



EDMOND
DE ROTHSCHILD

VERSION COMPLÈTE

RAPPORT 2014 DÉVELOPPEMENT DURABLE

Cultiver la résilience pour contribuer à un monde qui change



PÉRIMÈTRE DE REPORTING

Ce rapport est publié par le groupe Edmond de Rothschild, dont le siège est situé à Genève (Suisse). Il couvre l'ensemble des activités du Groupe et des entités rattachées à Edmond de Rothschild Holding S.A., telles que présentées dans le rapport financier de la Holding, à l'exception de ses deux partenaires au Brésil (BBM Investimentos) et au Japon (Nikko Cordial). Dans chaque section, nous précisons le périmètre exact des données incluses, en fonction de leur disponibilité, pour cette première année de reporting.

G4-3/G4-5/G4-7/G4-17

Ce premier rapport de développement durable du groupe Edmond de Rothschild présente les informations quantitatives et qualitatives nécessaires à la compréhension de ses enjeux matériels de développement durable pour l'année civile 2014. Il sera désormais publié de manière annuelle.

G4-28/G4-29/G4-30

CADRE DE REPORTING

Le groupe Edmond de Rothschild a décidé de préparer ce rapport et de publier ses résultats en se conformant aux lignes directrices de la Global Reporting Initiative, version G4 (GRI-G4). Cette décision a été prise pour permettre une comparabilité et une clarté dans la lecture de ses résultats par l'ensemble de ses parties prenantes. C'est aussi pour le Groupe le moyen de garantir la fiabilité de son approche en termes de reporting développement durable.

Pour ce premier exercice de reporting, le Groupe a choisi l'option de conformité selon les critères essentiels. Vous trouverez toutes les références aux indicateurs GRI- G4 et les pages correspondantes dans l'index en pages 62-63.

G4-32a / G4-32b

Pour l'analyse et la publication de ses indicateurs de développement durable, le Groupe détaille ses résultats tels que précisés ci-dessous.

Chaque entité mère consolide les données des différents sites qui lui sont rattachés, comme suit :

Entités mères de rattachement	Entités consolidées par l'entité mère
Edmond de Rothschild (Suisse) S.A.	Genève, Lausanne, Lugano, Fribourg, Bahamas, Emirats arabes unis, Guernesey, Hong Kong*, Monaco, Royaume-Uni et Uruguay
Edmond de Rothschild (France)	Allemagne, Chili, Chine, Espagne*, France (Paris et province), Hong Kong*, Israël* et Italie
Edmond de Rothschild (Europe)	Belgique, Espagne*, Israël*, Luxembourg, Portugal

* Pour les pays rattachés à deux entités mères différentes une clé de répartition a été appliquée selon les mètres carrés occupés par les entités concernées (pour les données environnementales).

Dans le rapport, lorsque les données ne sont pas disponibles pour l'ensemble de l'entité mère avec ses filiales et succursales à l'étranger, les informations sont détaillées par pays selon leur disponibilité.

G4-6

ASPECTS PERTINENTS ET IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES

Le Groupe s'est appuyé sur son exercice de matérialité pour sélectionner et hiérarchiser les enjeux pertinents à publier (pour plus de détails, voir pages 11 à 13). Dans chaque section du rapport, il a ensuite expliqué dans quel contexte, interne et externe, ces enjeux sont abordés, en donnant une vue la plus objective et transparente possible, notamment au travers de la publication de nombreux indicateurs.

Nous considérons que tous nos enjeux de développement durable s'appliquent à l'ensemble de nos entités et nous avons l'objectif, à terme, de couvrir toutes ces entités pour nos indicateurs éthique et conformité, sociaux, environnementaux et sociétaux. Les indicateurs relatifs à l'investissement responsable et durable sont, quant à eux, spécifiques non pas aux pays, mais à nos métiers de Gestion d'Actifs, Private Equity et de Banque Privée.

G4-18b/G4-20

VÉRIFICATION DES DONNÉES

Le groupe Edmond de Rothschild a fait appel au cabinet PricewaterhouseCoopers, membre du réseau international PwC, pour la vérification des données publiées : vous trouverez leur rapport d'assurance modérée sur une sélection d'indicateurs clés de performance publié en page 64 de ce document. L'icône suivante permet d'identifier ces indicateurs dans le rapport :

G4-32c

Le cabinet PwC agit également en tant que Réviseur externe pour Edmond de Rothschild (Suisse) S.A. et en tant que Commissaire aux comptes pour Edmond de Rothschild (France).

Les auditeurs de PwC ont agi en tant que vérificateur indépendant. Ils ont été sélectionnés sur la base du travail réalisé ces deux dernières années sur le rapport France dans le cadre du Grenelle II et ont été mandatés par le groupe Edmond de Rothschild pour la revue des données développement durable du Groupe pour 2014.

G4-33c/33d

La vérification a été réalisée au niveau du Groupe puis sur les trois entités principales du Groupe à Genève, Paris et Luxembourg, ainsi que sur le site de Hong Kong. Chaque année, l'audit sera réalisé sur un site différent en plus des trois entités principales, permettant ainsi de s'assurer de la robustesse des processus de collecte et de contrôle des données. Pour la réalisation de cette vérification, les auditeurs externes se sont basés sur la revue des protocoles de collecte de données, une revue documentaire et la vérification des outils de collecte et des données saisies.

G4-33a/33b

DISPONIBILITÉ ET CONTACT

Ce document est disponible en français et en anglais, en version électronique, en ligne et en version papier. Le groupe Edmond de Rothschild a pris la décision de publier la version papier de ce rapport en série limitée et vous encourage à lire ce document dans sa version électronique ou en ligne.

Votre contact pour plus de détails sur les éléments publiés dans ce rapport ou pour tout commentaire ou suggestion :

Kate Cacciatore
Direction Développement Durable
Groupe Edmond de Rothschild
18, rue de Hesse - 1204 Genève - Suisse

G4-31

SOMMAIRE



7

MESSAGE DE BENJAMIN ET ARIANE DE ROTHSCHILD



9

PRÉSENTATION DU GROUPE EDMOND DE ROTHSCHILD

12

ENGAGEMENT AVEC NOS PARTIES PRENANTES

13

NOS AXES STRATÉGIQUES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

16

GOUVERNANCE AU SEIN DU GROUPE EDMOND DE ROTHSCHILD



19

UN COMPORTEMENT ÉTHIQUE ET RESPONSABLE



25

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS NOS COLLABORATEURS



35

L'INNOVATION AU SERVICE DE L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE ET DURABLE



47

LA GESTION DE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL



55

UN ENGAGEMENT SOCIAL SOUTENU PAR NOS COLLABORATEURS



59

LES FONDATIONS EDMOND DE ROTHSCHILD



« Dans le passé, la famille Rothschild a été un acteur important de la révolution industrielle. Aujourd'hui, je tiens à ce que nous jouions un rôle de premier ordre dans les changements que nous sommes en train de vivre. »

Nous avons complètement basculé dans un monde où les technologies et la connectivité font partie du quotidien de tous, où les impacts sont de plus en plus globaux et où nous faisons face à la nécessité de faire plus avec moins. Ce monde a besoin de catalyseurs qui maîtrisent ces changements et les contradictions qu'ils entraînent. Nous avons besoin d'idées qui changent les règles du jeu afin de faire de ces changements de réelles opportunités pour tous. Nous avons la responsabilité de nous engager et d'apporter plus de sens à ce monde nouveau. »

Ariane de Rothschild

Présidente du Comité Exécutif du groupe Edmond de Rothschild
G4-1

MESSAGE DE BENJAMIN ET ARIANE DE ROTHSCHILD

En 2015, la communauté internationale devra déterminer les réponses qu'elle entend apporter aux défis du développement, de la lutte contre la pauvreté et du réchauffement climatique. Ce sera l'enjeu de la négociation des Objectifs du Millénaire des Nations unies en septembre, ainsi que de la Conférence de Paris sur le Climat en fin d'année.

Les entreprises doivent s'investir dans la recherche de solutions concrètes aux grands sujets de préoccupation planétaires, comme le développement et la préservation de l'environnement. Edmond de Rothschild a déjà pris des initiatives, notamment à travers ses stratégies de Private Equity consacrées à l'Afrique, à l'agroforesterie et à la dépollution des sols. Il revient aux gouvernements et aux institutions internationales de créer les conditions d'une bonne association du secteur privé à ces discussions.

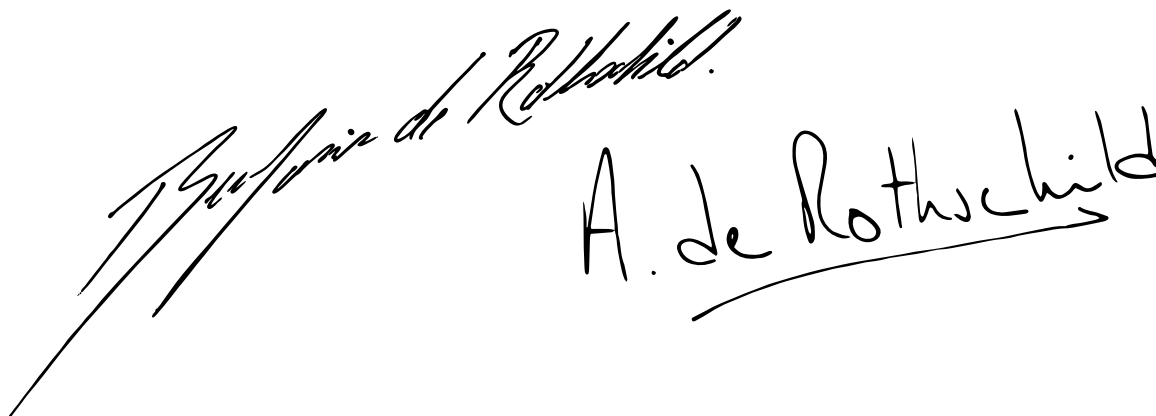
Nous pourrions répondre aux exigences d'une planète désormais hyper-connectée à travers la conjonction d'une action publique courageuse, et d'une action privée responsable et innovante. Face aux changements rapides dus à une mondialisation quasiment achevée, tous les continents étant désormais en interrelation, et aux sauts technologiques permanents qui révolutionnent nos modes de vie, il faut miser sur l'esprit d'entreprise, l'audace d'agir et la nécessité de coopérer, entre public et privé, entre géographies et entre secteurs d'activités.

Seuls les acteurs économiques capables de leadership et au cœur de réseaux pluriels pourront dégager de la performance. Notre famille entend bien en la matière tenir son rang, conforme à son histoire.

En 2014, comme nous nous y étions engagés, nous avons franchi un pas supplémentaire dans nos engagements en faveur du développement durable. Nous avons travaillé à formaliser notre démarche et à définir des ambitions stratégiques sur le long-terme, partagées par tous dans l'entreprise. Le présent rapport, le premier pour le Groupe, est le fruit de cette réflexion.

Le développement durable est un contrat tacite liant nos collaborateurs, nos clients et la société dans son ensemble. C'est pour nous plus qu'une conviction : c'est une mission prioritaire. Nous savons pouvoir compter sur l'engagement de nos équipes et de toutes nos parties prenantes pour la mener à bien avec énergie et conviction.

Benjamin et Ariane de Rothschild

The image shows two handwritten signatures in black ink. The signature on the left is 'Benjamin de Rothschild' and the signature on the right is 'A. de Rothschild'. Both are written in a fluid, cursive style.

G4-1

Ce rapport démontre également nos progrès et engagements relatifs aux Principes du Pacte Mondial des Nations unies dont le groupe Edmond de Rothschild est signataire depuis 2011.

G4-15



PRÉSENTATION DU GROUPE EDMOND DE ROTHSCHILD

EDMOND DE ROTHSCHILD, UN GROUPE UNIQUE DANS LE PAYSAGE BANCAIRE

Le groupe Edmond de Rothschild occupe aujourd'hui une position unique dans le monde des institutions financières. En effet, il est pleinement ancré dans la nouvelle donne mondiale et cultive des valeurs que beaucoup d'acteurs financiers ont perdues de vue. L'enracinement familial donne au groupe Edmond de Rothschild un sens particulier du long terme, qui se traduit dans sa façon de gérer le patrimoine de ses clients : la créativité n'exclut pas la prudence et l'audace entrepreneuriale va de pair avec la maîtrise du risque.

Notre action est fondée sur deux moteurs puissants, la Banque Privée et l'Asset Management. Le Groupe se développe également dans les métiers de Corporate Finance, de Private Equity et d'Institutional & Fund Services.

LE GROUPE EDMOND DE ROTHSCHILD AUJOURD'HUI

Le groupe Edmond de Rothschild offre un modèle de service global pour une clientèle internationale de familles fortunées, d'entrepreneurs et de grandes institutions.

NOS MÉTIERS

- » Banque Privée
- » Corporate finance
- » Asset Management
- » Private Equity
- » Institutional & Fund Services

G4-4

NOS ATOUTS

- » La stabilité et la solidité d'un groupe financier indépendant
- » Une relation de proximité unique alliée à l'expertise d'un groupe international
- » Des équipes proactives qui suivent et analysent les évolutions économiques pour l'élaboration de nos offres
- » L'accès à une gamme complète de services et de produits financiers

163 Mds

de CHF d'actifs
(136 milliards d'euros)

49 %

Banque Privée

80,2 Mds de CHF d'encours
(66,7 milliards d'euros)

51 %

Asset Management

83,1 Mds de CHF d'encours
(69,2 milliards d'euros)

6 centres de gestion
(Francfort, Genève, Hong Kong, Londres,
Luxembourg, Paris)

G4-9

24.8 %

ratio de solvabilité*

2 700

collaborateurs

31

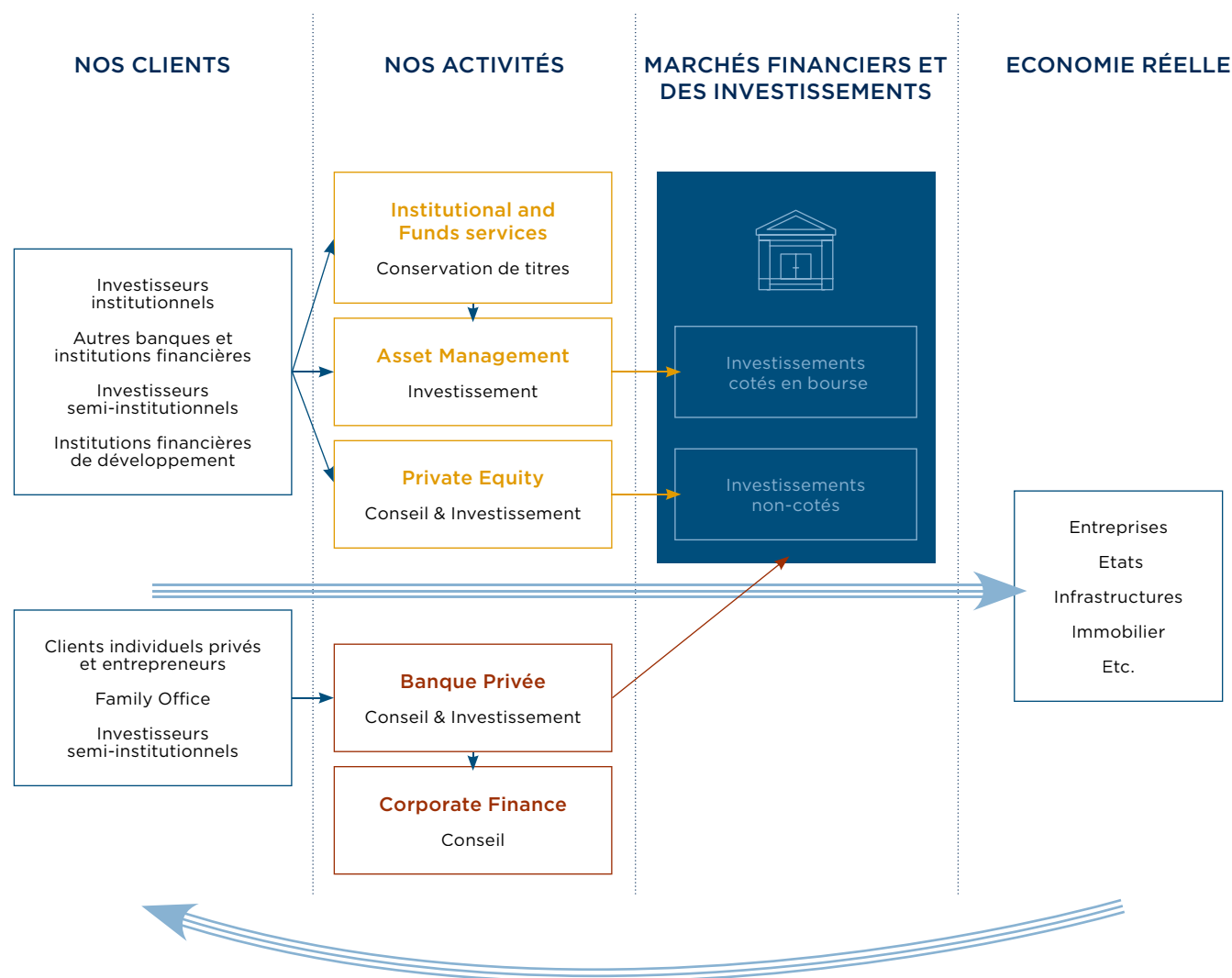
implantations dans 19 pays

Suisse | France | Luxembourg | Allemagne
Bahamas | Belgique | Brésil** | Chili | Chine
Emirats arabes unis | Espagne | Guernesey
Hong Kong | Israël | Italie | Japon** | Monaco
Portugal | Royaume-Uni | Uruguay

G4-6/ G4-8

LES ACTIVITÉS DU GROUPE EDMOND DE ROTHschild DANS LA CHAÎNE DE VALEUR

Les synergies entre nos différents métiers permettent d'apporter des solutions financières globales créatrices de valeur pour tous.



CRÉATION DE VALEUR POUR NOS CLIENTS, L'ÉCONOMIE RÉELLE ET LA SOCIÉTÉ

Maintien et augmentation du capital investi	Développement des PME	Création d'emplois	Amélioration des pratiques ESG* des entreprises	Développement des sciences de la vie	Investissement dans les infrastructures	Développement économique dans les pays développés et émergents
---	-----------------------	--------------------	---	--------------------------------------	---	--

LES VALEURS DU GROUPE EDMOND DE ROTHSCHILD

« CONCORDIA, INTEGRITAS, INDUSTRIA » – Les valeurs qui nous animent.

La devise de la famille Rothschild guide au quotidien notre engagement aux côtés de nos clients et avec l'ensemble de nos parties prenantes.

« CONCORDIA »	« INTEGRITAS »	« INDUSTRIA »
Bâtir une relation de confiance	Garantir les valeurs d'éthique, de transparence et de responsabilité	Construire et préserver les patrimoines et laisser derrière soi un monde meilleur
<ul style="list-style-type: none"> » 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. 	<ul style="list-style-type: none"> » 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. 	<ul style="list-style-type: none"> » 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.

ENGAGEMENT AVEC NOS PARTIES PRENANTES

Notre monde change : des opportunités incroyables surgissent mais également de nouveaux défis, avec la nécessité de penser et de construire le développement de manière plus responsable, sur un horizon de long terme.

Nous avons la conviction que notre modèle, issu d'un entreprenariat familial, est une force pour répondre à ces enjeux et accompagner la transition vers une économie durable.

Le groupe Edmond de Rothschild contribue directement à cette transition à travers son financement de l'économie réelle et ses produits d'investissement durable (voir pages 34-45) ainsi qu'à travers des interactions responsables avec ses parties prenantes (voir pages 55-56 pour plus de détails).

Ariane de Rothschild, Présidente du Comité Exécutif du groupe Edmond de Rothschild, entretient également un dialogue régulier avec différentes instances et parties prenantes au niveau international pour écouter les acteurs économiques, politiques et sociétaux. Ces échanges réguliers permettent de nourrir une réflexion autour de thématiques liées à la création de valeur éthique et durable. En 2014, Ariane de Rothschild a rappelé l'importance des enjeux suivants :

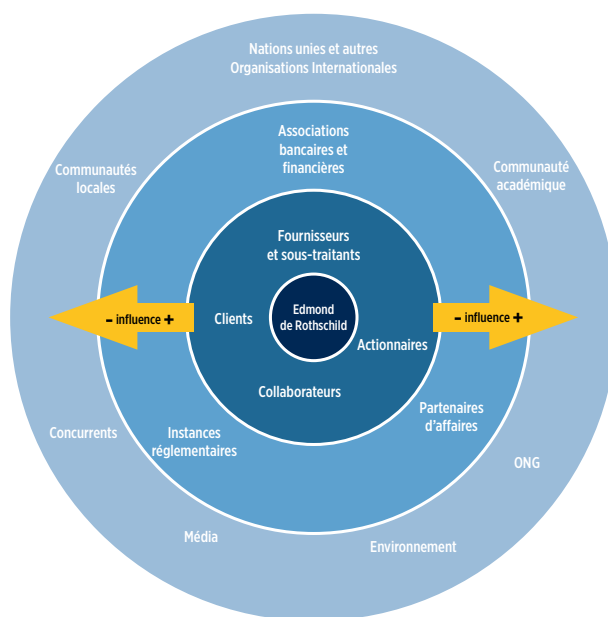
- » Il est de la responsabilité des banques d'assurer la stabilité et la pérennité du secteur financier tout en regagnant la confiance de l'opinion publique après la crise financière grâce à un comportement éthique, des bilans et des produits financiers solides et transparents.
- » Afin de soutenir et accompagner la transition économique, les acteurs financiers se doivent d'être des acteurs du changement en ayant pour objectif l'anticipation et la création d'une société future prônant les valeurs de respect de l'humain et de l'environnement.
- » Il est essentiel, pour les banques et leurs parties prenantes, de développer des solutions innovantes propices au développement de la société humaine (financement des objectifs des Nations unies pour le Développement Durable et, plus largement, de l'économie réelle, des infrastructures, de la recherche scientifique et médicale, etc.).

G4-27

Ces défis imposent à la société, et au secteur financier en tête, de faire preuve de résilience et de force morale en soutenant le progrès, en promouvant des valeurs telles que l'éthique et en favorisant l'émergence d'une société plus inclusive.

En 2014, Ariane de Rothschild a pu porter ces messages à l'occasion de plusieurs événements et rencontres comme lors d'une intervention à la Chambre de commerce du Royaume-Uni à Genève ou encore lors de sa rencontre avec Ban Ki-moon, Secrétaire général des Nations unies.

Les parties prenantes du groupe Edmond de Rothschild



G4-24

NOS AXES STRATÉGIQUES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Où souhaitons-nous être dans cinq ans ? Quelles sont nos principales parties prenantes et que nous disent-elles ? Comment poursuivre l'intégration du développement durable dans nos pratiques et activités ? Comment nos priorités en développement durable peuvent-elles générer de la valeur ?

Ces questions ont guidé la réflexion et le travail entrepris lors de notre exercice de matérialité en 2014.

Les valeurs et les thématiques du développement durable ont toujours été présentes au sein de notre Groupe car elles sont chères à nos actionnaires. Cet exercice nous a permis de formaliser une ambition commune à tous autour des enjeux significatifs pour notre Groupe ainsi que de définir nos axes stratégiques et indicateurs clés permettant de mesurer nos progrès.

COMMENT AVONS-NOUS PROCÉDÉ ?

La première étape a été de rassembler les managers exécutifs du Groupe autour de ce projet grâce à la création d'un Comité de Développement Durable composé de quatorze membres, tous également membres du Comité Exécutif du Groupe.

Pour en savoir plus sur le rôle de ce comité et la gouvernance du développement durable de notre Groupe, voir page 17.

Dans la conduite de cet exercice de matérialité, nous avons été accompagnés par l'organisation à but non-lucratif indépendante, BSR – Business for Social Responsibility. Pour cette première identification de tous nos enjeux significatifs, nous n'avons pas fait de consultation formelle de nos parties prenantes. Toutefois, dans la conduite d'une soixantaine d'entretiens avec nos collaborateurs, nous avons sollicité leurs connaissances sur les attentes de leurs parties prenantes, avec qui ils interagissent tout au long de l'année, ainsi que sur les tendances liées aux activités du Groupe.

