

RAPPORT RSE 2015



ODDO & CIE

LE GROUPE FINANCIER
INDÉPENDANT
FRANCO-ALLEMAND

SOMMAIRE

| | |
|---------------------------------|----|
| LA STRATÉGIE RSE CHEZ ODDO | 2 |
| INFORMATIONS SOCIALES | 4 |
| INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES | 10 |
| INFORMATIONS SOCIÉTALES | 16 |
| PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES | 22 |
| NOTE MÉTHODOLOGIQUE RSE | 24 |
| TABLES DE CORRESPONDANCE | 26 |

LA STRATÉGIE RSE CHEZ ODDO

Soutenant les dix principes du Global Compact des Nations Unies concernant le respect des droits de l'Homme, des normes internationales du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption, le Groupe Oddo a intégré ces principes dans sa stratégie d'entreprise, sa culture, ses opérations quotidiennes, et a la volonté de les faire progresser dans sa zone d'influence.

Convaincu de la nécessité de faire avancer collectivement les objectifs des Nations Unies, le Groupe Oddo s'est engagé dans le partage de ceux-ci avec l'ensemble de ses collaborateurs, ses clients et ses partenaires.

Oddo Metals, qui avait initié le projet en 2014, a obtenu, en juin 2015, les certifications ISO 9001 (management de la qualité) et ISO 14001 (management environnemental). Avec cette certification, Oddo Metals, qui opère sur le négoce des métaux non-ferreux, principalement sur l'aluminium et le cuivre, et, dans une moindre mesure, sur l'étain et le zinc, acquiert une reconnaissance internationale de la qualité de ses services, et justifie l'intérêt et l'investissement du Groupe sur ces sujets.



Oddo Securities

Depuis plus de 10 ans, Oddo Securities, avec son activité de recherche et intermédiation actions et obligations, est un acteur engagé sur les sujets de développement durable et de RSE.



- Membre de l'association Forum pour l'Investissement Responsable (FIR, French SIF) depuis 2006 – Membre du conseil d'administration entre 2006 et 2013. Présidence de la commission recherche depuis 2013.
- Membre de la Commission ESG (y compris Environnement) de l'International Corporate Governance Network (ICGN) depuis 2009 et de l'EFFAS depuis 2013.
- Classé par Extel Europe, Meilleure Recherche Investissement responsable de façon ininterrompue depuis 2006, entre la 5^{ème} et la 10^{ème} position.
- Classé par Extel Europe, Meilleure Recherche Corporate Governance de façon ininterrompue depuis 2006, en première, deuxième ou troisième position.
- Organisateur en juin 2015 du 10^{ème} Forum Environnement. À cette occasion, experts, émetteurs et investisseurs se sont rencontrés pendant deux jours sur différents thèmes relatifs à l'environnement et au développement durable et notamment la COP 21 et les énergies renouvelables.
- Organisateur de la 7^{ème} édition début 2016, dans le cadre du Oddo Forum, du Club ESG/impact destiné à l'univers des entreprises moyennes.

Prix européen de la recherche Finance et Développement Durable

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

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

La 10^{ème} cérémonie de ce prix a eu lieu début octobre 2015.

Oddo Meriten Asset Management

Oddo Meriten Asset Management SA et Oddo Meriten Asset Management GmbH ont approuvé et signé les PRI (Principles for Responsible Investment) des Nations Unies respectivement en 2010 et 2011, qui les engagent à :

- prendre en compte les questions ESG dans les processus d'analyse et de décision en matière d'investissement ;
- être des investisseurs actifs et prendre en compte les questions ESG dans leurs politiques et pratiques d'actionnaires ;
- demander aux entités, dans lesquelles ils investissent, de publier des informations appropriées sur les questions ESG ;
- favoriser l'acceptation et l'application des Principes auprès des acteurs de la gestion d'actifs ;
- travailler ensemble pour accroître leur efficacité dans l'application des Principes ;
- rendre compte individuellement des activités et des progrès dans l'application des Principes.

À ce titre, Oddo Meriten Asset Management SA et Oddo Meriten Asset Management GmbH s'engagent sur l'intégration de critères ESG dans leurs décisions d'investissement orientées sur le long terme.

Les Principes de l'investissement responsables sont conformes avec notre approche de la gestion d'actifs, laquelle s'appuie sur l'analyse des fondamentaux et un horizon d'investissement à long terme, afin de mieux cibler les risques et les opportunités.

En complément de l'analyse financière traditionnelle, Oddo Meriten Asset Management SA et Oddo Meriten Asset Management GmbH veillent à ce que les critères ESG, significatifs pour les investisseurs, soient pris en considération dans l'analyse et l'évaluation des émetteurs, tout comme les critères financiers traditionnels.

Oddo Meriten Asset Management SA et Oddo Meriten Asset Management GmbH appliquent un filtre permettant d'exclure les entreprises impliquées dans les mines anti-personnelles (Traité d'Ottawa 1997) ainsi que les bombes à fragmentation (Convention d'Oslo, 2008).

Le fonds Oddo Génération est le fonds pilote parmi les fonds actions de Oddo Meriten Asset Management SA sur l'intégration des critères ESG.

INFORMATIONS SOCIALES

LES PERSONNES AU COEUR DE LA STRATÉGIE DU GROUPE ODDO

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

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

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

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

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

Sur l'année 2015, le Groupe a accompagné la réalisation de 30 mobilités internes.

