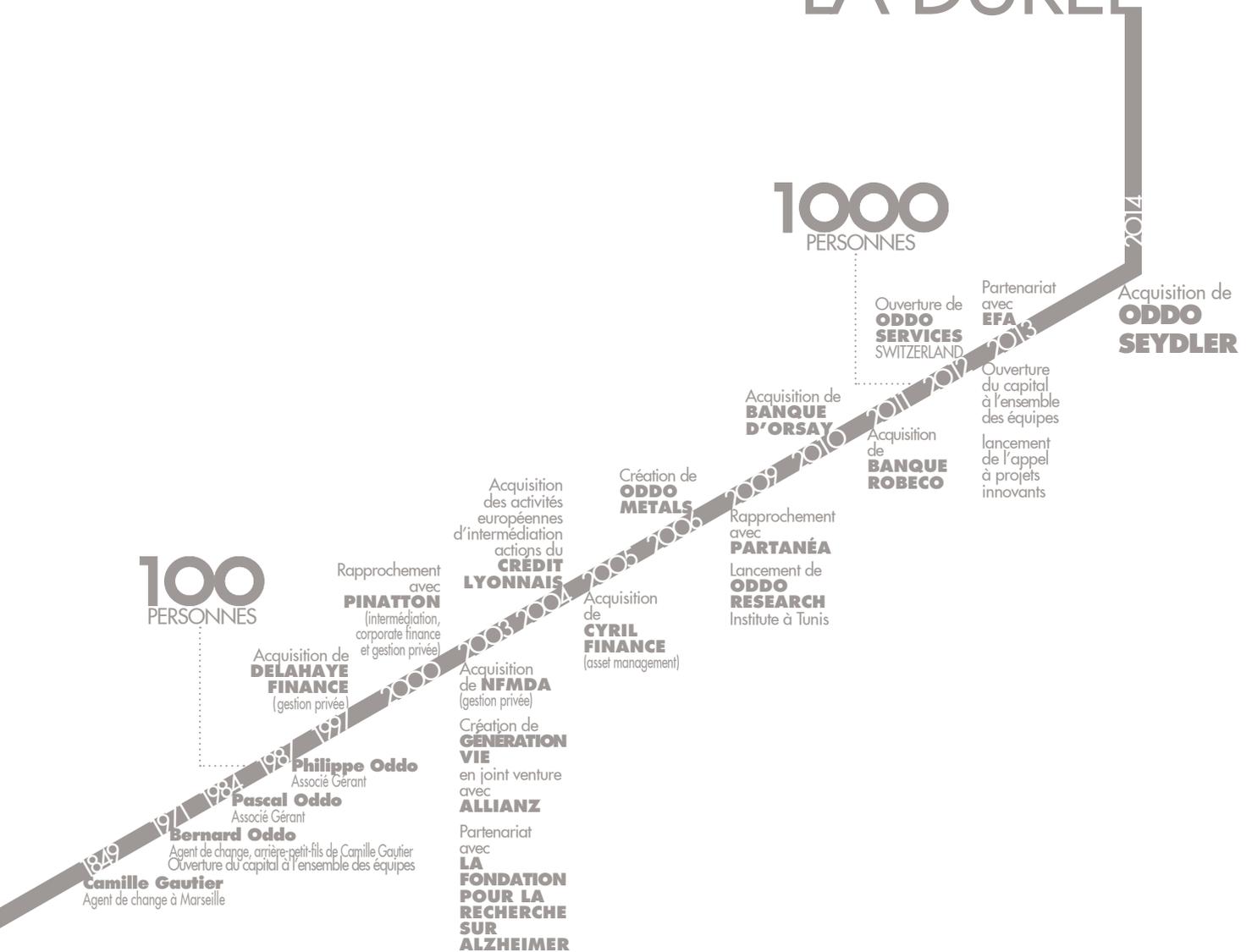
La Direction du Contrôle Interne et la Direction de l'Inspection définissent et s'assurent de la couverture et de la fiabilité du dispositif de contrôle permanent et périodique ainsi que de l'articulation des niveaux de contrôle.

La Direction des Achats est en charge de l'ensemble des achats et de la sous-traitance du Groupe en France et de son suivi. Dans ce cadre, elle participe à l'élaboration des cahiers des charges, à la sélection et au choix des fournisseurs. Elle effectue un suivi par fournisseur et par nature de charge à partir d'extractions de la GED (Gestion Electronique de Documents).

Périmètre

Les informations sociétales fournies couvrent l'ensemble des entités en France.

UNE CROISSANCE SUR LA DUREE



ODDO & CIE

NOS VALEURS

Accessibles

Engagés

Indépendants
d'esprit

Orientés
résultats

PARIS

Gestion d'Actifs - Banque Privée - Banque d'Affaires -
Intermédiation et Recherche Actions, Taux et Dérivés -
Métaux - Tenue de Compte - Conservation

LYON

Intermédiation et Recherche Actions Mid Caps -
Banque Privée - Banque d'Affaires

STRASBOURG

Banque Privée - Banque d'Affaires

FRANCFORT

Gestion d'Actifs - Corporate Finance -
Intermédiation et Recherche Actions, Taux

MILAN

Gestion d'Actifs

NEW YORK

Intermédiation Actions

TUNIS

Recherche Actions

SINGAPOUR

Gestion d'Actifs

ZURICH

Gestion d'Actifs - Tenue de Compte

Restez connecté avec le Groupe en vous rendant sur l'appli Oddo banque Privée
Disponible sur tablettes et smartphones iOS et Android



12, bd de la Madeleine - 75440 Paris Cedex 09 - Tél. : 33 (0)1 44 51 85 00
www.oddo.fr - www.oddo.eu



ODDO & CIE

ODDO & CIE

M. Grégoire CHARBIT
12 Boulevard de la Madeleine
75009 Paris

H.E. Ban Ki-moon
Secrétaire Général
Nations Unies
New York, NY 10017
USA

A Paris, le 16 janvier 2015,

Objet : Lettre d'adhésion au Global Compact des Nations Unies

Honorable Secrétaire Général,

J'ai l'honneur de vous confirmer que ODDO & CIE soutient les dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.

Par cette lettre, nous exprimons notre volonté d'intégrer ces principes dans la stratégie de notre entreprise, sa culture, ses opérations quotidiennes, et de les faire progresser dans notre zone d'influence.

Nous sommes convaincus de la nécessité de faire avancer collectivement les objectifs des Nations Unies, en particulier les objectifs du Millénaire pour le développement, et de la nécessité de les partager avec nos collaborateurs, clients et partenaires.

Nous veillerons à respecter l'exigence d'une publication annuelle d'une communication sur le progrès, afin d'illustrer notre implication et notre volonté de transparence concernant nos engagements, nos résultats et nos objectifs d'amélioration. Nous nous engageons donc à publier nos progrès dans un délai d'un an maximum à compter de notre date d'adhésion, et par la suite annuellement, en conformité avec les directives pour les Communications sur le progrès du Global Compact.

Meilleures salutations,

M. Grégoire CHARBIT
Gérant de ODDO & CIE