L'expertise de BSR dans le secteur financier a permis de compléter nos réflexions internes et d'identifier nos enjeux stratégiques.

G4-18a/ G4-18b / G4-26

Notre approche s'est déroulée en quatre étapes principales qui nous ont permis d'affiner et de préciser nos priorités :



G4-18a/ G4-18b



« L'exercice de matérialité est une première étape indispensable pour construire une stratégie de développement durable sur des bases solides. BSR a été ravi de pouvoir accompagner le groupe Edmond de Rothschild dans la conduite de son premier exercice. Nous avons travaillé sur ce sujet avec des entreprises leaders dans leur domaine à travers le monde et au sein de différents secteurs et nous avons pu constater que des membres de la direction pleinement impliqués dans le processus d'évaluation et dans la formalisation de la stratégie constituent un réel facteur de succès. Les conclusions de l'exercice de matérialité ont été très bien accueillies par les membres de la direction du groupe Edmond de Rothschild et ces derniers se sont montrés déterminés à continuer de progresser dans ce domaine. »

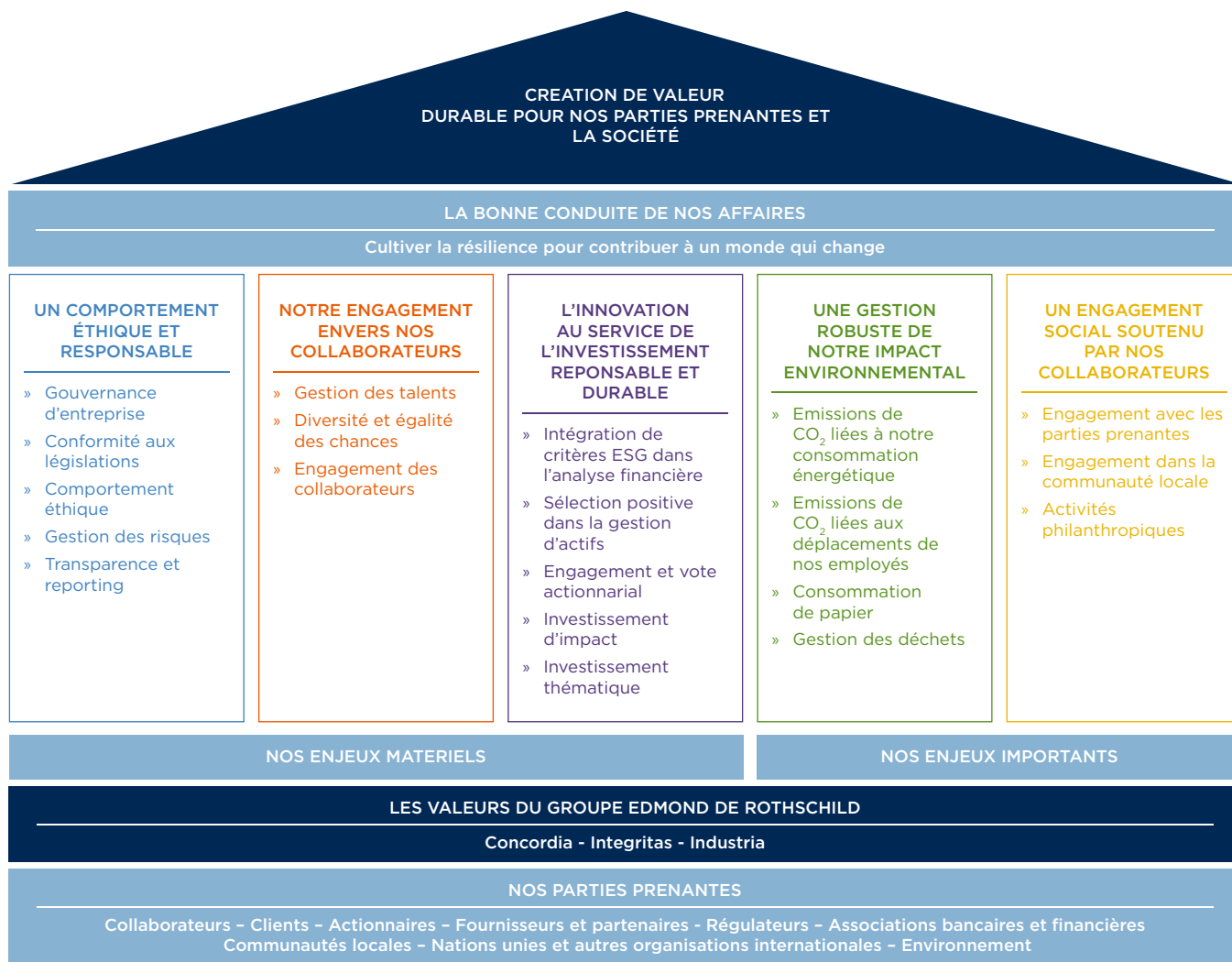
John Hodges

Directeur Infrastructure et Finance, BSR (Business for Social Responsibility)

L'IDENTIFICATION DE NOS ENJEUX MATÉRIELS

Ce sont 39 enjeux qui ont été préalablement identifiés comme étant pertinents pour notre secteur et notre Groupe. Quatorze de ces enjeux sont ressortis de notre processus de priorisation initial. Ils constituent les trois piliers matériels de notre stratégie de développement durable. Dans un deuxième temps, six enjeux ont été rajoutés compte tenu de leur importance pour la culture et les valeurs de notre Groupe. Ces derniers ont été regroupés au sein de deux autres piliers.

L'engagement avec nos parties prenantes figure dans notre cinquième pilier bien qu'il représente un enjeu matériel que nous traitons de manière transversale dans notre stratégie.



G4-19

Ces cinq piliers vont guider notre démarche et notre stratégie pour les prochaines années. Pour chacun de ces piliers, nous avons défini notre ambition et nous travaillerons en 2015 à la définition d'objectifs stratégiques mesurables pour le Groupe, une échéance pour les atteindre et des indicateurs clés de performance.

Dans chacune des sections de ce rapport, vous trouverez les enjeux clés détaillés de chaque pilier, les engagements de notre Groupe et les indicateurs que nous avons pu consolider pour l'année 2014.

G4-27

Nous continuerons de renforcer notre approche et nos processus de collecte de données pour publier des indicateurs et des informations les plus pertinentes et les plus complètes qui reflètent notre engagement.

LA DÉFINITION DE NOS PRIORITÉS STRATÉGIQUES

Suite à notre exercice de matérialité et de définition de nos priorités stratégiques pour notre contribution au développement durable, le Comité Exécutif du Groupe a validé nos axes stratégiques au mois de mai 2014 :

Les piliers de notre stratégie durable	Nos ambitions pour 2020	Notre création de valeur	Notre situation en 2014
UN COMPORTEMENT ÉTHIQUE ET INTÈGRE	<ul style="list-style-type: none"> » Définir un cadre de référence unique qui guide nos comportements en ligne avec nos valeurs » Réconcilier gestion des risques et innovation 	<ul style="list-style-type: none"> » Renforcer la confiance dans le secteur bancaire » Renforcer la position du Groupe grâce à son exemplarité en termes d'éthique et de conformité 	<ul style="list-style-type: none"> » 8 700 heures de formations sur l'éthique et la conformité ✓ » Plus de 1 000 employés formés ✓
NOTRE ENGAGEMENT ENVERS NOS COLLABORATEURS	<ul style="list-style-type: none"> » Être un employeur de choix pour attirer et retenir les meilleurs talents et leur permettre de donner le meilleur d'eux-mêmes » Faire de la diversité notre force en enlevant les barrières et en promouvant ses avantages 	<ul style="list-style-type: none"> » Avoir des collaborateurs fiers d'être des ambassadeurs du Groupe » Créer des conditions de travail favorisant l'engagement de nos collaborateurs et la performance du Groupe 	<ul style="list-style-type: none"> » 85.6% de nos employés ont participé à l'évaluation annuelle de performance ✓ » 8% de nos employés ont été promus » 75% de nos employés ont suivi au moins une formation ✓ » 24% de femmes parmi les membres du senior management ✓ » 37 nationalités représentées
L'INNOVATION AU SERVICE DE L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE ET DURABLE	<ul style="list-style-type: none"> » Augmenter nos encours en investissement durable » Figurer parmi les leaders dans ce domaine 	<ul style="list-style-type: none"> » Contribuer au développement d'une économie durable » Favoriser la croissance du marché de l'investissement durable 	<ul style="list-style-type: none"> » 12.7% des encours de Edmond de Rothschild Asset Management (France) gérés selon des stratégies d'investissement durable ✓ » 31% des appels d'offres auxquels Edmond de Rothschild Asset Management* a répondu incluent une dimension « durable » » 59% des encours de Edmond de Rothschild Private Equity gérés selon des stratégies d'investissement durable ✓
UNE GESTION ROBUSTE DE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL	<ul style="list-style-type: none"> » Réduire notre empreinte environnementale sur les thématiques clés : <ul style="list-style-type: none"> › Emissions de CO₂ › Papier › Gestion des déchets 	<ul style="list-style-type: none"> » Limiter notre impact environnemental » Sensibiliser nos collaborateurs et nos parties prenantes aux enjeux environnementaux » Réduire nos coûts 	<ul style="list-style-type: none"> » 19 113 tonnes équivalent CO₂ ✓ » 18 700 MWh d'énergie consommés ✓ » 21.7 millions de kilomètres parcourus pour déplacements professionnels ✓ » 233 tonnes de papier consommées
UN ENGAGEMENT SOCIAL SOUTENU PAR NOS COLLABORATEURS	<ul style="list-style-type: none"> » Approfondir le dialogue et les synergies avec nos parties prenantes » Participer à des programmes philanthropiques innovants 	<ul style="list-style-type: none"> » Contribuer à l'avènement d'une économie et d'un monde durable en collaboration avec nos parties prenantes » Permettre aux employés de participer à des programmes philanthropiques innovants 	<ul style="list-style-type: none"> » Membre actif de 9 initiatives pour l'investissement durable » 48 collaborateurs engagés dans des programmes philanthropiques ✓ » 60 personnes et 13 entreprises bénéficiaires de ces programmes

L'icône suivant permet d'identifier les indicateurs qui ont été vérifiés par le cabinet PricewaterhouseCoopers : ✓.
Vous trouverez leur rapport d'assurance modérée sur une sélection d'indicateurs clés de performance en page 64.

GOUVERNANCE AU SEIN DU GROUPE EDMOND DE ROTHSCHILD

Le Conseil d'administration de Edmond de Rothschild Holding SA (« Conseil ») est l'organe exerçant la haute direction, la surveillance et le contrôle du Groupe. Outre ses attributions intransmissibles et inaliénables selon la loi, le Conseil prend entre autres toutes les décisions utiles concernant la définition des objectifs et des modalités d'application de politique générale du Groupe.

Les compétences et les tâches ainsi que l'organisation du Conseil et de ses comités, auxquels certaines tâches et compétences ont été déléguées, sont fixées dans le « Règlement de la Société, de Groupe et de surveillance consolidée du Groupe » approuvé par la FINMA.

Le Conseil a constitué, en son sein, trois comités dont les tâches et compétences principales sont décrites ci-après :

Comité d'Audit

- » Surveiller et évaluer l'intégrité des boucllements financiers ;
- » Surveiller et évaluer le contrôle interne dans le domaine de l'établissement des comptes et rapports financiers ;
- » Surveiller et évaluer l'efficacité de l'organe de révision et sa coopération avec l'Audit interne ;
- » Evaluer le contrôle interne qui ne porte pas sur le domaine de l'établissement des rapports financiers et de la révision interne ;
- » Revoir la charte de l'Audit interne et la planification de ses missions.

Comité de Rémunération

- » Veiller à ce que le Groupe offre à ses collaborateurs des prestations conformes au marché dans le but de s'adjoindre durablement des personnes possédant les compétences et les qualités nécessaires pour assurer la compétitivité et le succès à long terme du Groupe ;
- » Examiner et soumettre au Conseil la politique de rémunération du Groupe proposée par le Comité Exécutif. A cet effet, il veille à ce que les différents modes de rémunération dans les sociétés du Groupe conduisent à un résultat harmonisé tenant compte des particularités locales ;
- » Approuver l'enveloppe globale des salaires et des rémunérations variables des collaborateurs du Groupe proposée par le Comité Exécutif.

Comité Stratégique (depuis le 13 janvier 2015)

- » Suivre la mise en place par le Comité Exécutif des décisions stratégiques adoptées par le Conseil.

Le Conseil a institué un Comité Exécutif qui est l'organe de direction et de surveillance opérationnelle du Groupe. Les tâches et compétences principales du Comité Exécutif sont décrites ci-après :

- » Assurer la direction du Groupe et la gestion des participations en veillant au respect permanent et sur base consolidée des lois, des statuts, des ordonnances d'exécution, des circulaires et directives applicables émises par la FINMA, la BNS et les organisations professionnelles, dont l'ASB, des règles déontologiques, des règlements et circulaires du Groupe, ainsi que des décisions et directives de ses organes. A cet effet, il adresse aux sociétés du Groupe, sans porter atteinte à leur indépendance juridique et dans le respect des lois et coutumes qui les

régissent, les directives et recommandations nécessaires au bon fonctionnement du Groupe, à l'harmonisation et à la rationalisation de ses activités et de son organisation, à la sauvegarde de sa pérennité financière, de sa réputation, de son image et de son nom et, de manière plus générale, au développement d'une dynamique et d'un esprit de Groupe ;

- » Veiller à la bonne exécution des décisions prises par le Conseil ;
- » Instaurer, surveiller et valider régulièrement le système de contrôle interne du Groupe et proposer toutes mesures nécessaires en la matière ;
- » Instaurer une fonction Contrôle des risques et une fonction Compliance, dont l'organisation, le rattachement hiérarchique, les tâches, les compétences et les obligations de reporting sont décrits dans des chartes approuvées par le Conseil. Ces fonctions, rattachées chacune à un membre du Comité Exécutif, sont intégrées dans l'organisation globale du Groupe et sont indépendantes des activités génératrices de revenus du Groupe ;
- » Mettre en place des systèmes et des processus internes appropriés afin de maintenir la conformité au sein du Groupe ;
- » Etablir, préparer et soumettre au Comité d'audit des comptes annuels du Groupe ainsi que des comptes intermédiaires, conformément aux prescriptions légales et réglementaires.

Le Comité Exécutif a également instauré les deux comités suivants :

- » Comité Assets and Liabilities Management du Groupe (depuis le 30 octobre 2014) dont l'attribution principale est d'analyser, d'optimiser et de définir la politique de gestion financière du Groupe et de ses filiales / succursales, dans le respect des compétences locales et en conformité avec l'appétence fixée par le Conseil en matière de risque de liquidité, de changes, de taux d'intérêt et sur le portefeuille d'investissement.
- » Comité Business du Groupe (depuis février 2015) dont l'attribution principale est le développement stratégique et coordonné du Groupe sur ses principaux métiers.

Le Conseil a instauré une filière Audit interne qui est indépendante des activités et fonctions qu'elle contrôle. Elle est directement subordonnée au Conseil et à son Comité d'audit et lui rapporte directement. Le Responsable de la filière Audit interne est nommé par le Conseil, après préavis du Comité d'audit. Pour sa gestion courante, la filière Audit interne est rattachée au Comité Exécutif. Elle tient le Comité d'audit et le Comité Exécutif informés de ses recommandations pertinentes à l'échelle du Groupe et de la qualité de leur mise en œuvre, et leur fait part sans délai de tout dysfonctionnement significatif. Le système de rémunération des collaborateurs de la filière Audit interne ne comprend pas d'éléments susceptibles de générer des conflits d'intérêts.

La gouvernance du Groupe s'effectue également par la participation de certains membres du Comité Exécutif et du Conseil dans les conseils d'administration/ de surveillance des principales entités du Groupe.

G4-34 / G4-35 / G4-36 / G4-42 / G4-45

CRÉATION D'UN COMITÉ DE DÉVELOPPEMENT DURABLE PROVISoire

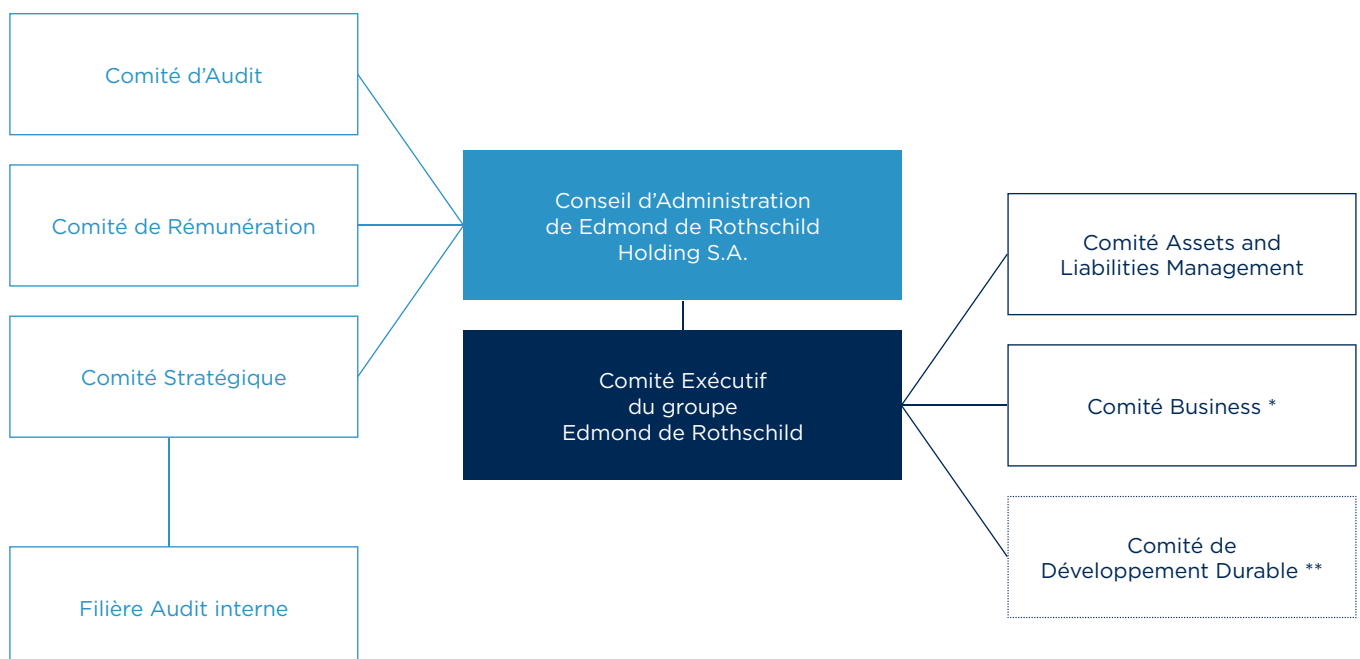
2014 a été l'année de formalisation de la stratégie de développement durable du groupe Edmond de Rothschild. Pour mener à bien cette mission et l'ancrer dans l'organisation et la stratégie du Groupe, un Comité de Développement Durable a été constitué et s'est réuni deux fois en 2014. Aux côtés de la Directrice Développement Durable, la plupart des membres du Comité Exécutif Groupe ont ainsi participé à l'exercice de matérialité conduit en début d'année (pages 13-15, pour plus d'informations) et aux réflexions sur les axes stratégiques qui en sont ressortis. Le Comité Exécutif a formellement approuvé la stratégie de développement durable en mai 2014.

Dans le cadre de la définition de la stratégie, plusieurs membres du Comité de Développement Durable ont aussi été désignés comme sponsors de sous-comités qui ont été créés pour traduire les grandes lignes stratégiques définies pour le Groupe en des engagements plus opérationnels. Les propositions faites par ces sous-comités ont ensuite été discutées au sein du Comité de Développement Durable.

Maintenant que la stratégie a été définie, ce comité cessera d'exister en tant que tel en 2015. Les décisions relatives au développement durable seront désormais prises directement lors des réunions du Comité Exécutif Groupe qui ont lieu une fois par mois.

G4-34 / G4-35 / G4-36 / G4-46 / G4-47

ORGANES DE GOUVERNANCE DU GROUPE EDMOND DE ROTHSCHILD



* à partir de février 2015

** uniquement en 2014



ENJEUX MATÉRIELS

- » Gouvernance d'entreprise
- » Conformité aux législations
- » Comportement éthique
- » Gestion des risques
- » Transparence et reporting

AMBITIONS À 2020

- » Définir un cadre de référence unique qui guide nos comportements en ligne avec nos valeurs
- » Réconcilier gestion des risques et innovation

CRÉATION DE VALEUR

- » Renforcer la confiance dans le secteur bancaire
- » Renforcer la position du Groupe grâce à son comportement exemplaire en termes d'éthique et de conformité

STATUT À 2014

- » 8 700 heures de formations sur l'éthique et la conformité
- » Plus de 1 000 employés formés

UN COMPORTEMENT ÉTHIQUE ET RESPONSABLE

Pour notre Groupe, l'éthique, l'intégrité et la transparence sont intrinsèquement liées à nos valeurs et au sens aigu des responsabilités qui a guidé la famille Rothschild dans la gestion de ses affaires depuis de nombreuses générations.

Plus de six ans après le début de la crise financière qui a ébranlé l'économie mondiale, le secteur bancaire est toujours confronté à trois grands défis :

- » Les banques ont la responsabilité d'assurer la stabilité et la pérennité du secteur financier à travers leur alignement avec les législations mises en place par les gouvernements, notamment les membres du G20 depuis novembre 2008 ;
- » Les banques doivent regagner la confiance de l'opinion publique ;
- » Et malgré les exigences d'un nouveau contexte réglementaire, les banques doivent continuer à fournir les financements dont le monde a besoin pour se développer durablement et pour trouver des solutions aux enjeux globaux qui ont un impact sur tous.

Ce dernier point semble paradoxal, car il faut concilier l'innovation et la capacité de prendre des risques dans un environnement réglementaire contraignant ayant un impact sur le modèle économique des banques et des institutions financières. Nous croyons que ceci est possible en adoptant une vision à long terme prenant en compte les besoins de l'écosystème financier et sociétal, plutôt que la chasse aux profits suivant une logique court-termiste au détriment du bien-être collectif.

Dans un contexte international extrêmement instable et exigeant qui requiert anticipation constante, innovation, formation et adaptation, nous ne cessons d'avancer dans le respect des standards d'éthique et de gouvernance les plus exigeants.

G4-2

NOTRE APPROCHE DE GESTION DES RISQUES

La maîtrise des risques est au cœur de notre approche et constitue une préoccupation quotidienne dans l'activité de nos différentes entités.

La notion de « gestion des risques » au sein du Groupe est entendue comme l'identification, la mesure, l'évaluation et la gestion des risques auxquels sont exposées les diverses activités et entités. Dans cette perspective, les entités du Groupe et leurs employés, à quelque niveau hiérarchique que ce soit, doivent exercer leurs activités dans le respect de principes fondamentaux.

En effet, il s'agit, en premier lieu, de se conformer strictement à l'ensemble des exigences légales, réglementaires et statutaires, internes, professionnelles et déontologiques qui leur sont applicables. Par conséquent, la politique de gestion des risques du Groupe vise à encadrer de manière très stricte le développement des diverses activités – notamment les opérations de marché et de crédit –, en adéquation avec le niveau d'appétence aux risques du Groupe. En outre, le Groupe veille soigneusement à favoriser une structure financière liquide et dotée d'actifs pouvant être cédés facilement et maintient également une vigilance accrue et circonstanciée sur les questions opérationnelles relatives à son activité

de gestion de patrimoine, dans le plus grand respect de ses clients, de ses employés, des règles et des législations.

De fait, le Groupe veille à ce que les dispositifs de surveillance mis en place dans l'ensemble du Groupe bénéficient de ressources adéquates aux niveaux humain, organisationnel et technique. Par ailleurs, la collaboration accrue entre les entités du Groupe permet une meilleure appréhension et surveillance du risque de concentration de l'ensemble des expositions du Groupe.

Le groupe Edmond de Rothschild détermine, limite et gère les risques juridiques, de conformité et de réputation. Le blanchiment d'argent, en particulier, est un enjeu critique que notre Groupe s'engage à identifier et prévenir. Des processus dédiés ont été mis en place au sein de chaque entité pour identifier, gérer et annoncer, le cas échéant, des « soupçons fondés de blanchiment d'argent ».

La gestion des risques au sein du Groupe se concentre sur les typologies de risques suivantes :

- | | |
|-----------------------------------|----------------------------|
| » Risque stratégique | » Risque opérationnel |
| » Risque de crédit / contrepartie | » Risque compte de tiers |
| » Risque pays | » Risque de non-conformité |
| » Risque de marché | » Risque de réputation |
| » Risque de liquidité | » Risque juridique |

Le Conseil d'administration de Edmond de Rothschild Holding S.A. définit l'appétence du Groupe pour chacune de ces typologies de risque et certaines d'entre elles font l'objet de limites quantitatives au niveau du Groupe, allouées sur les principales entités opérationnelles.

G4-2 / G4-57

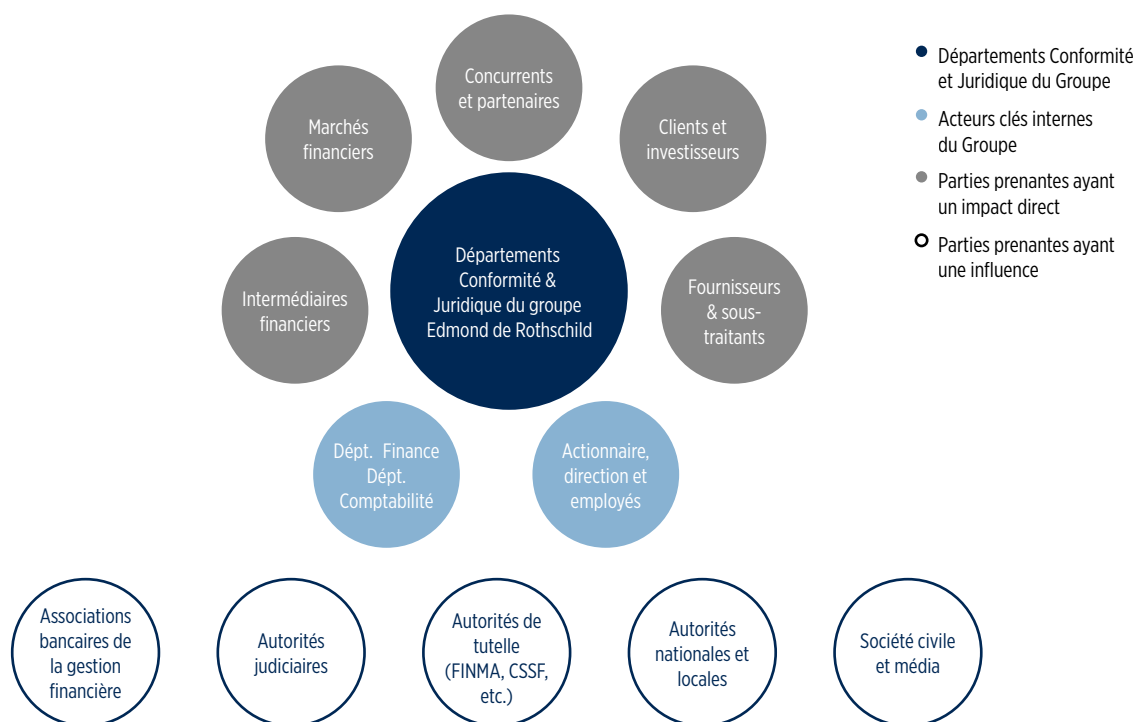
NOTRE CONTEXTE D'ÉTHIQUE DES AFFAIRES ET DE CONFORMITÉ

Sur cette dimension d'éthique et de conformité, le Groupe a une triple responsabilité :

- » Une responsabilité vis-à-vis du régulateur et des associations professionnelles qui jouent un rôle clé dans l'appropriation et la mise en œuvre locale des nouvelles lois ou réglementations.
- » Une responsabilité vis-à-vis des clients auprès desquels le Groupe a un devoir d'information claire, précise et sincère, pour les aider dans leur prise de décision d'investissement et la gestion de leur patrimoine. Notre Groupe se doit par ailleurs de veiller à la protection de leurs données personnelles et de leur vie privée.
- » Une responsabilité vis-à-vis de ses employés qui jouent un rôle crucial dans l'intégration de toutes les contraintes légales et réglementaires, ainsi que dans la capacité du Groupe à offrir des services de qualité à ses clients. Le Groupe a donc la responsabilité de les informer et de les former de manière à leur permettre d'agir correctement et selon les meilleures pratiques.

ENJEUX CRITIQUES POTENTIELS

- | | | | |
|-------------------------------|------------------------|---------------------------------|-----------------------------|
| » Activités transfrontalières | » Blanchiment d'argent | » Limitation du secret bancaire | » Fraude interne et externe |
| » Abus de marché | » Conflits d'intérêts | | » Protection des données |



CONTEXTE EXTERNE

- » Pressions des médias et de l'opinion publique autour du comportement éthique du secteur financier, de la transparence et des mécanismes pour assurer des marchés efficaces
- » Tendance croissante et exigence accrue des lois et réglementations



EMMANUEL FIEVET

Membre du Comité Exécutif du groupe Edmond de Rothschild
CEO Edmond de Rothschild (Suisse) S.A.
Directeur de la Banque Privée internationale

Au sein du groupe Edmond de Rothschild, comment la banque privée a-t-elle fait face aux nombreux changements réglementaires survenus au niveau international en 2014 ?

Nous évoluons en effet dans un univers bancaire de plus en plus complexe et sophistiqué et dont les mutations ne cessent de s'accélérer. L'environnement réglementaire est devenu plus contraignant : les changements au niveau du secret bancaire, la réglementation transfrontalière, FATCA, l'arrivée de MiFID II et l'Echange Automatique d'Informations, par exemple, forcent les acteurs de l'industrie à repenser leur modèle opérationnel, leur gestion du risque ainsi que leur modèle de revenus.

Face à tous ces changements, nous continuons de renforcer la qualité de notre proposition de valeur vis-à-vis de nos clients, en offrant plus de conseil, de transparence dans les choix de gestion et de performance, une tarification claire, et en continuant à démontrer notre indépendance et l'alignement des intérêts entre le client et son banquier.

Notre Groupe a déjà beaucoup changé pour s'adapter et construire une banque en phase avec son environnement, prête à affronter les défis de demain. Ces évolutions, indispensables, n'altèrent en aucun cas l'ADN de notre Maison. La relation personnalisée avec nos clients, la qualité du conseil en investissement et la solidité qu'offre notre établissement demeurent nos principales préoccupations.

L'environnement réglementaire est devenu plus contraignant : les changements [...] forcent les acteurs de l'industrie à repenser leur modèle opérationnel, leur gestion du risque ainsi que leur modèle de revenus.

Quelles sont vos ambitions et quelle est votre vision pour les activités de banque privée dans ce nouveau contexte ?

Edmond de Rothschild est un groupe unique, marqué par l'engagement de notre actionnaire et une gestion de proximité. Nous bénéficions d'une marque forte, d'équipes reconnues, d'une gestion de qualité et d'un contenu propriétaire qui nous différencient fortement.

La modernisation et la mise à niveau d'un groupe comme le nôtre ne sont pas une chose facile. C'est une étape nécessaire et indispensable pour que nous puissions continuer à servir nos clients de manière professionnelle et pertinente dans le monde d'aujourd'hui et de demain.

La banque privée est avant tout un métier d'hommes et de femmes. C'est pourquoi nous accompagnons plus que jamais les talents de notre Groupe dans leur développement, pour les aider à s'adapter aux nouveaux défis et afin de pouvoir partager avec nos clients toute la valeur associée à notre marque.

Nous sommes un acteur de niche avec pour ambition d'être le meilleur spécialiste indépendant de banque privée. La préservation du capital de nos clients et son développement sont notre raison d'être.

MISE EN ŒUVRE INTERNE POUR ASSURER LA CONFORMITÉ

Dans le but de gérer ces aspects importants d'éthique et de conformité au sein du Groupe, nous avons mis en place de nombreux processus, politiques, et procédures pour garantir le bon niveau de connaissances de nos employés en fonction du caractère sensible de leur activité, département et niveau de responsabilité. A titre d'exemple, nous pouvons citer la charte de fonctionnement de la filière Legal et Compliance ou de la filière Risques et Contrôles, ou encore les différents règlements intérieurs adaptés à chaque entité.

A ce jour, les entités du Groupe ont mis en place près d'une centaine de « directives » qui sont des règles internes spécifiques pour aider notre Groupe et ses entités à se conformer aux réglementations en vigueur et à s'aligner sur les standards éthiques les plus exigeants. Ces directives encadrent de manière très détaillée l'implémentation de nos politiques et assurent l'engagement des populations clés, mais aussi de tous les employés.

Notre objectif est de proposer à nos clients le même niveau de déontologie et de conformité quelle que soit l'activité menée et quel que soit l'endroit dans le monde où notre Groupe est présent.

Depuis 2013, le processus d'unification du Groupe s'est accompagné d'une harmonisation de nos pratiques et ce travail continuera en 2015.

G4-56

La formation, un élément clé de l'éthique des affaires et de la conformité

	Luxembourg	Suisse	France	Royaume-Uni
Nombre total d'heures de formation liée à l'éthique des affaires et conformité	1 014	6 352	956	388
Nombre total de participants*	664	1 518	717	372
Nombre d'employés ayant suivi au moins une formation liée à l'éthique des affaires et la conformité	446	Non disponible	555	117

* Un employé peut avoir participé à plusieurs formations, le nombre de participants est ainsi plus élevé que le nombre d'« employés ayant suivi au moins une formation ».

En 2014, les formations déployées sur ces quatre entités* ont reflété les exigences de nos différentes activités, des législations nationales applicables et de nos règlements internes. Elles comprennent les thématiques suivantes :

- » Lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme
- » Activités transfrontalières
 - » Prospection commerciale et promotion des produits financiers
 - » Swiss Cross Border Wealth Management
- » Abus de marché
- » Conformité fiscale (applicable à la Banque Privée)
 - » FATCA
- » Confidentialité et protection des données
- » Cadeaux, divertissements et lutte contre la corruption
- » Gestion des plaintes et des cas de non-conformité

G4-SO4

* Ce sont nos trois entités principales en Suisse, en France et au Luxembourg ainsi que notre site à Londres qui représentent ensemble 77% de notre effectif total.



LAURENT TIGNARD

Membre du Comité Exécutif du groupe Edmond de Rothschild
CEO Edmond de Rothschild Asset Management

Quels sont les éléments principaux de MiFID II qui touchent les activités d'Asset Management et quelles en sont les implications pour le secteur ?

La révision de la directive MiFID a été initiée afin de tirer les leçons de l'impact des crises financières de la fin des années 2000 sur le fonctionnement et la transparence des marchés. Elle doit rentrer en vigueur le 3 janvier 2017 en mettant l'accent sur le renforcement des principes de transparence issus de MiFID I et l'amélioration de la protection des investisseurs, notamment en accentuant les règles de prévention des conflits d'intérêts et en renforçant les exigences en matière d'adéquation des produits proposés au profil des clients.

MiFID II a des implications stratégiques majeures qui touchent tous les acteurs : banques, infrastructures de marché, sociétés de gestion. On peut citer deux exemples.

Le premier est la refonte des mécanismes de rétrocessions et leur interdiction partielle, qui aura une influence non négligeable sur les modèles de distribution des produits de gestion d'actifs. Aujourd'hui, la majeure partie des revenus des intermédiaires fournissant des prestations de conseil est constituée par les rétrocessions. Ce reversement par les asset managers d'une partie de leurs commissions, sans que le client soit toujours informé, fait courir un risque de conflit d'intérêts, car le conseil peut être biaisé en fonction des rétrocessions perçues. La disparition des rétrocessions aura pour conséquence une nécessaire revue du modèle économique des conseillers dits « indépendants », dont les prestations seront alors payées directement par l'investisseur. Les rétrocessions payées dans le cadre des modèles banque/filiale d'asset management et du conseil dit « non indépendant » pourront être maintenues sous réserve d'une communication claire auprès des clients. Cette disposition impacte ainsi fortement la contractualisation avec les tiers distributeurs et les débouchés en matière de commercialisation pour les asset managers.

MiFID II a des implications stratégiques majeures qui touchent tous les acteurs : banques, infrastructures de marché, sociétés de gestion.

Le deuxième sujet concerne l'activité des brokers et la séparation entre les frais d'exécution et les frais de recherche, ces derniers ne devant plus être liés aux volumes d'exécution, afin de favoriser la transparence de la tarification pour les clients. Ce nouveau processus, assez controversé – et dont le cadre exact devrait être précisé dans les textes d'application de MiFID II – pourrait avoir pour conséquence d'augmenter les frais pour les asset managers et réduire la diversité des sources de recherche « buy-side », favorisant ainsi les gros acteurs. Les clients des fonds risquent aussi d'être impactés, car les asset managers pourraient mécaniquement utiliser moins de recherche dans le cadre de la gestion, au détriment de sources de performances pour les clients.

Ces nouvelles exigences doivent déclencher au sein des établissements une revue en profondeur de leur modèle économique, de leurs processus internes et leur organisation.

Comment le Groupe se prépare-t-il à ces changements ?

Nous menons actuellement une revue stratégique sur le sujet de MiFID II, sous l'égide d'un groupe de travail interne essentiellement constitué de membres du Comité Exécutif du Groupe et de spécialistes du sujet, couvrant l'ensemble des métiers (Banque Privée et Asset Management) et l'ensemble des géographies, y compris la Suisse, qui est concernée par un projet de réglementation équivalente (loi sur les services financiers ou FINLEG). L'objectif est de présenter les grandes orientations et de décider des options principales à mettre en œuvre afin de répondre à l'exigence réglementaire dont la date d'entrée en vigueur est fixée au 3 janvier 2017.



ENJEUX MATÉRIELS

- » Gestion des talents
- » Diversité et égalité des chances
- » Engagement des collaborateurs

AMBITIONS À 2020

- » Être un employeur de choix pour attirer et retenir les meilleurs talents
- » Faire de la diversité notre force

CRÉATION DE VALEUR

- » Avoir des collaborateurs fiers d'être des ambassadeurs du Groupe
- » Créer des conditions de travail favorisant l'engagement de nos collaborateurs et la performance du Groupe

STATUT À 2014

- » 85.6% de nos employés ont participé à l'évaluation annuelle de performance
- » 8% de nos employés promus
- » 75% de nos employés ayant suivi au moins une formation
- » 24% de femmes parmi les membres du senior management
- » 37 nationalités représentées

NOTRE ENGAGEMENT ENVERS NOS COLLABORATEURS

Le groupe Edmond de Rothschild évolue dans un environnement hautement concurrentiel, de plus en plus complexe et en perpétuelle évolution, notamment due aux réglementations croissantes dans le secteur financier. La qualité et l'engagement de nos collaborateurs ainsi que l'adhésion de tous à nos valeurs sont des facteurs clés de succès indispensables dans un tel contexte.

En tant qu'employeur, nous avons une double responsabilité : d'abord celle de créer un environnement de travail stimulant et propice à la santé et la sécurité de nos employés, et en parallèle, celle de créer des conditions qui leur permettent de contribuer à la performance de l'entreprise et à la réalisation de sa mission.

Les trois enjeux prioritaires qui ont émergé de l'exercice de matérialité conduit en 2014 (pour en savoir plus, voir pages 13-15) sont fortement liés à ces responsabilités :

- » Attirer, développer et retenir les meilleurs talents est la condition sine qua non à l'atteinte de notre ambition d'excellence dans nos différents métiers. Ceci constitue une priorité stratégique pour les Ressources Humaines et la Direction du Groupe. L'harmonisation des programmes et processus de Ressources Humaines au sein du Groupe permet de les rendre encore plus efficaces en termes d'identification et de valorisation de nos talents.
- » Des collaborateurs engagés, reconnus et sereins dans leur environnement de travail, seront d'autant plus innovants et performants collectivement. La création de valeur pour nos clients, nos parties prenantes et la société au sens large, passe ainsi par cette capacité d'engagement et d'adhésion de nos collaborateurs.
- » La diversité, respectée et encouragée, contribue grandement au bien-être de nos collaborateurs ainsi qu'au succès de notre Groupe. Ce thème est également vecteur d'innovation. En tant que Groupe européen avec une présence internationale que nous voulons accroître, notre succès dépend de la variété de nos perspectives, qu'elles soient liées à la culture, au genre, à l'âge ou autres. Cette diversité est une richesse qui nous permet d'anticiper et de répondre de manière appropriée et innovante aux besoins de nos clients ainsi qu'aux besoins d'un monde en constante évolution.

G4-19 / G4-20 / G4-21

2014 - L'ANNÉE DES RÉFLEXIONS STRATÉGIQUES

Quels sont les facteurs qui favorisent l'engagement et la motivation des employés ? Comment créer les conditions qui permettront à chacun de se sentir bien dans son travail et d'être inspiré pour donner le meilleur de soi-même ? Ce sont les questions que le Groupe s'est posées en 2014 en faisant une étude des meilleures pratiques parmi les entreprises dans notre secteur et au-delà.

Suite à cette étude, notre Comité de Développement Durable a identifié quatre catégories qui ont été considérées comme particulièrement importantes car en ligne avec nos priorités stratégiques :

- » transparence sur la stratégie d'entreprise, proximité du top management et culture d'entreprise
- » rôle du management direct
- » promotion de l'égalité & diversité
- » formation et développement

Des propositions ont été retenues pour être étudiées et mises en œuvre selon les spécificités des différentes entités du Groupe.

L'enjeu pour toute entreprise est de faire en sorte que ses valeurs se traduisent dans le quotidien de ses collaborateurs. Ces derniers évoluent dans un monde complexe, interconnecté et en transformation continue, accentuant la nécessité de prendre des décisions éthiques et responsables. Nous considérons qu'il est important d'accompagner nos managers et nos employés avec des lignes directrices précises et nous travaillerons en 2015 sur des projets concrets qui enrichiront le cadre existant.



KATE CACCIATORE

Directrice Développement Durable du groupe Edmond de Rothschild

Le Groupe est à un moment particulier de son évolution qui coïncide avec un contexte externe qui devient toujours plus compétitif et exigeant. Vu d'une perspective développement durable quels sont les défis et les opportunités liés à ces changements pour le pilier de la stratégie qui touche les collaborateurs ?

Effectivement, l'évolution de la gouvernance du Groupe et la complexification du secteur financier et bancaire nous obligent dans toutes les fonctions support, et notamment les équipes des Ressources Humaines, à être très présents aux côtés du management et des collaborateurs. Le Groupe doit adapter ses structures, ses procédures et ses ressources à ces changements externes et aux besoins stratégiques du business pouvant être très différents d'un pays et d'un métier à l'autre.

Si on prend l'exemple du département de Ressources Humaines, depuis 2013, la priorité a été d'harmoniser les processus clés, comme le recrutement, l'évaluation de la performance, la rétribution, la formation ou la mobilité interne. Ce sont des projets de grande envergure qui nécessitent la pleine adhésion tant de la direction que des collaborateurs. Ce département a aussi un rôle important à jouer pour permettre au Groupe de s'adapter aux législations qui se renforcent considérablement dans le secteur bancaire depuis la crise financière de 2008. Le nouveau cadre réglementaire sur les rémunérations a notamment nécessité une revue des systèmes pour assurer à la fois la conformité et le maintien d'un bon équilibre sur les différents éléments de rémunération, afin de valoriser et encourager la performance sur le long-terme.*

Les valeurs et la culture d'entreprise influencent l'engagement et la motivation des collaborateurs. [...] Nous y sommes tous attentifs et le management doit être exemplaire dans ce rôle.

Au-delà de ces réponses aux changements, comment la stratégie de Ressources Humaines soutient-elle le Groupe et répond-elle à ses besoins pour créer de la valeur durable ?

Les Ressources Humaines contribuent à créer des fondations solides et à garantir des systèmes efficaces et efficients qui permettent au Groupe de répondre aux enjeux stratégiques du business en capitalisant sur la gestion des talents. Mais ceci n'est qu'une de ses contributions à la création de valeur sur le long terme.

Les valeurs et la culture d'entreprise influencent l'engagement et la motivation des collaborateurs. Les équipes de Ressources Humaines, Juridique, Conformité, Communication et Développement Durable jouent toutes un rôle important dans la création d'un cadre de référence approprié permettant de guider les comportements au quotidien et de favoriser l'engagement des collaborateurs. Nous y sommes tous attentifs et le management doit être exemplaire dans ce rôle.

Notre Groupe est unique, et nous sommes dans une phase très dynamique de son évolution. Chacun de nous doit contribuer à la performance financière de l'entreprise et le faire en s'appuyant sur nos valeurs, avec un esprit collaboratif, respectueux des autres et ouvert aux remises en question. C'est ce qui permettra une réussite profonde et pérenne.

* Pour la modification des politiques de rémunération en France voir le [rapport annuel financier 2014 de Edmond de Rothschild \(France\)](#) (pages 40-41).



FOCUS SUR LE PROGRAMME DE TRANSFORMATION NOVUS À LUXEMBOURG

En 2013, le groupe Edmond de Rothschild a décidé de faire évoluer ses activités d'administration de fonds en externalisant une partie de ses activités au Luxembourg. L'objectif de cette opération était de continuer à développer un service à forte valeur ajoutée, en s'appuyant sur une plateforme opérationnelle de référence et évolutive. Cette décision a impliqué le transfert de 114 employés du Groupe vers CACEIS le 1er octobre 2014, ce dernier ayant été sélectionné fin 2013 sur la base d'un cahier des charges précis, avec notamment, comme clause non-négociable, le maintien de l'ensemble des emplois transférés. Pour faciliter ce changement organisationnel important et s'assurer de l'engagement de tous, le Groupe a communiqué de manière transparente sur chaque étape du projet et a fait appel à un cabinet de coaching avec qui a été défini un dispositif qui combine entretiens individuels et séminaires collectifs. L'engagement et la mobilisation de chaque manager ont été manifestes, ce qui a favorisé un climat de confiance nécessaire à la réussite d'un tel projet. En outre, chaque collaborateur ayant rejoint CACEIS a pu bénéficier d'un accompagnement personnalisé et apprendre à valoriser son parcours professionnel dans sa nouvelle structure. Le dialogue constructif établi avec les managers et leurs équipes a permis de co-construire le processus de changement et de prendre en compte leurs attentes et inquiétudes afin d'y répondre dans une approche transparente, respectueuse et ouverte.

« Si ce projet d'ampleur a été mené en parfait accord avec les valeurs de notre Groupe, c'est bien parce l'ensemble des équipes concernées a incarné ces valeurs tout au long du projet, notamment lorsque des difficultés apparaissaient. Nous avons fait évoluer de manière innovante une partie de nos activités en veillant à ce que la qualité de service pour nos clients soit maintenue, et dans le respect de nos collaborateurs qui prestent ces services. »

Anne Prévost

Directrice des Ressources Humaines de Edmond de Rothschild (Europe)

G4-LA4

**24%**

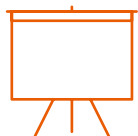
de femmes parmi les
membres du senior
management ✓

**9 ans**

d'ancienneté moyenne
des collaborateurs
dans le Groupe

**86%**

des collaborateurs
ont participé au processus
d'évaluation de la
performance ✓

**21 heures**

passées en moyenne
par les collaborateurs
en formation ✓

PROFIL ET PERFORMANCE SOCIALE DE NOTRE GROUPE EN 2014

A l'exception de l'effectif global et du pourcentage d'employés ayant participé à l'évaluation annuelle de performance, qui comprennent le Groupe entier avec toutes les filiales et succursales à l'étranger, tous les autres indicateurs se limitent à nos entités principales en Suisse*, en France et au Luxembourg, couvrant 73% de l'effectif global. Le périmètre de reporting sera progressivement étendu à tout le Groupe grâce au déploiement en cours d'un nouvel outil de gestion des données sociales.

En 2014, l'effectif du Groupe entier a atteint 2 673 personnes, représentant une baisse de 3% par rapport à 2013. Le projet de transformation à Luxembourg (voir page 27) a contribué en 2014 à la diminution de notre effectif.

G4-20

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES

Avec 37 nationalités dans le Groupe, nos opérations dans 19 pays profitent d'une richesse culturelle qui est complémentaire de la diversité de nos activités. Aujourd'hui, les femmes représentent 24% de la population senior management du Groupe (soit 6% de l'effectif global). Assurer l'égalité des chances, surtout en termes de représentation des femmes dans le senior management, est un enjeu clé pour Edmond de Rothschild. Au niveau de tout le Groupe, les femmes représentent 44% des effectifs et nous voyons que ce pourcentage est relativement bien maintenu dans nos différents processus :

- » 47% de femmes parmi les personnes recrutées
- » 46% de femmes parmi les collaborateurs formés
- » 48% de femmes parmi les collaborateurs promus
- » 36% de femmes parmi les collaborateurs ayant bénéficié d'une mobilité interne.

G4-LA12

Le groupe Edmond de Rothschild est aussi activement impliqué dans l'intégration des jeunes en entreprise, avec 156 stagiaires et 13 jeunes en contrat de formation en alternance en 2014.

Nous développons des partenariats avec certaines écoles et formations dans le but de constituer un vivier de jeunes talents et de participer activement à la formation professionnelle des étudiants. La présence du Groupe dans les forums de recrutement des grandes écoles s'est renforcée en 2014, avec la participation de collaborateurs à 15 manifestations au sein des établissements suivants : ESCP Europe, ESSEC Business School, Sciences Po Paris, EDHEC Lille, HEC Paris, Université Paris Dauphine, Reims Management School, Audencia Nantes, EM Lyon, HEC Lausanne, EPFL, Université de Genève, Université de Luxembourg, HEC Liège, Université de Louvain-la-Neuve.

ATTRACTION, RECRUTEMENT & RÉTENTION

La capacité de notre Groupe à attirer puis à retenir les personnes avec les meilleures compétences et qui partagent notre vision et nos valeurs est très importante pour notre succès. Nous accordons donc beaucoup d'importance au processus de recrutement pour assurer cet alignement et veiller à l'équité de traitement des candidats, dans le but notamment d'assurer l'égalité des chances dans les différents niveaux de management. Avec 97% des collaborateurs en contrat à durée indéterminée, la volonté du Groupe est aussi d'offrir des perspectives de long-terme à ses employés.

298 personnes ont rejoint nos trois entités principales en 2014 pour 214 départs, si nous excluons les 114 employés de Luxembourg qui ont été transférés chez notre partenaire CACEIS dans le cadre de notre projet d'externalisation d'une partie des activités d'administration de fonds (voir page 27). Ces chiffres incluent également neuf mobilités internes entre les trois entités principales du Groupe**. L'attraction et la fidélisation des meilleurs talents, ainsi que l'engagement des collaborateurs, passent forcément par l'existence de processus d'évaluation de la performance, de rétribution et de développement de carrière qui soient justes et cohérents.

G4-LA1

* L'effectif en Suisse inclut les activités du Groupe à Genève, à Fribourg et à Lausanne mais exclut celles de Lugano (90 personnes). Il exclut aussi les activités de Edmond de Rothschild Asset Management à Genève (43 personnes). ** Les trois entités mères de Edmond de Rothschild ayant leur propre statut juridique, le passage d'une entité à l'autre nécessite la démission puis l'embauche des collaborateurs concernés.

ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE, FORMATION ET DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

Le processus d'évaluation de la performance a été harmonisé au niveau de tout le Groupe en 2013. 85,6% des collaborateurs ont fait l'évaluation avec leur responsable direct pour la deuxième campagne menée en 2014. 72% des collaborateurs ont pu se prêter à cet exercice dans son intégralité, en allant jusqu'aux dernières étapes de validation et de signatures. Un volet important de cette évaluation concerne l'appréciation globale de la contribution de l'employé par rapport à l'application des valeurs du Groupe. Cela permet d'assurer l'alignement du comportement des collaborateurs avec les règles d'éthique et de conformité du Groupe et de favoriser une culture d'entreprise basée notamment sur le respect de l'individu, le dialogue et l'esprit d'équipe.

Pour mener au mieux cet exercice, les évaluateurs sont progressivement formés depuis 2013. Au travers de conseils pratiques, l'accent est mis sur la capacité de l'évaluateur à instaurer un climat de confiance propice à des échanges transparents et constructifs. Ces échanges devront permettre aux évaluateurs et collaborateurs de définir ensemble des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, atteignables, pertinents et inscrits dans le temps) qui contribueront directement à l'atteinte des objectifs collectifs de l'entreprise.

Ce processus d'évaluation est clé dans l'identification et la valorisation de nos talents. Il nous permet d'objectiver l'appréciation de la performance individuelle et constitue un outil de gestion de carrière important pour les employés et les Ressources Humaines. Les collaborateurs peuvent indiquer leur volonté d'évoluer soit dans leur métier actuel, soit dans un autre métier. Ces informations permettent de définir les besoins de formation et opportunités de mobilité interne.

En 2014, 153 personnes ont bénéficié d'une augmentation officielle de leur niveau de responsabilité due à leur excellente performance. 72 autres collaborateurs ont pu changer de poste ou de fonction tout en restant dans le Groupe. La mobilité interne bénéficie pleinement au développement du Groupe et fait l'objet d'une politique volontariste tournée vers l'évolution des collaborateurs. La diversité des métiers, expertises et implantations du Groupe sont autant d'opportunités pour s'accomplir professionnellement et personnellement. Les Business Partner RH jouent un rôle clé dans ce processus en accompagnant les collaborateurs dans l'évolution de leur carrière en tenant compte de leur performance, compétences et intérêts, ainsi que des besoins du Groupe.

G4-LA11

Le développement des compétences tant techniques/métier qu'individuelles constitue un autre élément important de la stratégie des Ressources Humaines afin d'accompagner et de préparer nos collaborateurs et notre Groupe aux défis de demain, que ce soit dans la banque privée, la gestion d'actifs, le private equity ou d'autres activités menées par le Groupe.

Les changements profonds vécus actuellement par le secteur financier, tels que les nouvelles régulations en matière de conformité et de secret bancaire, font de la formation un impératif et un facteur qui contribue fortement à notre compétitivité (pour plus de détails sur les formations relatives à la conformité et l'éthique, voir page 22). Tous sujets confondus, ce sont 40 000 heures de formations qui ont été suivies par 75% de nos collaborateurs. Le budget moyen alloué par collaborateur a été de 2 073 CHF.

Les priorités varient selon les spécificités de chaque pays, mais l'approche du Groupe s'harmonise de plus en plus. En 2014, le groupe Edmond de Rothschild a classifié les formations dispensées en cinq grands domaines afin de mettre en place un suivi efficace des actions lancées et des prestataires utilisés :

- » technique/métier
- » développement comportemental/managérial
- » apprentissage et perfectionnement de langues étrangères
- » informatique et bureautique
- » sécurité et qualité.

G4-LA9

ENGAGEMENT ET MOTIVATION DES EMPLOYÉS

Sur le long terme, une enquête d'engagement auprès de l'ensemble de nos collaborateurs constituera un baromètre permettant de juger de l'adhésion des collaborateurs au Groupe.

Malgré l'absence d'un état des lieux quantifié de l'engagement de nos collaborateurs, d'autres indicateurs, ainsi que la proximité des Ressources Humaines avec les équipes (via les Business Partners RH), nous permettent d'évaluer la motivation et satisfaction des employés. Cette attention est particulièrement importante en cette phase dynamique de l'évolution de notre Groupe pour être à l'écoute des idées et opinions de nos collaborateurs.

Le taux d'absentéisme et l'ancienneté moyenne sont aussi de bons indicateurs à suivre et sont satisfaisants sur l'année 2014.

Plusieurs activités et processus de Ressources Humaines contribuent directement à l'engagement des collaborateurs et à la performance du Groupe et constituent pour cela des éléments très importants de notre stratégie :

- » processus de rémunération
- » processus annuel d'évaluation de performance
- » formation et développement des compétences
- » processus de promotion
- » processus de mobilité interne.



VINCENT TAUPIN

Membre du Comité Exécutif du groupe Edmond de Rothschild
CEO Edmond de Rothschild (France)
Directeur du Corporate Finance

Quelle est votre vision pour la gestion des talents et, selon vous, comment contribue-t-elle à la performance de l'entreprise ?

La gestion des talents est extrêmement importante pour notre performance, car tout ce que nous offrons à nos clients en termes d'excellence de produits et de services dépend de l'expertise et de l'expérience de nos équipes. Nous avons la chance de travailler pour un Groupe dont le nom, l'histoire et les valeurs attirent et inspirent. Ensuite c'est à nous, direction, managers et équipes de Ressources Humaines de nous assurer de l'alignement des compétences avec les besoins stratégiques.

En fait la gestion des talents est un domaine très large qui comprend des éléments très divers, sans oublier une communication efficace de la stratégie d'entreprise, la traduction de cette stratégie en objectifs collectifs et individuels cohérents, et, bien sûr, le style de management. L'entreprise est elle-même un écosystème qui doit être géré dans son ensemble pour aboutir à une bonne performance.

Nous devons être en mesure d'enlever les freins invisibles qui peuvent empêcher ou décourager les femmes d'évoluer vers des positions à plus haute responsabilité, pour celles qui le souhaitent.

Où en êtes-vous dans ce processus pour Edmond de Rothschild (France) et comment intégrez-vous la notion de motivation et d'engagement des employés ?

Les collaborateurs de Edmond de Rothschild (France) ont vécu beaucoup de changements ces dernières années, ce qui peut générer de l'appréhension, d'une part, et être passionnant de l'autre. Nous avons aiguisé nos processus de Ressources Humaines pour mettre un fort accent sur la performance, car le Groupe est dans une phase d'évolution très dynamique. En ouvrant nos voiles pour accélérer notre développement, nous demandons plus à tout le monde, mais notre exigence est accompagnée de reconnaissances pour ceux qui atteignent leurs objectifs. C'est dans ce contexte qu'il faut utiliser tous les outils de la gestion des talents pour créer les conditions qui favorisent la motivation et l'engagement et accompagner les employés dans leur évolution professionnelle selon leurs intérêts et domaines de compétence.

Aujourd'hui les femmes représentent 25% du senior management en France. Comment assurer une plus forte présence de femmes à ce niveau dans le futur ?

Nous devons être en mesure d'enlever les freins invisibles qui peuvent empêcher ou décourager les femmes d'évoluer vers des positions à plus haute responsabilité, pour celles qui le souhaitent. En France, nous avons par exemple des femmes dans le senior management qui travaillent à temps partiel. Les équipes de Ressources Humaines et les managers doivent ensemble identifier et soutenir les femmes et les hommes qui démontrent le potentiel pour occuper des postes de senior management et les y préparer. En France, 53% des employés ayant suivi une formation sont des femmes et les femmes représentent 54% des employés ayant reçu une promotion en 2014. C'est encourageant, mais nous devons aller plus loin en nous assurant notamment que les femmes ayant le profil approprié soient toujours représentées lors du processus de recrutement pour un poste ouvert.

SYNTHÈSE DE LA PERFORMANCE SOCIALE DU GROUPE

EFFECTIF ET TYPE DE CONTRAT DE NOS COLLABORATEURS

Effectif Groupe entier* - G4-9

	2014
Groupe Edmond de Rothschild	2 673

* Nos effectifs sont répartis au sein de 19 pays qui sont indiqués en page 9.

Effectif entités principales - G4-9 / G4-10

	2014
Suisse**	621
Luxembourg	558
France	761
Total	1 940

** L'effectif en Suisse inclut les activités du Groupe à Genève, à Fribourg et à Lausanne mais exclut celles de Lugano (90 personnes). Il exclut aussi les activités de Edmond de Rothschild Asset Management à Genève (43 personnes).

Type de contrat - G4-10

	2014
Part des collaborateurs en contrat à durée indéterminée	96.9%
Part des collaborateurs en contrat à durée déterminée	3.1%

Temps de travail

	2014
Part des collaborateurs en contrat à temps plein	88.3%
Part des collaborateurs en un contrat à temps partiel	11.7%

DIVERSITÉ

Répartition hommes/femmes - G4-10

	Suisse	Luxembourg	France	Total
Femmes	39%	46%	48%	44%
Hommes	61%	54%	52%	56%

Femmes dans le senior management - G4-10 / LA12

	Suisse	Luxembourg	France	Total
Part des femmes dans le senior management	19%	26%	25%	24%
Part des femmes senior managers dans l'effectif total	5%	7%	6%	6%

Nationalités - G4-LA12

	2014
Nombre de nationalités dans les trois entités principales	37

Diversité dans le Conseil d'Administration - G4-38 / LA12

	Au 31.12.2014
Nombre de membres	10
Pourcentage de femmes	20%
Nombre de nationalités représentées	5

Diversité dans le Comité Exécutif - G4-38 / LA12

	Au 31.12.2014
Nombre de membres	13
Pourcentage de femmes	15%
Nombre de nationalités représentées	3

Répartition par âge - G4-LA12

	2014
<30 ans	11%
de 30 à 44 ans	50%
de 45 à 54 ans	29%
55 ans et plus	10%

Age moyen - G4-LA12

	Suisse	Luxembourg	France	Total
Age moyen de nos collaborateurs dans les trois entités principales	44	40	42	42

ATTRACTION ET RÉTENTION

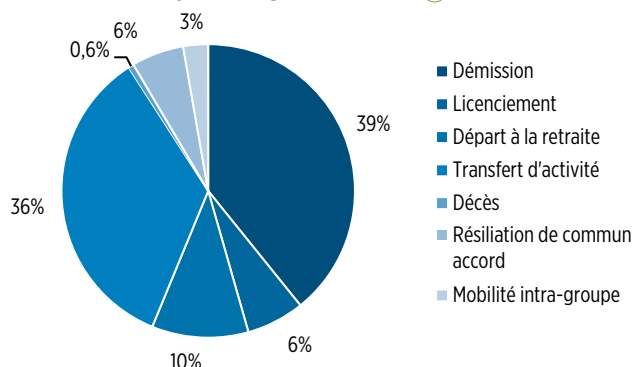
Recrutements - G4-LA1

	Suisse	Luxembourg	France	Total
Total	87	58	153	298
Part des femmes	37%	59%	48%	47%

Départs - G4-LA1

	Suisse	Luxembourg	France	Total
Total	93	157	78	328
Part des femmes	38%	45%	47%	44%

Fin de contrats par catégorie en 2014



Turnover - G4-LA1

	Suisse	Luxembourg avec transferts	Luxembourg sans transferts	France
Turnover - hommes	15.2%	24.7%	7.5%	11.3%
Turnover - femmes	14.3%	24.4%	5.9%	10.2%
Turnover total	14.9%	24.6%	6.7%	10.8%

Ancienneté moyenne

	Suisse	Luxembourg	France	Total
Ancienneté moyenne de nos collaborateurs dans les trois entités principales	9.1	9.3	9.1	9.1

DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE

Évaluation annuelle de la performance - G4-LA11

	Suisse	Luxembourg	France	Total
Part des collaborateurs ayant participé à l'évaluation	79.4%	88.6%	90.4%	85.6%
Part des collaborateurs ayant terminé leur évaluation	70.5%	79.7%	70.9%	72.9%

Promotion - G4-LA11

	Suisse	Luxembourg	France	Total
Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'une promotion dans l'année	46	26	81	153
Dont part des femmes	35%	50%	54%	48%

Formation - G4-LA11

	Suisse	Luxembourg	France	Total
Nombre d'heures de formation	16 006	12 636	11 417	40 059
Part des employés ayant suivi au moins une formation	76%	97%	58%	75%
Part de femmes parmi les collaborateurs formés	42%	45%	53%	46%
Nombre d'heures moyen de formation par collaborateur	26	23	15	21

Formation

	Suisse	Luxembourg	France	Total
Budget de formation (en milliers de CHF) en 2014	-	-	-	4 021

Mobilité 2014

	Suisse	Luxembourg	France	Total
Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'une mobilité interne dans l'année	24	35	13	72
Dont part des femmes	21%	34%	69%	36%

SANTÉ, SÉCURITÉ ET BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL

Relations sociales - G4-11

2014

Part des employés couverts par des négociations collectives et/ou des représentants du personnel	68%
Nombre d'accords collectifs signés dans l'année (y compris sur les sujets liés à la santé et la sécurité des employés)	4

Il convient de rappeler que le périmètre de ces indicateurs est la France, le Luxembourg et la Suisse, hors Lugano (90 employés) et hors activités de Edmond de Rothschild Asset Management à Genève (43 personnes).

Les quatre accords signés concernent la France, pour plus d'information, lire le [rapport annuel de Edmond de Rothschild \(France\)](#) (page 42).

Taux d'absentéisme

	Suisse	Luxembourg	France*
2014	2.8%	3.8%	2.1%
2013	2.9%	2.8%	2.5%
2012		2.8%	2.9%

Les taux d'absentéisme pour nos trois entités principales correspondent à la définition suivante : « Nombre de jours d'absence non planifiés, ou journées de travail perdues (maladies, accidents du travail, absences non justifiées) (hors vacances, congé maternité, congé sabbatique ou congé pour création d'entreprise), divisé par le nombre de jours théoriquement travaillés pour la totalité de l'effectif dans l'année de reporting ».

* Dans le rapport annuel de Edmond de Rothschild (France), les taux diffèrent pour la France, car ils correspondent à la définition du Bilan Social, rapport légal que la Banque doit publier tous les ans : « Nombre de jours d'absence pour maladie divisé par le nombre de jours théoriquement travaillés par l'effectif tel que publiés dans le bilan social au 31/12 ».

Taux de fréquence des accidents au travail*- G4-LA6

	Suisse	Luxembourg	France
Taux de fréquence	Non disponible	Non disponible	2.5

* Nous calculons le taux de fréquence avec la formule :
 Nombre d'accidents avec arrêt x 1 000 000 / Nombre d'heures travaillées

Taux de gravité des accidents « au travail** » - G4-LA6

	Suisse	Luxembourg	France
Taux de gravité	Non disponible	Non disponible	0.1

** Nous calculons le taux de gravité avec la formule : Nombre de journées indemnisées x 1 000 /
 Nombre d'heures travaillées



ENJEUX MATÉRIELS

- » Intégration de critères ESG dans l'analyse financière
- » Sélection positive dans la gestion d'actifs
- » Engagement et vote actionnarial
- » Investissement d'impact
- » Investissement thématique

AMBITIONS À 2020

- » Augmenter nos encours en investissement durable
- » Figurer parmi les leaders dans ce domaine

CRÉATION DE VALEUR

- » Contribuer au développement d'une économie durable
- » Favoriser la croissance du marché de l'investissement durable

STATUT À 2014

- » 12.7% des encours de Edmond de Rothschild Asset Management (France) gérés selon des stratégies d'investissement durable
- » 31% des appels d'offres incluent une dimension « durable »
- » 59% des encours de Edmond de Rothschild Private Equity gérés selon des stratégies d'investissement durable

L'INNOVATION AU SERVICE DE L'INVESTISSEMENT RESPONSABLE ET DURABLE

L'exercice de matérialité réalisé en 2014 a confirmé la conviction que nous avons depuis de nombreuses années que l'investissement responsable et durable est un enjeu matériel de premier ordre, celui-ci impactant à la fois l'économie dans sa globalité et la performance du Groupe.

L'investissement durable* a émergé avec la prise de conscience que le secteur financier a un rôle à jouer, au travers de ses stratégies et choix d'investissement, pour limiter les externalités négatives du système économique et favoriser les entreprises dont les activités répondent aux enjeux du développement durable. Ces enjeux résultent majoritairement d'un développement industriel exponentiel et de la forte croissance démographique mondiale. Nous faisons ainsi face à un changement de paradigme d'ampleur, car c'est tout notre système économique qui doit apporter des solutions à ces défis.

Notre stratégie d'investissement durable traduit notre engagement de longue date sur ce thème et notre forte volonté de soutenir cette transition vers une économie et un monde durable, en mettant à profit notre expertise et notre influence en tant qu'investisseur. Actuellement, nos différentes stratégies d'investissement durable et les produits associés reflètent cette ambition. Notre objectif est d'accroître progressivement nos encours sous gestion dans toutes les catégories d'investissement durable, de l'intégration ESG (Environnement, Social, Gouvernance) à l'investissement d'impact, ce dernier présentant l'avantage de combiner à la fois un impact positif mesurable et un retour sur investissement compétitif.

G4-2 / G4-20 / G4-21

	Investissement traditionnel « Finance only »	Premier niveau d'intégration ESG avec engagement actionnarial simple	Stratégies de sélection ESG positive et/ou engagement actionnarial approfondi	Stratégies à thématiques avec méthodologie ESG formalisée et engagement actionnarial approfondi	Investissement d'impact compétitif avec le marché	Investissement d'impact « Impact first »/ Philanthropie
Focus	Rendements compétitifs					
	Gestion du risque ESG					
	Opportunités ESG					
	Solutions à fort impact					
	Nouveau paradigme					
	» Paradigme : vocation purement financière » Pas d'intégration de critères ESG dans la prise de décision d'investissement	» Evaluation non-systématique des risques et opportunités ESG lors de l'analyse financière » Engagement simple auprès des entreprises sur les thématiques ESG » Proxy-voting	» Sélection Best-in-class, Best-in-universe, Best effort » Evaluation formalisée, structurée et traçable des risques et opportunités ESG » Engagement actionnarial approfondi sur les thématiques ESG	» Focus sur une ou un ensemble de thématiques où les besoins sociaux ou environnementaux peuvent créer une opportunité de croissance équivalente ou supérieure au marché	» Financement de sociétés et/ou projets qui créent une valeur sociale et /ou environnementale positive pour la population et les investisseurs	» Paradigme : impact sociétal uniquement » Intérêt porté principalement à l'impact environnemental et social
Stratégies pour l'Asset Management		» Stratégies pour actions cotées européennes et américaines	» 2 stratégies ISR pour actions cotées » Mandats ISR » 1 stratégie de multigestion durable			
Stratégies pour le Private Equity			» 2 stratégies Small / Mid Caps	» 1 stratégie Sciences de la Vie » 1 stratégie développement économique en Afrique	» 1 stratégie agroforesterie » 1 stratégie dépollution	» Activités des Fondations Edmond de Rothschild**
Solutions sur mesure : Mandats ISR dédiés, Proxy-voting, reporting dédiés						

Les lignes en pointillé délimitent les encours comptabilisés dans notre catégorie investissement durable. Nous considérons uniquement les encours sous gestion selon des stratégies auxquelles s'applique une méthodologie ESG ou ISR formalisée, structurée et traçable, avec un engagement approfondi.

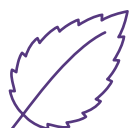
* Nous nommons « investissement durable » toutes les catégories d'investissement qui peuvent être considérées comme responsables et durables, et nous ne faisons pas de distinction entre ces deux termes. ** Les Fondations Edmond de Rothschild sont un réseau de dix fondations privées de la famille Rothschild. Elles sont indépendantes et distinctes du groupe Edmond de Rothschild.

Panorama de l'investissement durable pour le groupe Edmond de Rothschild – G4-FS7 / FS8 / FS11

2014

Nombre de stratégies pour les actions cotées qui appliquent une méthodologie d'investissement durable ✓	3
Nombre de stratégies de Private Equity qui appliquent une méthodologie d'investissement durable ✓	6
Nombre de stratégies d'investissement gérées par une entité du groupe Edmond de Rothschild signataire des UN-PRI	6
Encours de Edmond de Rothschild Asset Management gérés selon une stratégie d'investissement durable (hors mandats) (en millions CHF) ✓	1 804
Encours dans des mandats institutionnels gérés selon une stratégie d'investissement durable (en millions CHF) ✓	1 690
Encours de Edmond de Rothschild Private Equity gérés selon une stratégie d'investissement durable (en millions CHF) ✓	1 628
Total des encours du Groupe gérés selon une stratégie d'investissement durable (en millions CHF) ✓	5 122
Pourcentage des actifs gérés par le Groupe selon une stratégie d'investissement durable ✓	3,14%
Pourcentage des appels d'offres auxquels Edmond de Rothschild Asset Management* a répondu, incluant des critères ESG/ISR	31%

G4-15



12.7%

des encours de
Edmond de Rothschild
Asset Management (France)
sont gérés selon
des stratégies
d'investissement durable ✓

NOTRE STRATÉGIE D'INVESTISSEMENT DURABLE CONSISTE EN TROIS POINTS PRINCIPAUX QUI VISENT LES OBJECTIFS SUIVANTS :

- » Accompagner et soutenir nos investisseurs institutionnels et nos clients privés dans la compréhension de l'investissement durable et des implications pour eux. L'objectif ici est de supprimer les barrières, aussi bien perçues que réelles, au développement de l'investissement durable et d'encourager activement les investisseurs et clients à aligner leurs investissements avec leurs missions/valeurs et objectifs.
 - › Pour les investisseurs institutionnels (propriétaires d'actifs), notre rôle va alors consister à exécuter leur stratégie d'investissement durable ou à les accompagner dans la définition d'une telle stratégie. Dans les deux cas, nous devons tenir compte de leurs valeurs, de la mission de leur institution, de leur obligation fiduciaire et des attentes des bénéficiaires finaux (par exemple, les citoyens dont l'épargne est investie dans des fonds de pension).
 - › Pour les clients privés, il s'agit pour nous d'aider les individus et les familles à clarifier les valeurs et les thématiques liées au développement durable qui leur tiennent à cœur, puis d'aligner leur portefeuille d'investissements en fonction de celles-ci.
- » Sensibiliser les dirigeants d'entreprises cotées et non cotées aux enjeux de durabilité en dialoguant avec eux et en encourageant les bonnes pratiques ou dissuadant des comportements à impact négatif au travers de nos actions d'engagement et de nos décisions d'investissement (par exemple, par le vote, le dialogue ESG, l'exclusion).
- » Collaborer avec le secteur financier et des parties prenantes de la communauté internationale afin de développer et promouvoir l'investissement durable en agissant collectivement sur les enjeux clés.

G4-DMA FS3 / G4-20 / G4-21 / G4-27

Une communication et des formations adaptées auprès de nos collaborateurs sont indispensables pour s'assurer de leur capacité à mener à bien ces trois axes prioritaires et obtenir leur engagement.

* A l'exception d'Edmond de Rothschild Asset Management (Suisse)

L'INVESTISSEMENT DURABLE DANS NOS ACTIVITÉS D'ASSET MANAGEMENT

Dans nos activités d'Asset Management relatives à l'investissement durable, nous avons les deux approches suivantes :

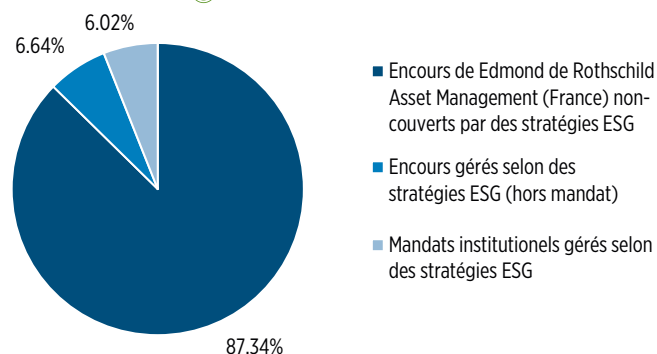
- » La sélection ESG-P (Environnement, Social, Gouvernance, Parties Prenantes) « Best-in-universe » / « Best effort », permettant de répondre aux besoins des investisseurs institutionnels qui souhaitent identifier des entreprises rentables ayant la meilleure performance sociale et environnementale et gérer les risques de réputation liés à leurs investissements. Cette approche est déclinée dans une stratégie ISR et au travers de mandats dédiés.
- » Une stratégie ISR d'Engagement ESG-P qui consiste à suivre la performance extra-financière des entreprises en portefeuille et à mettre en place un dialogue actif, constructif et traçable avec certaines d'entre elles afin d'améliorer leurs pratiques en la matière. Cette approche traduit notre engagement pris lors de la signature des UN-Principles for Responsible Investment (UN-PRI) d'intégrer progressivement des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans notre analyse financière et nos décisions d'investissement.

Un indicateur clé pour comprendre l'évolution du marché de l'investissement durable et pertinent pour nos activités d'Asset Management est le nombre d'appels d'offres provenant d'investisseurs institutionnels ou « retails » qui intègrent des critères ESG/ISR. Ces acteurs sont les précurseurs sur ce marché et leur rôle est crucial pour son évolution. La hausse constante du nombre d'appels d'offres dédiés à l'investissement durable ou incluant un ou plusieurs critères relatifs au développement durable est en cela encourageante.

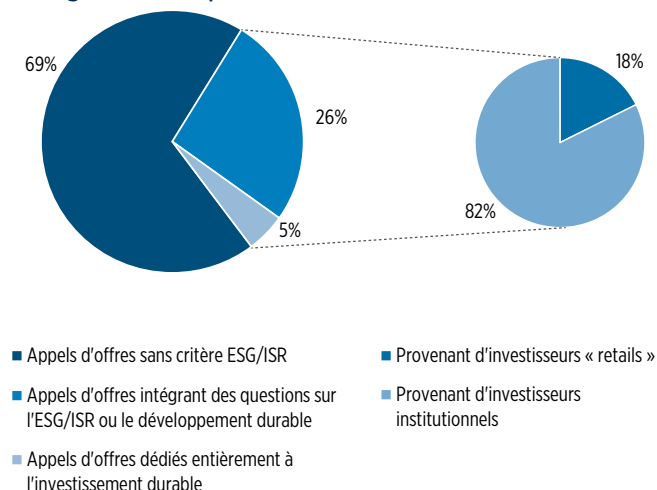
Cette croissance est due pour partie aux législations nationales de certains pays qui obligent les propriétaires d'actifs à publier les critères ESG utilisés dans leurs décisions d'investissement. Cette tendance s'explique aussi par l'influence croissante des UN-PRI qui, bien que faisant suite à un engagement volontaire, imposent aux signataires de démontrer publiquement qu'ils intègrent des critères ESG dans leur méthodologie d'analyse financière et les décisions d'investissement.

Le graphique ci-contre montre le nombre total d'appels d'offres auxquels Edmond de Rothschild Asset Management* a répondu en 2014. En analysant la répartition géographique des investisseurs, nous avons pu identifier les pays où se dessine clairement une tendance favorable à l'investissement durable. L'Italie est ici un bon exemple avec, en 2014, 5 des 10 appels d'offres auxquels le Groupe a répondu qui incluaient des critères ESG/ISR (4 sur 12 en 2013).

Stratégies d'investissement durable appliquées aux encours de Edmond de Rothschild Asset Management (France) en 2014



Appels d'offres auxquels Edmond de Rothschild Asset Management* a répondu en 2014



G4-FS10/FS11/G4-27

* A l'exception d'Edmond de Rothschild Asset Management (Suisse)



PHILIPPE UZAN

Directeur des gestions Long Only, Edmond de Rothschild Asset Management (France)

Quels sont vos objectifs stratégiques dans le domaine de l'investissement responsable et durable et sur quelles activités vous basez-vous principalement pour les atteindre ?

Depuis le lancement de notre démarche, formalisée en 2010 avec notre Politique d'Investissement Responsable et notre signature des UN-PRI (Principes d'Investissement Responsable de l'ONU), nous avons pu intégrer cette dimension dans notre analyse et dans le développement de certains mandats dédiés et stratégies d'investissement, principalement pour les actions européennes. Notre stratégie 2013-2016 constitue une nouvelle phase de développement dans notre démarche. Un de nos enjeux aujourd'hui est d'étendre nos compétences en matière d'investissement durable et responsable au sein de Edmond de Rothschild Asset Management (France) et d'y impliquer l'ensemble des métiers de la gestion d'actifs. Pour ce faire, nous avons mis en place en 2014 un Groupe de Pilotage pour l'Investissement Responsable qui réunit les représentants de différentes équipes de Edmond de Rothschild Asset Management (France), ainsi que la Directrice Développement Durable du Groupe.*

Notre projet s'inscrit dans la durée et reflète aussi le constat que l'investissement responsable représente un marché potentiel significatif qui s'étend à de nouvelles classes d'actifs.

Notre projet s'inscrit dans la durée et reflète aussi le constat que l'investissement responsable représente un marché potentiel significatif qui s'étend à de nouvelles classes d'actifs. Ainsi, en 2014, en réponse à une forte croissance de la demande dans le marché français, le Groupe de Pilotage a lancé un groupe projet dédié à la création d'un cadre d'analyse ESG ainsi que d'un processus de gestion ISR pour le marché obligataire. Au niveau de la dette émise par les entreprises, nous nous appuyerons sur la méthodologie d'analyse mise en place par nos équipes sur les actions européennes, qu'il nous faut étendre de façon cohérente aux émetteurs européens non listés sur les marchés actions et aux entreprises d'autres zones émettant en euro. Notre objectif pour 2015 est de finaliser cette extension et de déployer un processus de gestion ISR pour une stratégie de la gamme crédit. Ceci nous donnera également les moyens de participer à des appels d'offres institutionnels obligataires ou diversifiés qui intègrent des critères non financiers.

En 2015 le Groupe de Pilotage lancera un autre groupe projet sur la thématique de l'intégration ESG et Engagement pour évaluer comment étendre et formaliser nos compétences et pratiques sur un périmètre élargi. Dans ce contexte, il faut bien différencier, d'une part, la démarche ISR, qui vise à intégrer au sein même de la construction d'un portefeuille des critères extra-financiers, et, de l'autre, l'intégration ESG. Nous considérons l'intégration comme une évolution naturelle de nos pratiques actuelles, dans la mesure où elle a pour objectif d'assurer une analyse plus complète des entreprises traditionnelles en prenant en compte des critères environnementaux, sociaux ou de gouvernance qui pourraient avoir un impact sur leur valorisation boursière ou leur risque de crédit.

Quels sont les principaux défis auxquels vous devez faire face pour augmenter les encours dans ce domaine ? Et comment y répondez-vous ?

Un des défis auxquels nous sommes confrontés est la forte diversité des exigences de nos clients institutionnels, notamment de par leurs origines géographiques et culturelles. Les initiatives sectorielles régionales et les réglementations nationales génèrent toujours plus d'intérêt dans l'investissement responsable, mais ces sensibilités locales rendent encore difficile la distribution cross-border d'un unique produit correspondant aux attentes d'un investissement durable. Nous devons donc nous adapter, à travers des mandats dédiés, tant en termes de méthodologie d'analyse qu'en termes de construction de portefeuille, et même pour prendre en compte l'implémentation d'une politique de vote en assemblée générale propre à certains de nos grands clients.

Un autre défi est plutôt cognitif : nous devons sensibiliser nos gérants et faire preuve de pédagogie pour qu'ils différencient bien la gestion ISR et l'intégration ESG. Cela suppose de mettre en place les processus formels et les ressources pour leur faciliter la tâche d'une intégration ESG raisonnée. Je dirais même qu'il faut co-crée la démarche avec les équipes et bien démontrer qu'il s'agit d'une évolution naturelle de l'étude des entreprises et non pas d'une inversion des priorités. Dans les faits, beaucoup intègrent déjà dans leur analyse certains critères extra-financiers, mais sans le mettre en relief.

G4-DMA FS1 / FS2 / G4-27

FOCUS SUR NOTRE EXPERTISE EN INVESTISSEMENT DURABLE DANS NOS ACTIVITÉS D'ASSET MANAGEMENT AVEC MANUEL DOMEON, DIRECTEUR DE LA RECHERCHE ISR ET GESTIONNAIRE DE FONDS, EDMOND DE ROTHSCHILD ASSET MANAGEMENT (FRANCE)

Au-delà de l'approche d'analyse extra-financière traditionnelle – en France la stratégie « Best-in-Class » accompagnée de plus en plus par des stratégies d'exclusion sectorielle ou normative –, deux grandes tendances se dessinent en fonction des attentes des investisseurs institutionnels à propos de l'investissement responsable :

- » Depuis quelques années, nous avons noté la volonté croissante de peser et d'influencer la stratégie des sociétés en faisant usage du droit de vote en assemblées générales. C'est ainsi que certains clients institutionnels ont élaboré des politiques de vote rigoureuses où sont inscrits les grands principes à suivre en matière de gouvernance d'entreprise. Cette volonté d'agir en actionnaire responsable passe par des taux d'opposition élevés sur certains types de résolutions soumises aux actionnaires, voire même des participations à des campagnes d'engagement auprès des émetteurs lorsque le dialogue avec ceux-ci n'a pu aboutir ;
- » Une mesure des impacts de certains indicateurs extra-financiers est de plus en plus exigée. Un portefeuille répondant aux meilleurs critères d'analyse financière ne suffit plus aujourd'hui ; certains clients souhaitent connaître les effets réels de leurs investissements sur des sujets très ciblés. Ainsi, le calcul de données, telles que les émissions de gaz à effet de serre, l'accidentologie et la féminisation des organes dirigeants ou de contrôle, renseigne-t-il de plus en plus souvent la position d'un portefeuille par rapport à son indice de référence.

L'outil d'analyse extra-financière développé en interne depuis 2009 nous permet de répondre positivement aux demandes les plus exigeantes sur la zone euro grâce notamment à sa modularité. Par ailleurs, l'implication de Edmond de Rothschild Asset Management (France) dans l'élaboration d'une politique de vote et d'engagement ambitieuse est reconnue par la profession et permet d'accompagner les investisseurs institutionnels dans leur volonté d'exprimer leur choix en matière de gouvernance. Enfin, un processus de collecte de données sur des critères extra-financiers pertinents permet depuis peu d'effectuer des mesures d'impact sur des portefeuilles investis en valeurs européennes.

Le risque de réputation est aussi un facteur de plus en plus appréhendé par les grands gérants d'actifs et les investisseurs institutionnels. Certains d'entre eux ont récemment fait l'objet de campagnes de presse préjudiciables à leur image de marque. Edmond de Rothschild Asset Management (France) essaie de limiter les risques d'atteinte à la réputation de ses clients en appliquant un modèle interne d'analyse extra-financière robuste qui prend en compte les controverses auxquelles sont exposés certains émetteurs. Par ailleurs, notre pratique du dialogue avec les sociétés et nos actions d'engagement auprès d'elles nous permettent de mieux appréhender les enjeux à risque.

G4-EC2/G4-27

ACTIONS D'ENGAGEMENT ACTIONNARIAL CHEZ EDMOND DE ROTHSCHILD ASSET MANAGEMENT (FRANCE)

Edmond de Rothschild Asset Management (France) s'est doté d'une politique de vote* applicable en France et à l'international pour tous les portefeuilles actions gérés. Dès lors que les informations fournies par l'émetteur et les dépositaires sont suffisantes, cette entité s'est engagée à voter sur la totalité des valeurs détenues dans les portefeuilles d'investissement qu'elle gère et à favoriser un dialogue ouvert et constructif avec les émetteurs. En 2014, ces droits de vote ont été exercés lors de 679 assemblées générales pour 8 559 résolutions votées. La part de vote « contre » augmente depuis 2011 et est restée stable à 19% en 2014. Dans près de 90% des cas, cela concernait la nomination des administrateurs, les autorisations d'augmentation de capital et la rémunération des dirigeants.

Au préalable, en phase de pré-assemblée générale, huit entretiens extra-financiers ont été réalisés avec des entreprises en 2014 afin de leur faire prendre pleinement conscience des avis des actionnaires, même minoritaires, sur les résolutions à trancher.

G4- FS10

Dans le cadre de sa stratégie d'engagement ESG-P (Environnement, Social, Gouvernance, Parties Prenantes), Edmond de Rothschild Asset Management (France) a également défini une politique de dialogue/engagement. Cette démarche consiste à entamer un dialogue positif et constructif de moyen/long terme avec les émetteurs de titres concernés par cette stratégie sur certaines problématiques ESG-P, en vue de les encourager à améliorer leurs pratiques.

En collaboration étroite avec l'équipe ISR interne, l'équipe de gestion a à son actif huit actions réalisées ou en cours depuis 2010. Afin de compléter leurs actions d'engagement propriétaires, les gérants et l'équipe ISR procèdent à une veille des initiatives collaboratives cohérentes avec leurs politiques de vote et d'engagement. Depuis 2010, ils ont donc également apporté leur soutien à quatre coalitions d'actionnaires et/ou dépôts de résolution en assemblées générales relatifs à des problématiques ESG.

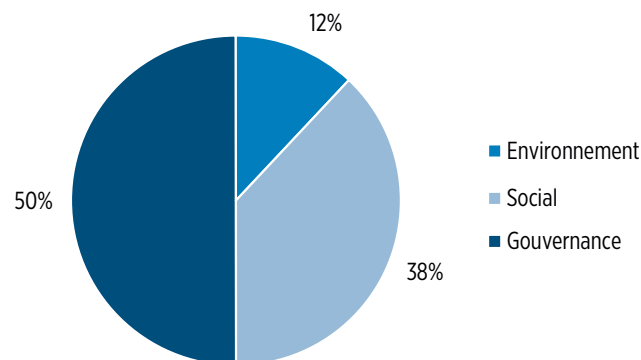
Un bilan de toutes les activités de vote et d'engagement menées par Edmond de Rothschild Asset Management (France) est produit tous les ans et publié sur notre site Internet :

www.edmond-de-rothschild.fr/Fr/edram/Pages/nos-engagements.aspx

Statistiques de votes de Edmond de Rothschild Asset Management (France) - G4-FS10

	2011	2012	2013	2014
Nombre d'assemblées générales auxquelles Edmond de Rothschild Asset Management (France) a participé	661	754	759	679
Taux de vote de l'univers investi en actions	80%	92%	85%	75%
Nombre de résolutions votées	7 338	7 873	9 071	8 559
Taux de vote « contre » une résolution	15%	18%	20%	19%

Répartition des thématiques d'engagement depuis 2010



* www.edmond-de-rothschild.fr/SiteCollectionDocuments/edram/pdf/finance-responsable-et-isr/EDRAM-politique-de-vote.pdf

L'INVESTISSEMENT DURABLE DANS NOS ACTIVITÉS DE PRIVATE EQUITY

L'intégration de l'investissement durable dans nos activités de Private Equity se répartit en deux catégories principales :

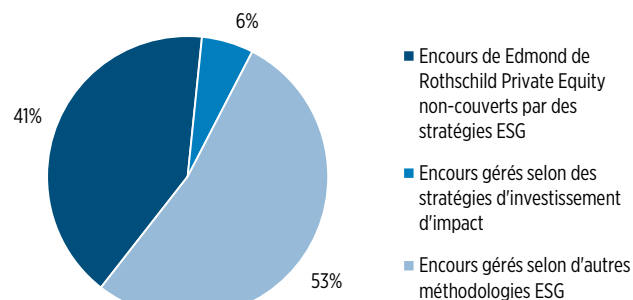
1. Une approche thématique suivant une stratégie d'investissement d'impact. Cette dernière attire un nombre croissant d'investisseurs institutionnels, notamment des institutions financières de développement ainsi que d'autres propriétaires d'actifs, des family offices et des clients privés souhaitant avoir un impact social et/ou environnemental positif, en plus de retours sur investissement comparables au marché.
2. Une approche traditionnelle portant ou non sur une thématique spécifique (par exemple les sciences de la vie, le développement économique en Afrique) et intégrant des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans l'analyse financière, les décisions d'investissement et, dans certains cas, les accords contractuels.

En 2014, toutes nos activités de Private Equity ont été consolidées au sein d'une seule et même plateforme, Edmond de Rothschild Private Equity. Cette consolidation permettra d'améliorer les synergies sur les sujets liés à l'investissement durable et ainsi d'atteindre notre objectif visant à étendre la part de nos encours gérés selon des méthodologies ESG. Actuellement six de nos onze stratégies appliquent une méthodologie d'intégration ESG ou d'investissement d'impact, et quatre de celles-ci sont gérées par des entités du Groupe signataires des UN-PRI. En 2015, une septième expertise appliquera des critères ESG, et une entité supplémentaire de notre plateforme de Private Equity deviendra signataire des UN-PRI.

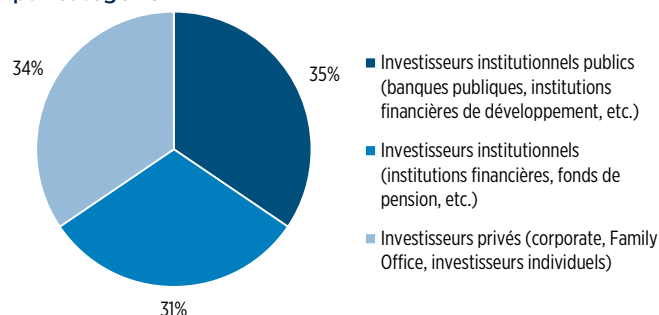
Il est à noter que les investissements d'impact (agroforesterie et dépollution des sols) représentent, en 2014, 6% du total des encours sous gestion de Edmond de Rothschild Private Equity.

G4-DMA FS1 / FS2

Stratégies d'investissement durable appliquées aux encours de Edmond de Rothschild Private Equity en 2014



Investissement d'impact - répartition des investisseurs par catégorie



L'INVESTISSEMENT DURABLE DANS NOS ACTIVITÉS DE BANQUE PRIVÉE

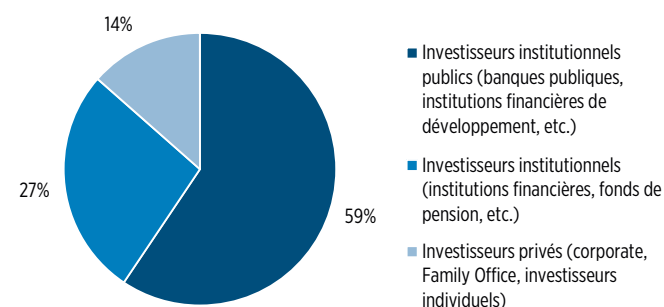
Le marché de l'investissement durable est principalement tiré par les investisseurs institutionnels, mais nous observons depuis quelque temps un intérêt croissant pour ce marché de la part des family offices et des clients privés.

Dans le domaine de la banque privée, le défi est de vulgariser les concepts complexes de l'investissement durable utilisés pour les investisseurs institutionnels afin de proposer des opportunités d'investissement claires et concrètes aux clients privés qui cherchent à aligner leurs investissements avec leurs valeurs.

En 2014, le groupe Edmond de Rothschild a mené une analyse du secteur de la banque privée afin de développer une stratégie d'investissement durable pour cette partie de nos activités. Suite à cette étude, nous avons décidé de rendre nos produits d'investissement durable plus accessibles à nos clients privés et d'élargir notre offre de produits externes combinant à la fois un impact positif sur la société et une solide performance financière. Nous continuerons cette réflexion en 2015, notamment au travers de discussions avec nos équipes Banque Privée, afin d'évaluer et d'améliorer leur compréhension de l'investissement durable et de les encourager à aborder ce sujet avec leurs clients.

G4-27/G4-DMA FS1/FS2

Investissement d'impact - volume d'encours par catégorie d'investisseurs



G4-FS10 / FS11



JOHNNY EL HACHEM

CEO Edmond de Rothschild Private Equity

Que signifie l'investissement d'impact pour le groupe Edmond de Rothschild ?

Notre offre de Private Equity est basée sur une expertise solide renforcée par une notion fondamentale qui est ancrée dans l'ADN de la famille Rothschild et de notre Groupe : la gestion des risques sociétaux et environnementaux est non seulement compatible avec une performance financière, mais elle est également nécessaire pour assurer un retour sur investissement positif sur le long terme. Nous ne cherchons pas uniquement à promouvoir des standards élevés en matière de gestion sociale et environnementale, nous allons plus loin en faisant en sorte que cette bonne gestion produise un impact positif délibéré et mesurable. Dans ce domaine de l'investissement d'impact, nous avons pu développer une expertise dans les thématiques de la dépollution et de l'agroforesterie.

La gestion des risques sociétaux et environnementaux est non seulement compatible avec une performance financière, mais elle est également nécessaire pour assurer un retour sur investissement positif sur le long terme.

Nous ne suivons pas, dans nos activités d'investissement, le principe de l'« impact first », qui suit une logique de maximisation des impacts positifs sociaux et environnementaux au détriment du retour sur investissement. Nous considérons cependant que ce type de contribution philanthropique joue un rôle clé pour rendre accessible ce nouveau marché aux investisseurs traditionnels qui cherchent une bonne performance financière ainsi qu'un impact social et environnemental positif. Par exemple, dans le domaine de l'agroforesterie, des étapes initiales de projet seront financées par des institutions de financement de développement, à hauteur de quelques millions d'euros (moins de 5% du montant global de l'investissement), afin de réduire le risque global du projet pour les investisseurs n'ayant pas le même appétit de risque.

Nous participons également à des projets « impact first » en collaboration avec les Fondations Edmond de Rothschild.

Quelle est la tendance actuelle dans l'investissement d'impact ?

Nous nous trouvons à un tournant décisif. Beaucoup d'investisseurs institutionnels parlent de l'investissement d'impact et sont attirés par le concept, mais il manque encore des opportunités d'investissement de qualité, permettant un réel retour sur investissement, condition nécessaire pour qu'ils puissent remplir leurs devoirs fiduciaires vis-à-vis de leurs bénéficiaires et actionnaires. C'est pour cette raison que nous avons développé, il y a déjà dix ans de cela, une gamme de produits dans le domaine de l'investissement d'impact offrant aux investisseurs la possibilité de combiner performance sociale et/ou environnementale et performance financière. Nous pensons que cette tendance va s'accroître, surtout considérant l'évolution des valeurs sociétales, des législations et de l'attention internationale accordée au financement des Objectifs de Développement Durable des Nations unies. A notre niveau, nous sommes impliqués dans différentes initiatives cherchant à promouvoir le dialogue entre les différentes parties prenantes pour trouver des solutions bénéfiques pour tous dans le but de rendre ces produits accessibles à un groupe plus large d'investisseurs.

Les opportunités d'investissement d'impact sont-elles accessibles à des investisseurs de plus petite taille (par exemple des clients de Banque Privée) qui chercheraient à aligner leurs investissements avec leurs valeurs ?

Oui, nous travaillons actuellement à trouver des solutions de ce type. Les clients privés, qui peuvent être des fondations, des organisations religieuses, des family offices ou des particuliers, se sentent souvent concernés par certaines thématiques que nous retrouvons dans l'investissement d'impact et pourraient souhaiter investir dans celles-ci. Une solution de « feeder » nous permettra d'agréger les investissements de plus petite taille et ainsi permettre à ces clients d'avoir accès à ce type de produits. C'est là l'un des avantages de faire partie d'un groupe international qui peut mettre à la disposition de ses clients des solutions concrètes résultant de synergies et d'innovations internes.

Comment mesurez-vous l'impact positif résultant des investissements considérés comme « d'impact » ?

La mesure et le contrôle de l'impact social et environnemental sont propres à chacune de nos activités, celles-ci ayant une stratégie de niche et demandant de fait une méthodologie propre en fonction du secteur d'investissement. Notre intention, pour ces analyses d'impacts positifs, est de se limiter d'abord à un petit nombre d'indicateurs de performance très tangibles puis de les enrichir au fil du temps.



FOCUS SUR NOTRE EXPERTISE EN « INVESTISSEMENT D'IMPACT » DANS LE DOMAINE DE L'AGROFORESTERIE AVEC HERVÉ BOURGUIGNON, GÉRANT-ASSOCIÉ CHEZ EDMOND DE ROTHSCHILD PRIVATE EQUITY

Notre stratégie d'investissement dans le domaine de l'agroforesterie que nous menons en partenariat avec l'ONFI (filiale internationale de l'Office national des forêts français) est entrée dans une nouvelle phase en 2014. L'agroforesterie combine des activités forestières et agricoles en créant des synergies positives en matière économique, environnementale et sociale.

En 2014, notre équipe d'investissement a préparé son premier investissement dans Cafetalera Nicafrance, une société agroforestière nicaraguayenne spécialisée dans la production de café d'ombrage de haute qualité et de bois destinés à des applications haut de gamme. Cet investissement, prévu en janvier 2015, permettra de renforcer les activités forestières de la société et de développer un cluster de café de spécialité auprès de petits et moyens caféiculteurs.

La mise en place de 1 700 hectares de plantation de café suivant les principes de l'agroforesterie permettra aux producteurs de jouir de revenus plus élevés, réduisant ainsi la pauvreté sévissant dans cette branche, et créera jusqu'à 2000 emplois fixes et 4000 emplois saisonniers. Cet investissement améliorera ainsi la résilience de cette région géographique largement affectée par le réchauffement climatique. Il a été estimé que ce projet permettrait de stocker 505 000 tonnes de CO₂.

En 2015, 400 hectares vont ainsi être réaménagés permettant de produire dès 2016 un excellent café ayant poussé à l'ombre des arbres.

G4-DMA FS5



FOCUS SUR NOTRE EXPERTISE EN « INVESTISSEMENT D'IMPACT » DANS LE DOMAINE DE LA DÉPOLLUTION AVEC BRUNO FARBER, GÉRANT-ASSOCIÉ CHEZ EDMOND DE ROTHSCHILD PRIVATE EQUITY

Notre stratégie d'investissement dans le domaine de la dépollution a pour objectif d'acquérir, d'assainir et de développer des terrains pollués en France et en Belgique. Dans ces deux pays, il existe des milliers de friches industrielles auxquelles personne ne s'intéresse à cause de leur passif environnemental. Au cœur de notre modèle d'investissement se trouve notre capacité à sélectionner les bons terrains et à mettre en œuvre les bonnes techniques de dépollution qui permettent de valoriser ces fonciers.

La démarche environnementale devient le vecteur de création de valeur. Cette démarche de dépollution est socialement très utile, car elle offre une réponse non seulement aux problèmes sanitaires majeurs que représentent ces sites, mais également au défi de l'artificialisation des terres et au ralentissement de l'étalement urbain. Sur ces sites dépollués, nous pouvons à nouveau créer des ensembles urbains et innovants mixant des espaces résidentiels, professionnels, des équipements publics, sportifs et d'autres installations.

Nous avons sept projets en cours et plus de 200 000m² de droits à construire obtenus ou en cours de négociation. Les opérations de dépollution sont délicates et complexes et l'obtention des autorisations administratives nécessite du temps. Toutefois les premiers projets de développement sont désormais lancés. Les résultats actuels sont tout à fait en ligne avec les objectifs de rentabilité prévus, cette activité permettant de dépolluer des sites sans aucun recours aux aides publiques. Nous regardons déjà vers l'avenir, en direction d'autres projets de même nature.

G4-DMA FS5



ENJEUX IMPORTANTS

- » Emissions de CO₂ liées à notre consommation énergétique
- » Emissions de CO₂ liées aux déplacements de nos employés
- » Consommation de papier
- » Gestion des déchets

AMBITIONS À 2020

- » Réduire notre empreinte sur les thématiques clés :
 - › émissions de CO₂
 - › papier
 - › gestion des déchets

CRÉATION DE VALEUR

- » Limiter notre impact environnemental
- » Sensibiliser nos collaborateurs et nos parties prenantes aux enjeux environnementaux
- » Réduire nos coûts

STATUT À 2014

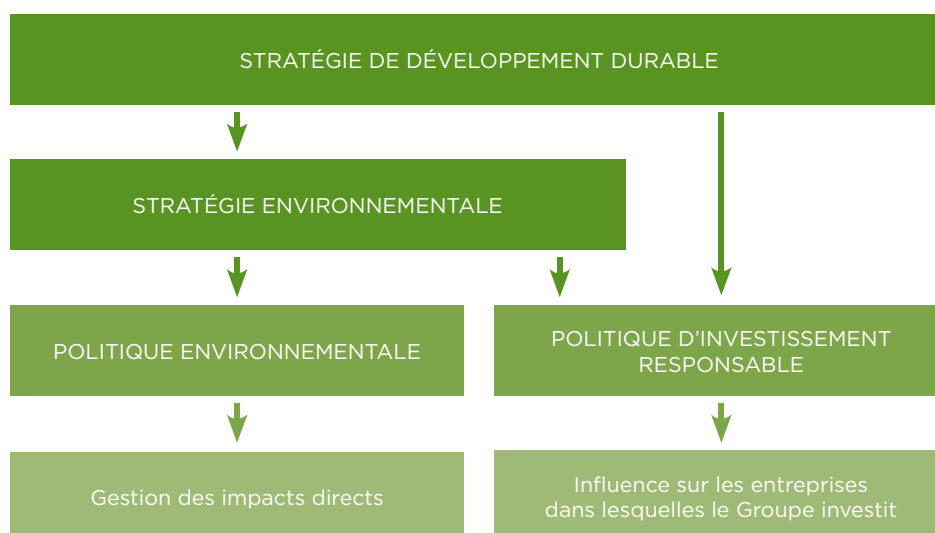
- » 19 113 tonnes équivalent CO₂
- » 18 700 MWh d'énergie consommés
- » 21.7 millions de kilomètres parcourus pour déplacements professionnels
- » 233 tonnes de papier consommées

LA GESTION DE NOTRE IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Agir en entreprise responsable, c'est aussi prendre conscience de l'empreinte environnementale de ses activités et s'engager à la réduire. Le groupe Edmond de Rothschild est ainsi engagé à déployer une stratégie environnementale réfléchie et pertinente afin d'améliorer progressivement sa performance. Bien que l'environnement ne constitue pas un enjeu matériel pour le Groupe, la direction souhaite être exemplaire et démontrer que la performance d'une entreprise est parfaitement compatible avec une démarche environnementale responsable.

La stratégie environnementale du groupe Edmond de Rothschild se focalise, d'une part, sur la mise en place d'une Politique Environnementale et d'un système de gestion visant à réduire ses impacts directs sur l'environnement et, d'autre part, sur sa Politique d'Investissement Responsable qui reflète sa volonté d'évaluer et de soutenir les démarches environnementales des entreprises dans lesquelles le Groupe investit, ainsi que de contribuer concrètement à un impact environnemental positif au travers de stratégies spécialisées (voir détails dans la section dédiée à l'investissement durable en pages 34-45).

G4-2/ G4-19 / G4-20 / G4-21



NOTRE APPROCHE CONCRÈTE SUR LE TERRAIN

La Politique Environnementale du groupe Edmond de Rothschild définie fin 2014 s'appliquera à la totalité de ses entités en mettant l'accent sur les engagements suivants :

- » respect du cadre légal environnemental dans chaque pays dans lequel le Groupe est actif;
- » suivi de la performance via un reporting annuel permettant la définition d'objectifs ;
- » revue périodique des résultats et validation des objectifs fixés par la direction du Groupe et ses entités légales ;
- » communication transparente sur la performance et les actions mises en œuvre, à la fois en interne et en externe ;
- » veille des tendances, bonnes pratiques (internes/externes) et nouvelles réglementations.

Cet engagement s'inscrit dans une démarche volontaire d'amélioration continue, qui se veut adaptée au contexte de chaque entité. Le Groupe entier bénéficie de l'expérience de reporting et d'efforts d'amélioration continue de Edmond de Rothschild (France) engagé depuis 2011, et soumis à la loi dite « Grenelle II » depuis 2013. Cette expérience a démontré l'importance de la culture d'entreprise, qui devient source d'innovation individuelle et collective pour réduire l'impact environnemental. Les collaborateurs sont des acteurs clés dans cette démarche, leurs pratiques quotidiennes pouvant fortement influencer la performance environnementale du Groupe. Leurs sensibilisation et implication sont donc essentielles.

Dans le cadre de ce premier rapport de développement durable pour le groupe Edmond de Rothschild, un nouvel outil de collecte des données environnementales a été mis en place. Pour la première année, le Groupe a donc réalisé un état des lieux de ses résultats, ce qui lui permettra, sur l'année 2015, de définir des objectifs raisonnables et mesurables, et de diffuser les bonnes pratiques déjà mises en place au sein du Groupe.

**55%**de l'électricité achetée
est renouvelable ✓**8 103 km**parcourus en moyenne
pour les déplacements
professionnels ✓**72%**du papier consommé
dans le Groupe est
certifié FSC ou PEFC

PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE DE NOTRE GROUPE EN 2014

Cette première revue de notre performance environnementale* a été rendue possible grâce à la mobilisation de plus de 60 collaborateurs dans la collecte et le contrôle des données. Ces personnes ont dû se former au nouvel outil et impliquer d'autres employés localement pour obtenir toutes les données nécessaires.

Ce travail d'équipe nous permet de publier des données de qualité, vérifiées par un auditeur externe, et de démontrer l'engagement de notre Groupe sur cet aspect.

La campagne environnementale a été lancée au niveau de toutes nos entités. Toutefois, nous avons adapté la liste des indicateurs à renseigner à la taille de ces entités, dont certaines comptent moins de dix personnes. Pour cette première année, les pourcentages de population couverte, par sujet, sont donc les suivants :

- » énergie : 95%
- » déplacement professionnel : 83%
- » déplacement domicile travail : 82%
- » consommation de papier : 99%
- » déchets : 83%.

Nos résultats sont consolidés soit au niveau du Groupe, soit au niveau de nos trois entités mères incluant l'ensemble des entités qui y sont rattachées :

Entités mères de rattachement	Sites du Groupe dont les résultats sont consolidés par l'entité mère
Edmond de Rothschild (Suisse) S.A.	Genève, Lausanne, Lugano, Fribourg, Bahamas, Emirats arabes unis, Guernesey, Hong Kong*, Monaco, Royaume-Uni et Uruguay
Edmond de Rothschild (France)	Allemagne, Chili, Chine, Espagne*, France (Paris et province), Hong Kong*, Israël* et Italie
Edmond de Rothschild (Europe)	Belgique, Espagne*, Israël*, Luxembourg, Portugal

* Pour les pays rattachés à deux entités mères différentes une clé de répartition a été appliquée selon les mètres carrés occupés par les entités concernées.

G4-20

ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Depuis 2010, Edmond de Rothschild (France) est soumis à une obligation de réaliser un Bilan Carbone® annuellement afin d'évaluer et de limiter ses impacts en termes d'émissions de CO₂. En quatre ans, cette entité du Groupe a pu réduire son empreinte carbone de 6.3%.

G4-EN19

De manière volontaire, nous avons décidé de nous faire accompagner par des experts pour mener cette même évaluation pour nos entités au Luxembourg en 2012, et à Genève en 2014.

A partir de cette année, nous avons intégré à notre système de reporting un outil permettant d'évaluer notre empreinte carbone sur la base des données collectées au niveau de toutes nos entités. Cela nous permettra de communiquer annuellement nos résultats, mais aussi et surtout, de suivre l'évolution de notre empreinte au niveau du Groupe, avec une vue détaillée par entité, ainsi qu'au niveau des différents postes d'impact : consommation énergétique, déplacements, achats de biens et de services, immobilisation de nos équipements informatiques, consommation de papier, gestion des déchets.

Energie

L'énergie achetée et consommée est essentiellement utilisée pour l'éclairage, le chauffage et une partie de la climatisation.

L'électricité représente 63% de l'énergie que nous consommons et 55% de cette électricité est d'origine renouvelable. Ce pourcentage élevé est obtenu grâce à deux de nos entités principales, que sont Genève et le Luxembourg, qui s'approvisionnent exclusivement en énergie renouvelable.

Le gaz naturel, quant à lui, représente 30% de notre consommation énergétique.

Notre objectif visera surtout la baisse de notre consommation d'énergie par employé, qui est aujourd'hui de 7 000kWh/an.

G4-EN3

Déplacements de nos employés

L'avion reste le moyen de transport privilégié pour les déplacements professionnels de nos collaborateurs (64% des kilomètres parcourus l'ont été en avion). Ceci s'explique majoritairement par la nature de nos activités, car les équipes commerciales dans nos différents métiers sont amenées à beaucoup se déplacer pour rencontrer leurs clients. D'autre part, l'évolution de notre Groupe, avec la création de fonctions centrales et transversales, a eu pour effet d'augmenter les déplacements professionnels afin d'assurer la présence des managers sur les différentes entités. Ces déplacements pourront être progressivement réduits grâce au nombre croissant de salles de réunion équipées en matériel de visioconférence.

Concernant les déplacements domicile-travail, nous avons pu constater que plus de 80% des employés de Edmond de Rothschild (France) ont utilisé les transports en commun en 2014 (cette donnée couvre donc les entités suivantes : Allemagne, Chili, Chine, France, Hong Kong, Israël et Italie).

Pour Edmond de Rothschild (Suisse) S.A, les transports en commun sont utilisés à plus de 70%.

Ces résultats restent très dépendants des réseaux de transport en commun disponibles dans les villes où nous sommes implantés. Certains sites, comme Paris, encouragent l'utilisation des modes de transports doux en remboursant une partie des abonnements.

G4-EN30

CONSUMMATION DE PAPIER

Le département Communication du Groupe a démontré un engagement fort en publiant toutes les brochures et les documents de communication externe sur du papier certifié FSC (Forest Stewardship Council) ou PEFC (Program for the Endorsement of Forest Certification schemes).

Concernant les usages bureautiques, 67% du papier utilisé est labélisé FSC ou PEFC et 15% est du papier recyclé. Nos collaborateurs consomment en moyenne 87 kg de papier par an et par personne. Notre travail va donc consister à augmenter la proportion de papier recyclé et labélisé, d'une part, et surtout à réduire la consommation de papier par nos employés, d'autre part.

La validation en 2015 de notre Politique d'Achat Responsable* va nous aider à répondre à notre premier objectif. Quant au deuxième, nous allons capitaliser sur l'expérience de nos entités en France, qui ont réduit leur consommation de papier de 60% entre 2010 et 2014. Ces résultats ont pu être obtenus notamment grâce à un travail de sensibilisation des collaborateurs et à la diffusion de bonnes pratiques en termes d'impression.

G4-EN1 / EN2

GESTION DES DÉCHETS

Dans le secteur des services, nous nous rendons compte que la gestion et le reporting des déchets s'avèrent complexes, car souvent intégrés aux charges des différents bâtiments ou des communes dans lesquelles les différentes entités sont installées. De plus, la gestion des déchets n'est pas un enjeu critique pour notre Groupe dans la mesure où nous n'avons pas de déchets dangereux.

Nous avons tout de même analysé notre situation et il en ressort que nos déchets les plus impactants sont les déchets informatiques.

Pour tous nos équipements informatiques en fin de vie, notre entité en France a fait appel à une entreprise spécialisée qui récupère notre matériel obsolète, certifie

l'effacement de nos données, puis effectue un tri entre ce qui peut être revendu, valorisé ou recyclé.

En parallèle, 46 dons à des associations d'intérêt général ont été réalisés par cette entité, afin de les aider à l'amélioration de leur équipement informatique.

Au Luxembourg, l'ensemble des équipements informatiques en fin de vie est donné à la communauté. Quant à Genève, ces équipements sont recyclés à 100%.

Et en termes de volume, nos déchets les plus importants sont les déchets papier. Notre taux de papier recyclé s'avère être supérieur à notre consommation de papier de manière globale, car nous recyclons également tous les journaux auxquels nos collaborateurs sont abonnés. Le taux de recyclage particulièrement élevé pour Edmond de Rothschild (France) s'explique notamment par le changement de sa dénomination (anciennement La Compagnie Financière Edmond de Rothschild), qui a conduit à changer la charte graphique et donc tous les documents internes et externes soumis à cette charte. Il a ainsi fallu jeter et recycler tous les documents mentionnant l'ancienne dénomination.

Si nos données concernant les autres déchets ne sont pas suffisamment fiables pour être publiées aujourd'hui, nous allons tout de même mettre progressivement en place des actions pour encourager le recyclage des déchets courants, comme le plastique, l'aluminium et le verre. En parallèle, nous allons également lancer des campagnes de sensibilisation pour réduire l'utilisation des gobelets en plastique ou en carton.

G4-EN23



NOS ACTIONS POUR LA BIODIVERSITÉ

Le Groupe s'est engagé dans une action visant à la préservation des abeilles, qui ont un rôle essentiel dans l'équilibre des écosystèmes. Cette contribution a une valeur symbolique très forte et incarne notre attachement à la préservation de la biodiversité.

Depuis 2012, trois ruches ont été installées aux abords immédiats d'un des bâtiments de Edmond de Rothschild (France) à Paris. Ce sont ainsi quelque 90 000 abeilles qui bénéficient de la diversité florale et végétale parisienne. En 2014, un groupe de dix collaborateurs a pu suivre un atelier d'initiation à l'apiculture. Face au succès rencontré, cela sera reconduit en 2015.

En fin d'année, la succursale d'Israël s'est également associée à cet engagement, avec l'installation de huit ruches qui devraient permettre une récolte de 350 kg de miel en 2015. Une fois mis en pot, ce miel sera offert aux clients pour partager notre sensibilité sur ce sujet.

G4-EN13

* Pour plus d'information sur notre Politique d'Achat Responsable, voir page 56.

RETOURS DE NOS CONTRIBUTEURS SUR LA PREMIÈRE CAMPAGNE DE COLLECTE ENVIRONNEMENTALE AU NIVEAU DU GROUPE ET SUR LEURS DÉMARCHES LOCALES



« Etant en charge de la production des reportings environnementaux pour Edmond de Rothschild (France) depuis quatre ans, et ayant été formé à la méthodologie Bilan Carbone® de l'ADEME, j'ai été très impliqué dans cette première campagne menée au niveau du Groupe. J'ai également pu partager avec mes collègues des autres entités du Groupe, les différents outils et techniques de calcul que j'avais développés pour renseigner certains indicateurs.*

Une plus grande sensibilisation des contributeurs au niveau Groupe nous a permis de collecter des données plus précises cette année auprès des filiales et succursales à l'étranger. Je souhaite remercier l'ensemble des contributeurs de Edmond de Rothschild (France) pour leur participation active. »

Christophe Voyeaud

Contrôleur de Gestion - Moyens Généraux, Edmond de Rothschild (France)



« FigBytes, l'outil commun utilisé, a permis la création automatique d'un tableau de bord des données permettant une réflexion sur nos pratiques et des échanges d'informations et de calculs entre les différentes entités. De nouvelles synergies de travail ont vu le jour.

*En parallèle de ce premier exercice, une équipe au sein des Services Généraux a suivi le cours Eco 21** des SIG***. Ce cours, à la fois technique et axé sur la communication, nous a apporté des pistes de réflexion sur une possible transmission et sensibilisation de nos collègues des Services Généraux sur des questions environnementales. Une prochaine étape serait de communiquer et de valoriser l'action développement durable au sein des équipes Edmond de Rothschild (Suisse) ».*

Stéphanie Guardiola

Adjointe du Responsable des Services Généraux, Edmond de Rothschild (Suisse) S.A.

* Agence de l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie.

** Les formations Eco 21 sont destinées à développer les compétences dans le domaine des économies d'énergie.

*** SIG, Services Industriels de Genève, est le prestataire d'énergie pour la ville de Genève.



« Au Luxembourg, suite à notre exercice Bilan Carbone® en 2012, nous avons mis en place de nombreuses actions, comme l'installation de poubelles de tri, ce qui nous permet d'être parmi les rares entités du Groupe à fournir des données fiables sur les déchets. De plus, lors de nos appels d'offres pour le choix d'une société de nettoyage, nous exigeons à présent que cette dernière soit certifiée ISO 14001 afin de nous garantir de sa bonne gestion environnementale.

Depuis nous travaillons également avec un fournisseur d'électricité qui utilise 100% d'énergie renouvelable. Des actions plus simples ont aussi été mises en place, comme la baisse du chauffage la nuit, ce qui nous a permis de réduire notre consommation de gaz naturel.

Et il est important de préciser que la direction nous soutient dans ces démarches ; ils ont notamment approuvé l'achat d'un véhicule électrique et l'installation d'équipements de visioconférences. »

Serge Bruck

Responsable Département Logistique et Développement Durable, Edmond de Rothschild (Europe)



« Le lancement du nouvel outil de collecte de données environnementales au niveau du Groupe, et surtout la volonté de donner de la visibilité sur notre impact environnemental, est selon moi une avancée positive. Cette première étape de mesure de notre performance devra bien sûr s'accompagner de définition d'objectifs et d'actions de sensibilisation auprès des collaborateurs pour améliorer notre performance.

Sur les deux dernières années, j'ai pu constater une nette augmentation des déplacements, notamment en avion. Cette augmentation a plus particulièrement concerné des déplacements pour des réunions internes, entre collaborateurs. Communiquer sur l'impact environnemental de tels déplacements et sur les solutions alternatives qui existent, comme favoriser le train à l'avion et surtout utiliser les salles de visioconférences, aidera à réduire ces déplacements ainsi que leurs impacts et coûts associés. »

Nathalie Riot

Responsable Voyage, groupe Edmond de Rothschild
G4-EN30

SYNTHÈSE DE LA PERFORMANCE ENVIRONNEMENTALE DU GROUPE

Emission de gaz à effet de serre pour le groupe Edmond de Rothschild (en tonnes équivalent CO₂)*

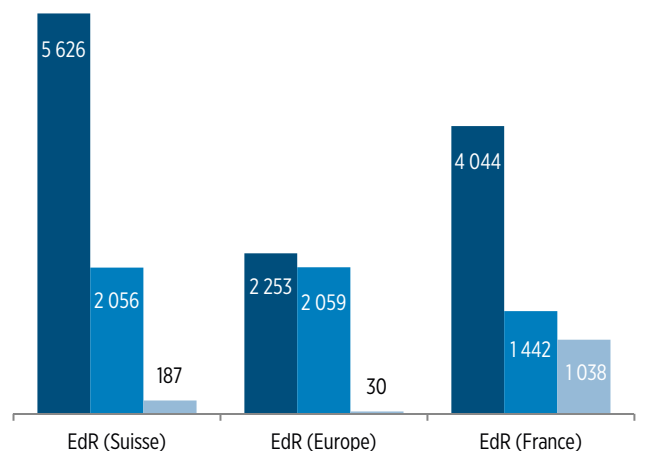
Scope et postes d'émissions	2014
Scope 1 - G4-EN15	
› Voitures de fonction et autres moyens de transport du Groupe	2 147
› Achat de combustibles (gaz naturel, fuel)	
› Achat de gaz de climatisation	
Scope 2 - G4-EN16	
› Achat d'électricité	1 285
› Achat d'autres énergies	
Scope 3 - G4-EN17	
› Déplacements professionnels	15 680
› Déplacements domicile/travail	
› Achats de biens et de services	
› Equipements IT immobilisés	
› Déchets	
Total	19 112
Emissions de gaz à effet de serre par employé et par an	7.2

* Notre empreinte carbone a été calculée selon le Greenhouse Gases Protocol et la norme ISO-14064/65.

Consommation d'énergie du groupe Edmond de Rothschild (en MWh) - G4-EN3 / EN5

	2014
Electricité ✓	11 924
Gaz naturel ✓	5 557
Autres sources d'énergie (vapeur, fuel, etc.) ✓	1 255
Total	18 736
Consommation d'énergie par employé et par an	7
Consommation d'énergie par m ² et par an	0.3

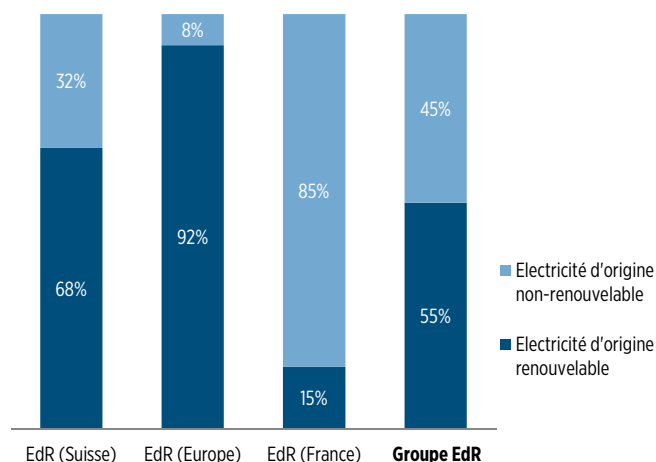
Consommation d'énergie des trois entités mères** en 2014 (en MWh) - G4-EN3 ✓



■ Electricité ■ Gaz naturel ■ Autres sources d'énergie (vapeur, fuel, etc.)

** Voir page 48 pour la liste des entités rattachées aux entités mères du Groupe

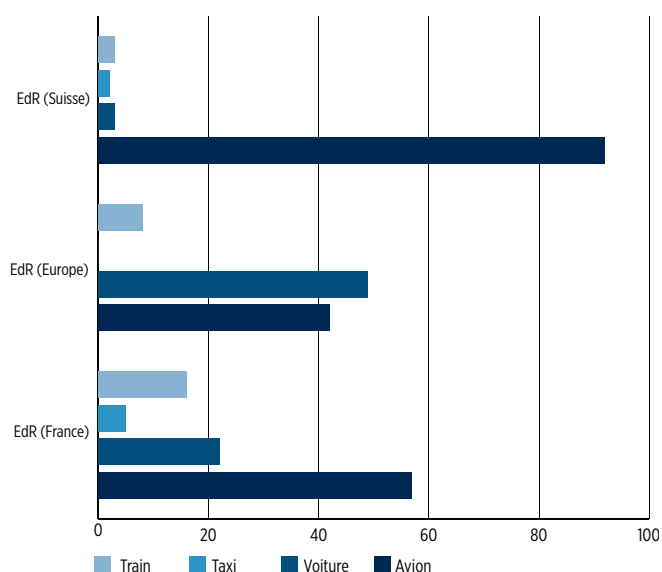
Part des énergies renouvelables dans la consommation électrique en 2014 - G4-EN3 ✓



Déplacements professionnels au niveau du groupe Edmond de Rothschild (en km) *** - G4-EN30 ✓

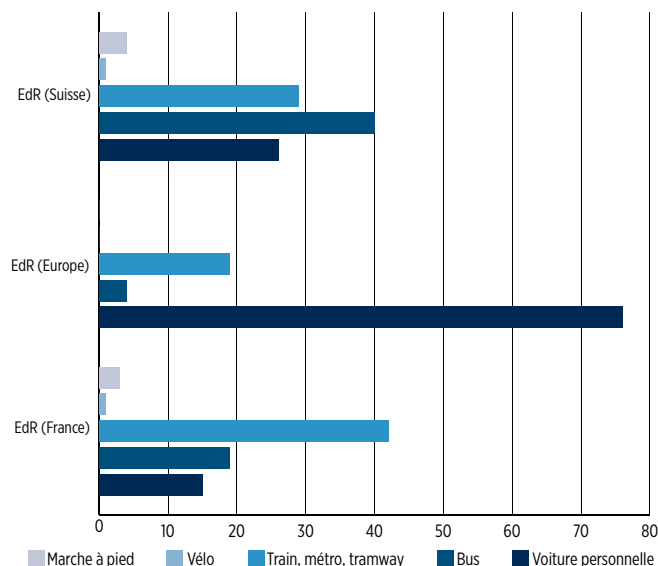
	2014
Train	2 388 891
Taxi	671 845
Voiture	4 764 171
Avion	13 835 056
Total	21 659 963
Nombre de km par employé et par an	8 103

Modes de transport utilisés pour les déplacements professionnels en 2014*** - G4-EN30 ✓



*** Ces données ont été calculées à partir de valeurs réelles pour la Suisse, le Luxembourg et la France ; et sur la base d'estimation pour les filiales et succursales à l'étranger. Le périmètre pour ces données concerne : 60% de Edmond de Rothschild (Suisse) S.A., 100% de Edmond de Rothschild (Europe), 99% de Edmond de Rothschild (France).

Modes de transport utilisés pour les déplacements domicile-travail en 2014**** - G4-EN30

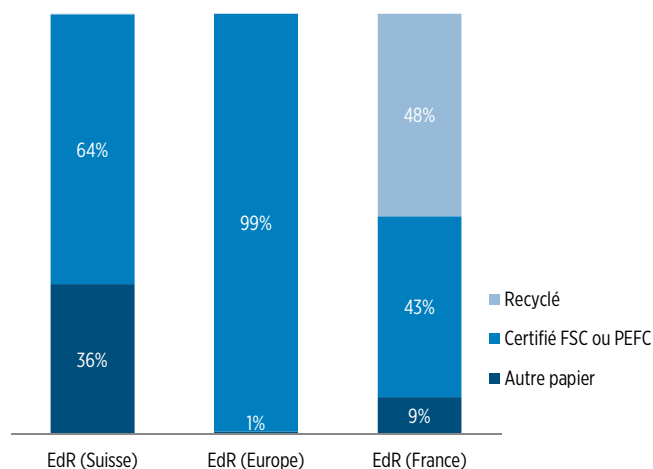


**** Ces données ont été calculées en se basant sur des estimations du nombre moyen de kilomètres parcourus par les employés, du nombre moyen de jours travaillés par employé et d'un pourcentage d'utilisation des différents modes de transport. Le périmètre pour ces données concerne : 65% de Edmond de Rothschild (Suisse) S.A., 86% de Edmond de Rothschild (Europe), 100% de Edmond de Rothschild (France).

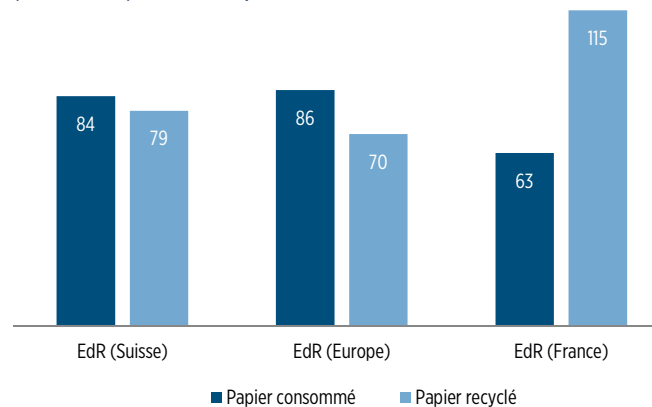
Consommation de papier du groupe Edmond de Rothschild (en tonnes / kg) - G4-EN1

	2014
Papier certifié FSC ou PEFC (en tonnes)	167
Papier recyclé (en tonnes)	31
Autre papier (en tonnes)	36
Total (en tonnes)	234
Consommation de papier par employé (en kg)	87

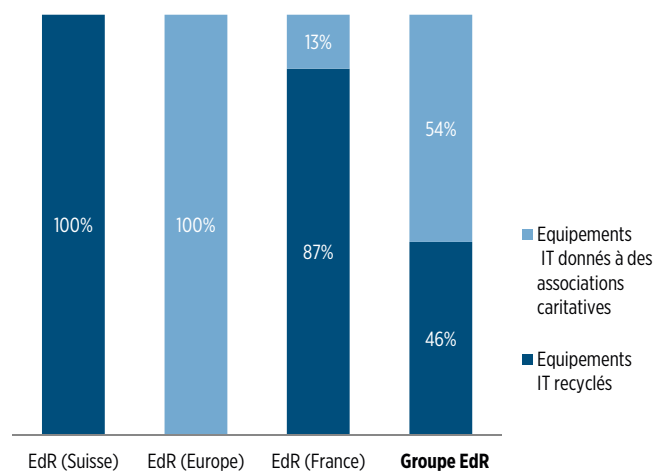
Consommation de papier par catégorie en 2014 - G4-EN2



Consommation et recyclage de papier en 2014 (en tonnes) - G4-EN1 / EN23



Dons et recyclage de nos équipements informatiques en 2014 - G4-EN23





ENJEUX IMPORTANTS

- » Engagement avec les parties prenantes
- » Engagement dans la communauté locale
- » Activités philanthropiques

AMBITIONS À 2020

- » Approfondir le dialogue et les synergies avec nos parties prenantes
- » Participer à des programmes philanthropiques innovants

CRÉATION DE VALEUR

- » Contribuer à l'avènement d'une économie et d'un monde durable en collaboration avec nos parties prenantes
- » Permettre aux employés de participer à des programmes philanthropiques innovants

STATUT À 2014

- » Membre actif de 9 initiatives pour l'investissement durable
- » 48 collaborateurs engagés
- » 60 personnes et 13 entreprises bénéficiaires

UN ENGAGEMENT SOCIAL SOUTENU PAR NOS COLLABORATEURS

Dans un monde interconnecté qui fait face à des problématiques sociétales et environnementales de grande ampleur, les solutions efficaces demandent des efforts individuels et collectifs. La famille Rothschild a toujours été animée par la passion d'entreprendre, d'innover et de servir le progrès.

Cette passion se retrouve dans la conduite de ses activités, mais aussi dans son engagement au sein de la société au sens large. Que ce soit dans le secteur financier ou dans le domaine de la philanthropie, la famille Rothschild et le Groupe souhaitent être acteurs du changement.

Le groupe Edmond de Rothschild est impliqué dans plusieurs initiatives pour la promotion et le développement de l'investissement durable. Il souhaite également perpétuer l'héritage philanthropique et les valeurs humanistes de la famille Rothschild en permettant aux collaborateurs de contribuer à des projets soutenus par leurs fondations familiales, les Fondations Edmond de Rothschild.

NOTRE ENGAGEMENT AVEC NOS PARTIES PRENANTES

L'engagement avec nos parties prenantes est ressorti comme un de nos enjeux majeurs suite à l'exercice de matérialité qui a été conduit en 2014. Nous avons abordé ce sujet de manière transversale tout au long de notre rapport, car nous sommes convaincus que la prise en compte des attentes et intérêts de nos parties prenantes est une condition indispensable à l'atteinte de nos objectifs. Ainsi que l'a évoqué Ariane de Rothschild lors de son intervention à la Chambre de commerce du Royaume-Uni en Suisse en octobre 2014, notre succès ne peut être durable que si nous favorisons aussi le succès de nos parties prenantes.

Nous allons ici nous focaliser sur notre engagement dans le domaine de l'investissement durable, un de nos enjeux prioritaires, ainsi que notre engagement vis-à-vis de nos fournisseurs pour qui nous venons de formaliser une Politique d'Achat Responsable.

G4-21/G4-25

COLLABORATION AVEC LES ACTEURS DE L'INVESTISSEMENT DURABLE

En Suisse et en France, le groupe Edmond de Rothschild prend part, à divers degrés, aux réflexions de place sur les enjeux de l'investissement durable et participe à sa promotion et diffusion.

Le Groupe est engagé au sein de différentes instances de référence dont il est membre (voir tableau à droite). En 2014, nous sommes devenus un des membres fondateurs de Swiss Sustainable Finance* (SSF) qui a vu le jour afin d'intégrer les principes de développement durable dans les produits et services du secteur financier suisse et de renforcer la position du pays dans le domaine de la finance durable. SSF réunit les acteurs les plus importants du secteur financier ainsi que du monde académique, du secteur public et d'autres organisations intéressées par le sujet. Fin 2014, la Directrice Développement Durable du Groupe s'est engagée à co-gérer au sein de SSF un groupe de travail pour développer du matériel de formation destiné aux professionnels du secteur. L'objectif de cette formation sera de présenter le vaste sujet de l'investissement durable, et de sensibiliser les acteurs clés sur les tendances majeures et sur le rôle qu'ils peuvent jouer dans leur travail quotidien.

Edmond de Rothschild Asset Management (France), quant à lui, soutient les recherches de la Chaire Finance Durable et Investissement Responsable de l'Ecole Polytechnique - Université Paris-Saclay et de la Toulouse School of Economics. Depuis 2013, il publie également des « Chroniques de l'ISR », revue de l'actualité du monde sur l'investissement responsable et durable. Chaque numéro met en avant « le point de vue académique », avec la contribution d'un chercheur sur les thématiques d'actualité. Voici quelques exemples de sujets traités en 2014 : « Responsabilité sociale des rémunérations », « Indicateurs de gouvernance », ou encore « L'essor du marché des green bonds ».

En tant que membre de la Commission ISR de l'Association Française de la Gestion Financière (AFG), Edmond de Rothschild Asset Management (France) a activement participé en 2014 aux travaux de deux groupes de travail relatifs à l'Intégration ESG et aux Indicateurs ESG. Nous avons été consultés dans ce cadre pour commenter le cahier des charges sur le nouveau label ISR en préparation et porté par le gouvernement français.

Enfin Edmond de Rothschild Asset Management (France) a sponsorisé en 2014 l'étude bisannuelle menée par Eurosif sur l'état du marché ISR en Europe. Ce sponsoring a fait l'objet d'une conférence organisée le 6 novembre 2014 à Paris sur le thème « ISR : Quelle voie privilégier au vu des différentes approches ? », en partenariat avec Generali Investment Europe, qui a réuni 46 clients institutionnels.

G4-16 / G4-26 / G4-27

Adhésion et participation du groupe Edmond de Rothschild à des initiatives professionnelles et sectorielles - G4-15 / G4-16**

- Signataire des Principes pour l'investissement durable supportés par les Nations unies (PRI)***
- Membre de l'Initiative finance du programme des Nations unies pour l'Environnement (UNEP FI)
- « Partenaire Industriel » du Forum Economique Mondial (World Economic Forum)
- Membre de Swiss Sustainable Finance
- Membre de Sustainable Finance Geneva
- Membre du Forum pour l'Investissement Responsable (FIR)
- Membre de l'Association Française de la Gestion Financière (AFG)
- Membre affilié du European Sustainable Investment Forum (Eurosif)
- Soutien à la Chaire Finance Durable et Investissement Responsable de l'Ecole Polytechnique et de la Toulouse School of Economics
- Partenaire de Friends of the Countryside****

** Ce tableau ne mentionne pas nos adhésions et participations dans les associations bancaires et financières à l'exception de l'Association Française de la Gestion Financière avec qui nous travaillons sur le sujet de l'investissement responsable. Edmond de Rothschild Asset Management (France) siège à la Commission ISR de l'AFG et a participé en 2014 à deux groupes de travail : Intégration ESG et Indicateurs ESG. *** Trois entités du Groupe sont signataires des UN-PRI couvrant six stratégies d'investissement. Pour plus d'information sur notre engagement vis-à-vis des UN-PRI, voir la section « Innovation au service de l'Investissement Durable ». **** Réseau de propriétaires terriens, entrepreneurs et décideurs de toute l'Union européenne qui défendent la propriété privée rurale à travers des pratiques innovantes et durables.

* Pour plus d'information sur le Swiss Sustainable Finance, voir leur site Internet : www.sustainablefinance.ch

COLLABORATION AVEC NOS FOURNISSEURS

Les fournisseurs représentent une catégorie de parties prenantes importante pour toutes les entreprises. Entretenir avec eux de bonnes relations a ensuite des répercussions sur la qualité de produits et de services fournis aux clients. La façon dont sont traités les fournisseurs peut également avoir un impact sur la réputation de l'entreprise.

Pour toutes ces raisons, nous avons travaillé en 2014 à la création d'une Politique d'Achat Responsable qui formalise à la fois nos attentes vis-à-vis de nos fournisseurs, notamment en termes de responsabilité éthique, sociale et environnementale, mais également nos engagements envers eux dans la conduite de nos affaires. Dans cette dernière partie, nous mettons l'accent sur notre volonté d'avoir une répartition équitable de création de valeur financière dans les relations que nous construisons.

Cette politique est une première étape de notre engagement. Nous travaillerons en 2015 sur les modalités de son déploiement progressif et sa traduction en documents opérationnels.

G4-26 / G4-EN32 / G4-LA14 / G4-HR10

REPORTING DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DIALOGUE AVEC NOS PARTIES PRENANTES

La publication de ce premier rapport de développement durable s'intègre aussi dans notre volonté d'engagement avec nos parties prenantes. La présentation de nos ambitions pour les années à venir et de notre performance aujourd'hui traduit notre intention de communiquer nos progrès sur ces différents axes stratégiques de manière transparente. Ce document nous permettra également d'engager le dialogue avec nos parties prenantes clés sur nos enjeux communs en termes de développement durable.

Si en tant que partie prenante du Groupe vous avez un retour sur ce rapport, ou un sujet lié au développement durable sur lequel vous voudriez échanger avec nous, contactez :

Kate Cacciatore
18 Rue de Hesse
1204 Genève
k.cacciatore@edr.com

G4-31

L'ENGAGEMENT DE NOS COLLABORATEURS DANS LE MÉCÉNAT DE COMPÉTENCES

Les Fondations Edmond de Rothschild sont gérées de manière complètement indépendante du groupe Edmond de Rothschild ; toutefois des ponts sont parfois créés entre les deux afin de mettre les compétences et expériences des uns et des autres au service de certains programmes. Pour plus d'informations sur les Fondations voir pages 59-61.

G4-SO1

Permettre à nos collaborateurs de s'engager pour un monde plus inclusif et collaboratif est pour le Groupe un levier important de citoyenneté et de bien-être au travail. D'autre part, faire bénéficier des entrepreneurs sociaux, ou des personnes face à des difficultés d'accès à l'emploi, des compétences et des connaissances de nos collaborateurs est une autre façon de mettre nos savoir-faire au service de l'intérêt collectif.

En 2014, le Groupe a continué son implication au sein de plusieurs programmes développés par les Fondations Edmond de Rothschild.

G4-20

PASSERELLES DE MOZAÏK RH

Pour la quatrième année consécutive, le groupe Edmond de Rothschild a soutenu le programme d'insertion professionnelle PasserElles créé par le cabinet de recrutement à but non lucratif Mozaïk RH et initialement soutenu financièrement par les Fondations Edmond de Rothschild. Ce programme, destiné à des femmes diplômées issues de la diversité en recherche d'emploi, mêle des ateliers collectifs, du coaching individuel par des professionnels du recrutement, et un suivi personnalisé par un parrain ou une marraine issu(e) de l'entreprise partenaire de Mozaïk RH.


En 2014, le groupe Edmond de Rothschild a proposé à l'ensemble de ses collaborateurs d'accompagner l'une de ces candidates (la France était le pays le plus impliqué les années précédentes) ou d'apporter une aide ponctuelle dans le nouveau volet « Coup de Pouce » du programme.

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. Cet accompagnement comprend également la mise à disposition par nos collaborateurs de leurs réseaux professionnels.

En 2014, quatre des filleules ont été invitées à passer une journée à Luxembourg pour rencontrer leurs mentors, découvrir l'activité du groupe Edmond de Rothschild à Luxembourg et participer à un atelier sur la motivation et l'image de soi.

G4-SO1

Notre implication dans le programme PasserElles en quelques chiffres - G4-SO1 / G4-EC1

	2012-13	2013-14	2014-15	Total depuis le début du programme
Nombre de mentors 	15	22	31	68
Nombre de filleules	11	22	32	65
Nombres de jeunes femmes en poste	6	15	8	29

SCALE UP

Le groupe Edmond de Rothschild a également poursuivi son engagement auprès du programme Scale Up, créé par les Fondations Edmond de Rothschild et l'ESSEC Business School, pour accompagner le changement d'échelle des entreprises à impact social ou environnemental. Les entreprises sélectionnées bénéficient pendant un an d'un mécénat de compétences apporté par certains collaborateurs du Groupe sur les questions de stratégie, de finance, de levée de fonds et de communication. Cette expertise professionnelle complète le contenu pédagogique du programme et un pro bono juridique, qui vise à fournir aux équipes dirigeantes les outils nécessaires à la définition, à la mise en œuvre et au financement de leur développement.

Le programme a acquis en quatre ans une notoriété unique en France. En 2014, il a été ouvert aux candidats de toute l'Europe francophone et a vu ses critères de sélection se renforcer afin de se focaliser sur les entreprises ayant des besoins en capital supérieurs à 200 000 euros. L'objectif est de soutenir des entreprises « classiques » avec une vocation sociale et/ou environnementale qui ont un fort impact positif pour la société. Les huit entreprises lauréates de ce

programme en 2014 – Aludéo, Croc'la Vie, Ecodair, FM2J, Main-Forte, MicroStart, SmartFR et Start Atelier Services – ont été accompagnées par des experts du Groupe issus des métiers du conseil aux entreprises, du private equity et de la gestion de fortune. Certaines ont déjà réussi à lever plus de un million d'euros pour financer leur croissance.

En 2014, les Fondations Edmond de Rothschild et l'ESSEC Business School ont capitalisé sur le programme Scale Up en publiant un manuel pratique pour accompagner les entrepreneurs sociaux lors du changement d'échelle.

(« [Changer d'Échelle : manuel pour maximiser l'impact des entreprises sociales](#) », en téléchargement gratuit).

G4-SO1 / EC1

Notre implication dans le programme Scale Up en quelques chiffres - G4-SO1 / EC1

	2011	2012	2013	2014	Total depuis le début du programme
Nombre d'entreprises lauréates	3	5	5	8	21
Nombre de collaborateurs impliqués dans l'accompagnement de ces entreprises ✓	4	5	7	14	30

UnLtd SPAIN

Les Fondations Edmond de Rothschild et UnLtd Spain développent le programme CRECE, afin d'accompagner des entreprises sociales espagnoles dans leur changement d'échelle.

CRECE est un accompagnement professionnel basé sur une méthodologie rigoureuse développée au Royaume-Uni et déployée dans une dizaine de pays. En Espagne, il est destiné à des entreprises sociales hautement performantes qui bénéficieront :

- » des formations spécialisées
- » des pro bono juridique et communication
- » un accompagnement financier et stratégique par des banquiers Edmond de Rothschild (Europe)
- » un don en capital de 10 000 €.

En 2014, huit collaborateurs des succursales de Edmond de Rothschild en Espagne ont pu pour cette année pilote apporter leurs compétences et connaissances aux cinq entreprises lauréates de ce programme – Handiway, IctusCare, MENSOS, Mimökki et Smileat.

G4-SO1 / EC1

Notre implication dans le programme UnLtd Spain en quelques chiffres - G4-SO1 / EC1

	2014	Total depuis le début du programme
Nombre d'entreprises lauréates	5	5
Nombre de collaborateurs impliqués dans l'accompagnement de ces entreprises ✓	8	8

OPEJ

En 2014, le groupe Edmond de Rothschild et ses collaborateurs ont soutenu la Fondation OPEJ au travers de deux initiatives qui sont détaillées dans le rapport annuel de Edmond de Rothschild (France)*.

G4-SO1



« Le Groupe, avec le programme PasserElles, m'a offert sur un plateau l'occasion de m'engager, et je ne pouvais laisser passer cette opportunité. J'ai donc accompagné Carole, une jeune femme qui avait fait de longues études, qui avait manifestement peur d'entrer sur le marché du travail et qui sous-estimait ses capacités.

Ensemble, nous avons travaillé, au fil des entrevues, à bâtir sa confiance en elle et à préparer ses entretiens. Elle a très vite trouvé un Contrat à Durée Déterminée au sein des Fondations Edmond de Rothschild, à la suite d'un entretien décroché indépendamment de son côté.

Ces jeunes femmes sont très motivées et il faut que nous les aidions à entrer dans le monde du travail au juste niveau de poste qu'elles méritent. J'ai pu conseiller et aider Carole là où son entourage ne le faisait pas et j'ai trouvé cette expérience très enrichissante et épanouissante pour moi-même aussi. »

Florence Caron

Directrice des Opérations Banque Privée, Edmond de Rothschild (France) et mentor PasserElles

* [Ce rapport](#) est disponible sur Internet.



LES FONDATIONS EDMOND DE ROTHSCHILD

La philanthropie, au même titre que la banque, fait partie des traditions de la famille Rothschild. En lien direct avec cette dernière, les Fondations Edmond de Rothschild sont indépendantes du Groupe. Tournées vers l'impact, l'efficacité et l'humanisme, elles s'inscrivent dans une approche stratégique de la philanthropie.

En se professionnalisant, la philanthropie devient un puissant outil pour oser, innover et construire. C'est un formidable laboratoire d'idées et d'incubation. Les Fondations contribuent à l'identification de solutions face aux défis actuels et inspirent un capitalisme tourné vers l'humain.

Les Fondations Edmond de Rothschild bâtissent un écosystème vertueux grâce au développement de nombreux partenariats et à la création de pôles d'excellence qui sont :

- » Arts & Culture
- » Entrepreneuriat
- » Education
- » Santé & Recherche

Dans tous ces domaines, elles investissent dans des femmes et des hommes qui voient dans la mutation du monde une invitation à changer avec lui.

G4-S01

En 2014, plus de 50 projets ont été soutenus et développés par les Fondations. Quelques exemples de ces projets sont présentés ici.

G4-EC1



« Que ce soit avec des individus, des entreprises, des gouvernements, la société civile ou encore d'autres fondations, nous rallions les énergies et ressources nécessaires pour confronter les défis actuels. En bouleversant les barrières entre secteurs et communautés, chacun trouve sa force et devient acteur du changement. Au travers des programmes audacieux que nous développons, nous bâtissons de multiples passerelles entre le monde d'aujourd'hui et le monde multiple et collaboratif de demain. »

Firoz Ladak

CEO des Fondations Edmond de Rothschild



FOCUS SUR LES PROGRAMMES D'APPRENTISSAGE PAR LES ARTS AVEC LE MUSÉE SALOMON R. GUGGENHEIM À NEW YORK

Les Fondations Edmond de Rothschild soutiennent le Musée Guggenheim dans les initiatives qu'il met en place avec son département éducatif pour utiliser les arts comme un outil pédagogique et un vecteur d'émancipation sociale. Un de ces programmes est le « Learning Through Art » qui permet à des artistes professionnels du Musée d'intervenir chaque semaine au sein des écoles publiques défavorisées de la ville de New York en travaillant en binôme avec les enseignants. L'année scolaire des élèves est alors ponctuée de création et d'imagination : l'art sous toutes ses formes amène les élèves à s'interroger, à se laisser guider par leur imaginaire et à faire preuve de créativité.

Sur l'année scolaire 2013-2014, le programme LTA a été déployé au sein de 17 établissements scolaires, touchant ainsi 1 400 élèves. Deux événements ont été organisés au Musée Guggenheim pour les familles et ont rassemblé 633 participants. Enfin, l'exposition des œuvres réalisées par les enfants a duré six semaines et a accueilli 125 000 visiteurs (soit une hausse de 13% par rapport à l'année précédente).

G4-S01

Pour plus d'information, voir aussi :

www.learningthroughart.org



FOCUS SUR UNLTD INDIA

UnLtd India accompagne des entrepreneurs sociaux de la création de leur entreprise (des structures purement caritatives et profitables) jusqu'à leur changement d'échelle. La mission d'UnLtd India est triple : dénicher les meilleurs entrepreneurs sociaux, leur apporter expertise et accompagnement, les conseiller dans la croissance et la levée de fonds.

Depuis 2011, les Fondations Edmond de Rothschild ont accompagné UnLtd India dans la création et la capitalisation d'un véhicule de dette pour financer le développement de certaines entreprises à fort potentiel à travers un programme intitulé « Growth Challenge ». Ce financement permet non seulement la croissance de ces entreprises, mais encore plus important l'établissement d'une histoire de service de la dette et ainsi l'accès au marché de capitaux traditionnel existant.

Grâce à un fort taux de remboursement, le véhicule de dette s'autofinance depuis 2014.

En 2014, Growth Challenge comptait sept entreprises, plus d'un million de dollars investis, 22 emplois créés, 42 000 bénéficiaires indirects.

G4-EC1 / EC8

Pour plus d'information, voir aussi :

www.unltdindia.org



FOCUS SUR MOOCS4@FRICA ET LES PAYS ÉMERGENTS

Les Fondations Edmond de Rothschild développent le programme « MOOCS4@frica et les pays émergents » en partenariat avec l'Ecole Polytechnique Fédérale de Lausanne (EPFL) et la Direction suisse du Développement et de la Coopération (DDC).

L'EPFL, l'une des institutions scientifiques les plus réputées en Europe et figurant dans le palmarès des meilleures écoles d'ingénieurs au monde, a lancé ce programme avec l'objectif de diffuser ses cours universitaires dans les universités africaines numériques au travers des MOOCs (Massive Online Open Courses). Ce programme révolutionnaire inclut la formation des professeurs du Sud et veille particulièrement à associer la formation universitaire aux besoins ciblés du marché de l'emploi.

A travers ce partenariat, les Fondations Edmond de Rothschild contribuent au développement de l'Afrique du XXI^e siècle, en rendant accessible aux enseignants et aux étudiants un matériel pédagogique à la fois pertinent et de haute qualité.

G4-S01

Pour plus d'information, voir aussi :

moocs.epfl.ch/moocafrika



FOCUS SUR L'ÉCOLE DE LA PHILANTHROPIE EN FRANCE

L'Ecole de la Philanthropie est une association inédite en France, présidée par Ariane de Rothschild et soutenue par le ministère de l'Education nationale français et le Rectorat de Paris. Elle a pour vocation d'éveiller les jeunes générations (8 à 12 ans) à un engagement citoyen actif, par une stimulation de l'esprit critique et une mise en action concrète de projets philanthropiques. Cette initiative, créée il y a quatre ans, est une association indépendante, incubée par les Fondations Edmond de Rothschild.

En 2014, L'Ecole de la Philanthropie comptait 11 établissements scolaires, 22 classes, 1 350 jeunes et 70 projets soutenus.

G4-S01

Pour plus d'information, voir aussi :

www.ecoledelaphilanthropie.org

Pour découvrir tous les projets soutenus et développés par les Fondations Edmond de Rothschild :

www.edrfoundations.org



GRI G4 CONTENT INDEX



Materiality
Disclosures
GROUPE EDMOND
DE ROTHSCHILD




ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION

Éléments généraux d'information	Numéro de page (ou lien)	Assurance externe	Lien avec les Principes du Pacte Mondial des Nations unies
STRATÉGIE ET ANALYSE			
G4-1	6, 7	Non	
G4-2	19, 20, 35, 47	Non	
PROFIL DE L'ORGANISATION			
G4-3	4	Non	
G4-4	9	Non	
G4-5	4	Non	
G4-6	4, 9	Non	
G4-7	4	Non	
G4-8	9, 10	Non	
G4-9	9, 31	✓	
G4-10	31	✓	Principe 6
G4-11	33	Non	Principe 3
G4-12	10	Non	
G4-13	Nous n'avons pas de changement significatif à communiquer pour ce premier rapport de développement durable du Groupe.	Non	
G4-14	Compte tenu de la nature de nos activités, nous ne prenons pas en compte le principe de précaution au niveau de notre organisation.	Non	
G4-15	7, 36, 55	Non	
G4-16	55	Non	
ASPECTS ET PÉRIMÈTRES PERTINENTS IDENTIFIÉS			
G4-17	4	Non	
G4-18	4, 13	Non	
G4-19	14, 25, 47	Non	
G4-20	4, 20, 25, 28, 35, 36, 47, 48, 56	Non	
G4-21	20, 25, 35, 36, 47, 55	Non	
G4-22	Ce rapport étant le premier rapport Développement Durable publié pour le groupe Edmond de Rothschild, nous n'avons pas de modification ou ajustement de données ou de texte.	Non	
G4-23	Ce rapport étant le premier rapport Développement Durable publié pour le groupe Edmond de Rothschild, nous n'avons pas de modification ou ajustement de données ou de texte.	Non	
IMPLICATION DES PARTIES PRENANTES			
G4-24	12	Non	
G4-25	55	Non	
G4-26	13, 55, 56	Non	
G4-27	12, 14, 20, 36, 37, 39, 41, 43, 55	Non	
PROFIL DU RAPPORT			
G4-28	4	Non	
G4-29	4	Non	
G4-30	4	Non	
G4-31	4, 56	Non	
G4-32	4	Non	
G4-33	4	Non	
GOVERNANCE			
G4-34	16, 17	Non	
G4-35	16, 17	Non	
G4-36	16, 17	Non	
G4-38	31	Non	
G4-42	16	Non	
G4-45	16	Non	
G4-46	17	Non	
G4-47	17	Non	
ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ			
G4-56	11, 22	Non	Principe 10
G4-57	19	Non	

ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES D'INFORMATION POUR LES ENJEUX MATÉRIELS				
Descriptions de l'approche managériale et indicateurs	Numéro de page (ou lien)	Omission(s)	Assurance externe	Lien avec les Principes du Pacte Mondial des Nations unies
CATÉGORIE : ÉCONOMIE				
ASPECT MATÉRIEL : PERFORMANCE ÉCONOMIQUE				
G4-DMA	13-15, 34, 36, http://www.edmond-de-rothschild.fr/Fr/edram/Pages/strategie-isr.aspx		Non	
G4-EC2	39		Non	Principe 7
CATÉGORIE : SOCIAL				
SOUS-CATÉGORIE : PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET TRAVAIL DÉCENT				
ASPECT MATÉRIEL : EMPLOI				
G4-DMA	13-15, 23, 24		Non	
G4-LA1	28, 31, 32		✓	Principe 6
ASPECT MATÉRIEL : FORMATION ET ÉDUCATION				
G4-DMA	13-15, 23, 24		Non	
G4-LA9	29, 30		✓	Principe 6
G4-LA11	29, 30, 32		✓	Principe 6
ASPECT MATÉRIEL : DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ DES CHANCES				
G4-DMA	13-15, 23, 24		Non	
G4-LA12	28, 31		✓	Principe 6
SOUS-CATÉGORIE : SOCIÉTÉ				
ASPECT MATÉRIEL : LUTTE CONTRE LA CORRUPTION				
G4-DMA	13-15, 17, 20		Non	
G4-SO4	22		✓	Principe 10
SOUS-CATÉGORIE : RESPONSABILITÉ LIÉE AUX PRODUITS POUR LE SECTEUR DE LA FINANCE				
ASPECT MATÉRIEL : PORTEFEUILLE PRODUIT				
G4-DMA	13-15, 36, 39, 41, 44, 45		Non	
G4-FS7	36		✓	
G4-FS8	36		✓	
ASPECT MATÉRIEL : ACTIONNARIAT ACTIF				
G4-DMA	13-15, 36, http://www.edmond-de-rothschild.fr/Fr/edram/Pages/strategie-isr.aspx		Non	
G4-FS10	37, 40, 41		Non	
G4-FS11	36, 37, 41		✓	
ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES D'INFORMATION POUR LES ENJEUX NON-MATÉRIELS				
CATÉGORIE : SOCIAL				
SOUS-CATÉGORIE : PRATIQUES EN MATIÈRE D'EMPLOI ET TRAVAIL DÉCENT				
ASPECT NON-MATÉRIEL : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL				
G4-LA6	33		Non	
SOUS-CATÉGORIE : SOCIÉTÉ				
ASPECT NON-MATÉRIEL : COMMUNAUTÉS LOCALES				
G4-SO1	56, 57, 59, 60, 61		Non	Principe 1
CATÉGORIE : ENVIRONNEMENT				
ASPECT NON-MATÉRIEL : MATIÈRES				
G4-EN1	49, 53		Non	Principe 7 / Principe 8
G4 - EN2	49, 53		Non	Principe 8
ASPECT NON-MATÉRIEL : ÉNERGIE				
G4-EN3	48, 52		✓	Principe 7 / Principe 8
G4-EN5	52		Non	Principe 8
ASPECT NON-MATÉRIEL : ÉMISSIONS				
G4-EN15	52		Non	Principe 7 / Principe 8
G4-EN16	52		Non	Principe 7 / Principe 8
G4-EN17	52		Non	Principe 7 / Principe 8
G4-EN19	48		Non	Principe 8
ASPECT NON-MATÉRIEL : EFFLUENTS ET DÉCHETS				
G4-EN23	49, 53		Non	Principe 8
ASPECT NON-MATÉRIEL : TRANSPORT				
G4-EN30	49, 51, 52, 53		✓	Principe 8

RAPPORT D'ASSURANCE MODÉRÉE SUR UNE SÉLECTION D'INDICATEURS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE PUBLIÉS DANS LE RAPPORT DE DÉVELOPPEMENT DURABLE 2014 DU GROUPE EDMOND DE ROTHSCHILD

À la suite de la demande qui nous a été faite par le groupe Edmond de Rothschild, nous avons procédé à des travaux visant à nous permettre d'exprimer une assurance modérée sur une sélection d'indicateurs de développement durable publiés dans le rapport de développement durable 2014 du groupe Edmond de Rothschild.

Les indicateurs de développement durable sélectionnés par le groupe Edmond de Rothschild et repérés par le signe  dans le rapport de développement durable 2014 sont les suivants :

- » Éthique et conformité
 - » Nombre d'heures de formation sur les thèmes liés à l'éthique et la conformité et nombre d'heures moyen de formation sur des thèmes de l'éthique et la conformité par employé
- » Social
 - » Effectif global au 31 décembre 2014, répartition par sexe, répartition géographique et part des effectifs en CDI
 - » Entrées et départs par motifs
 - » Égalité homme-femmes – part des femmes dans le senior management
 - » Nombre d'heures de formation, part de salariés ayant suivi au moins une formation dans l'année et part des femmes parmi les stagiaires
 - » Pourcentage de l'effectif ayant participé au processus d'évaluation annuelle
- » Investissement responsable
 - » Encours gérés selon des stratégies ESG (mio de CHF)
- » Environnement
 - » Consommation d'énergie par source
 - » Déplacements professionnels en train, avion et en voiture et déplacements domicile-travail
 - » Émissions de gaz à effet de serre (scopes I & II)
- » Société et communauté
 - » Nombre d'employés ayant participé à des projets ou initiatives d'engagement dans la communauté

Ces indicateurs ont été préparés sous la responsabilité de la Direction Développement Durable du groupe Edmond de Rothschild conformément à la procédure de reporting social et à la procédure de reporting environnemental et sociétal du groupe Edmond de Rothschild (ci-après les « Référentiels »), disponibles auprès de la Société et dont un résumé des principales caractéristiques figure dans le rapport de développement durable 2014 du groupe Edmond de Rothschild.

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, d'exprimer une conclusion sur ces indicateurs sélectionnés.

Nature et étendue des travaux

Nous avons effectué nos travaux selon la norme internationale ISAE 3000.

Nous avons mis en œuvre les diligences suivantes conduisant à une assurance modérée sur le fait que les indicateurs de développement durable sélectionnés ne comportent pas d'anomalies significatives. Une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux plus étendus. Par ailleurs, ces travaux n'ont pas pour objet et ne permettent donc pas de formuler une conclusion sur l'exactitude des données chiffrées publiées.

Au niveau de la Direction du Développement Durable du groupe Edmond de Rothschild :

- » Nous avons examiné les procédures de reporting élaborées par le Groupe au regard de leur pertinence, leur fiabilité, leur objectivité et leur caractère compréhensible ;
- » Nous avons mis en œuvre des procédures analytiques et vérifié, sur la base de sondages, les calculs ainsi que la consolidation des données permettant la production des indicateurs de développement durable sélectionnés. Ces travaux se sont notamment appuyés sur des entretiens avec les personnes de la Direction Développement Durable responsables de l'élaboration, de l'application des procédures ainsi que de la consolidation des données.

Nous avons sélectionné un échantillon d'entités :

- » France : Edmond de Rothschild (France) à Paris ;
- » Suisse : Edmond de Rothschild (Suisse) S.A. à Genève ;
- » Luxembourg : Edmond de Rothschild (Europe) à Luxembourg ;
- » Hong Kong : filiales à Hong Kong du groupe Edmond de Rothschild

Cette sélection a été réalisée sur la base de critères quantitatifs et qualitatifs appliqués aux indicateurs.

Au niveau des entités sélectionnées :

- » Nous avons vérifié, sur la base d'entretiens avec les personnes en charge de la préparation des données, la bonne compréhension et la correcte application des procédures ;
- » Nous avons effectué des tests de détail, sur la base de sondages, consistant à vérifier les calculs et à rapprocher les données avec les pièces justificatives.

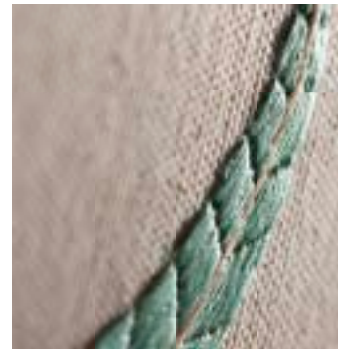
La contribution de ces entités aux indicateurs consolidés du groupe Edmond de Rothschild représente 75 % des effectifs et en moyenne 95 % des indicateurs environnementaux consolidés.

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 indicateurs de développement durable sélectionnés par le groupe Edmond de Rothschild, pris dans leur ensemble, sont présentés de manière sincère, conformément aux Référentiels.

Neuilly-sur-Seine, le 10 juin 2015
PricewaterhouseCoopers Advisory

Sylvain Lambert
Associé du département Développement durable



Détails des toiles des salons clients de Edmond de Rothschild (Suisse) S.A.

L'artiste Gianluca Berardi a signé toutes ces œuvres, rehaussées d'incrustations et de broderies, qui font chanter les murs des couloirs.



«1^{er} Acte», ateliers d'acteurs développés par les Fondations Edmond de Rothschild, la Fondation SNCF et la Colline - Théâtre national pour favoriser une plus grande diversité sur la scène artistique française (photographe: François du Chatenet)

Directrice de publication : Kate Cacciatore

Rédactrice : Charlotte Yvard

Service éditorial : Fabien Le Dantec, Sylvain Fort

Consultante développement durable : Mélanie Salagnat

Outil de reporting développement durable : FigBytes

Contributeurs principaux : Serge Bruck, Alain Cuendet, Jean-François Delessert, Manuel Domeon, Stéphanie Guardiola, Olivier Guetta, Florence Juillien, Muriel Karpeles-Berruyer, Eric Maglieri, Céline Matthey, Léa Moreau Shmatenko, Sandra Osterwalder, Muriel Philippe, Sandrine Polo, Alice Ribeiro, Nathalie Riot, Christophe Voyeaud.

Remerciements : Isabelle Adam-Swales, Mauro Allegra, Isabelle Allouche, Isabelle Baradon, Iain Barson, Adil Benjelloun, Marie-Charlotte Bonnassieux, François Breton, Marzia Buccafurni, Florence Caron, Matthieu Carrillo, Itzel Carvajal, Roberto Castiglioni, Pascal Charlot, Kenny Chu, Julie Cloutier, Carole Coco, Shlomi Cohen, Pnina Cohen-Solal, Christophe Contreras, Spencer Crawford, Pascal Delle, Franck Distaso, Jérôme Dubois, Aurélie Eldin, Rebecca Elias, Frederique Ernst de la Graete, Kelly Falla, Maria Farias, Pascal Gendraud, Jean-Luc Giustina, Marleen Gobin, Céline Grumelart, Hannes Günsh, Ofra Hazanov, Pauline Hou, Maria Kahane, Anat Karmazin, Véronique Le Heup, Adeline Le Nagard, Linda Lehmann, Valérie Lombardi, Alexandre Lundgren, Thierry Mangin, Remi Martinato, Carlo Martines, Jolly Mathews George, Stefania Mercuri, Roger Merminod, Frantz Montout, Susan Mould, Sam Muon, Rocio Navarro Herrero, Ana Pegada Guertchakoff, Martin Perrier, Stéphane Piot, Eric Pruvost, Paul Rolle, Javier Saez, Philippe Siegrist, Martin Spyarakos, Michael Strauss, Sam Thomé, Kevin Thozet, Daniella Van Rooij, Ashley Wise, Elsa Yuen.

Réalisation : Edmond de Rothschild Communication S.A.

Production : Edmond de Rothschild (Europe)

Droits photographiques : Philippe Schaff, François du Chatenet, EPFL, DR

Imprimé par : Ottweiler Druckerei & Verlag GmbH

AVERTISSEMENT

Les informations dans le présent document sont fournies à titre de référence seulement et ne constituent nullement une offre commerciale, une publicité ou des recommandations pour la vente ou l'achat de produits d'investissement. Son contenu a été préparé par l'équipe de développement durable du groupe Edmond de Rothschild et est basé sur des informations que nous considérons de sources fiables. Nous ne pouvons toutefois pas garantir que ces informations soient exactes, exhaustives et à jour. Les circonstances et les principes auxquels se réfèrent les informations contenues dans ce document peuvent être amenés à changer. Ainsi il ne convient pas de considérer que parce ces informations sont publiées, aucun changement ne peut survenir après la publication ni qu'aucune mise à jour n'ait pu être faite. Les informations contenues dans cette publication ne constituent en aucun cas une aide pour la prise de décision sur des questions d'ordre financier, juridique, fiscal et consultatif, et aucune décision d'investissement ou autres ne doivent être prises sur la base de cette seule information. Il est donc recommandé de se référer à des experts qualifiés pour toutes demandes de conseils. Nous tenons à avertir les investisseurs du fait que la valeur des investissements peut fluctuer. Une performance positive dans le passé n'offre donc aucune garantie pour l'avenir. Les risques de perte liés au change et aux prix, ainsi que les variations défavorables du cours des taux de changes ne peuvent pas être exclus. Nous déclinons toute responsabilité pour tout dommage ou toute perte, direct, indirect ou consécutif, pouvant résulter de l'utilisation de ce document. Ce document ne s'adresse pas aux personnes soumises à une législation leur interdisant la distribution ou rendant la distribution conditionnelle à une approbation. Toute personne entrant en possession de cette publication doit donc être obligée de se renseigner sur les restrictions éventuellement applicables et de s'y conformer.



ClimatePartner^o
klimateutral

Druck | ID 10954-1508-1001