Avec son développement international, le Groupe Oddo a initié une harmonisation et des synergies visant à intégrer l'ensemble de ses collaborateurs dans les process RH et s'est fixé des objectifs volontaristes sur 2016 s'agissant des mobilités entre la France et l'Allemagne.



Le Parcours Jeunes Talents - Développer les potentiels

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

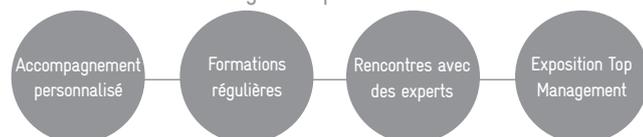
C'est aussi :

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

A PARTIR DE 18 MOIS

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

Tout au long des 3 premières années



Les événements Campus-Management

Les événements Campus-Management soutiennent la représentation du Groupe et le recrutement des jeunes diplômés.

Ils sont organisés chaque année sur les campus, à l'occasion des forums, de présentations corporate, de déjeuners métiers ou d'ateliers dédiés. Au siège à Paris, le Groupe ouvre ses portes à l'occasion de divers événements :

- le Oddo International Meeting dédié aux profils internationaux ;
 - les Rencontres Oddo destinées aux étudiants en École de Commerce ;
 - le CFA Research Challenge dont le Groupe est partenaire depuis 2012.
- Le Groupe, à travers sa filiale Oddo Tunis, a également noué des partenariats, signés en 2015, avec des écoles à Tunis : Esprit, ENSI, TBS et Dauphine Tunis dans lesquelles sont organisés des forums de recrutement ainsi que des présentations du Groupe et de ses activités.

Le Campus Management c'est :



Les rendez-vous 2015

09/01/2015 : EDHEC Forum
10/02/2015 : Centrale Paris Rencontres césure
15/02/2015 : Forum des stages EFB
17/02/2015 : DAUPHINE Forum Entreprises
05/03/2015 : HEC Présentation stages longs
18/09/2015 : EDHEC Finance Career Fair
01/10/2015 : EM LYON Finance Careers Day
08/10/2015 : HEC Forum Finance
13/10/2015 : ESCP Investment banking & Corporate Finance forum
15/10/2015 : ESSEC International finance Career Fair
30/10/2015 : Sciences Po Forum entreprise

Promotion et respect des règles liées à l'emploi

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

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

Indicateurs sociaux

Les données ci-après présentent les indicateurs sociaux clés.

Entrées / sorties pour le Groupe (hors croissance externe en 2015)

| Effectifs Groupe | 2013 | 2014 | 2015* |
|---------------------|------|------|-------|
| Nombre d'entrées** | 175 | 152 | 189 |
| Dont CDI | 84 | 85 | 120 |
| Nombre de sorties** | 163 | 139 | 171 |
| Dont CDI*** | 84 | 74 | 101 |

* 2015 : hors croissance externe Oddo Seydler Corporate Finance et Oddo Meriten Asset Management GmbH

** Recrutements et sorties hors mobilités internes et transformations de contrat

*** dont licenciements : 17% en 2015, 26,7% en 2014, 38% en 2013

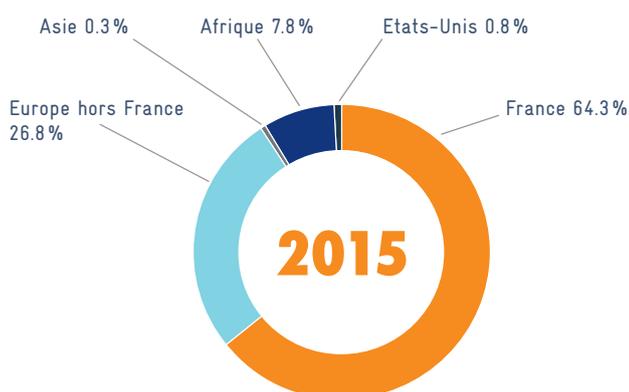
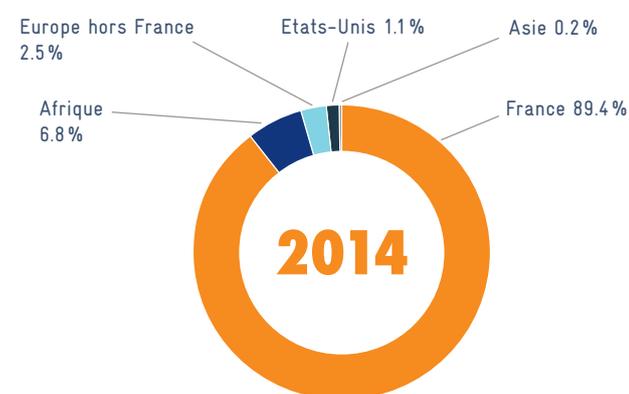
Effectifs Groupe et répartition géographique

Au 31/12/2015, les effectifs du Groupe sont basés en France métropolitaine à 64 % et en Allemagne à 25 %.

Les opérations de croissance externe, menées en 2015 par le Groupe Oddo, ont permis aux effectifs (permanents et temporaires) d'enregistrer une augmentation de plus de 37 % (intégration successive de Oddo Seydler Corporate Finance en janvier 2015 avec un effectif de 125 personnes au 31/12/2015, puis de Oddo Meriten Asset Management GmbH en juillet 2015 avec un effectif de 166 personnes au 31/12/2015).

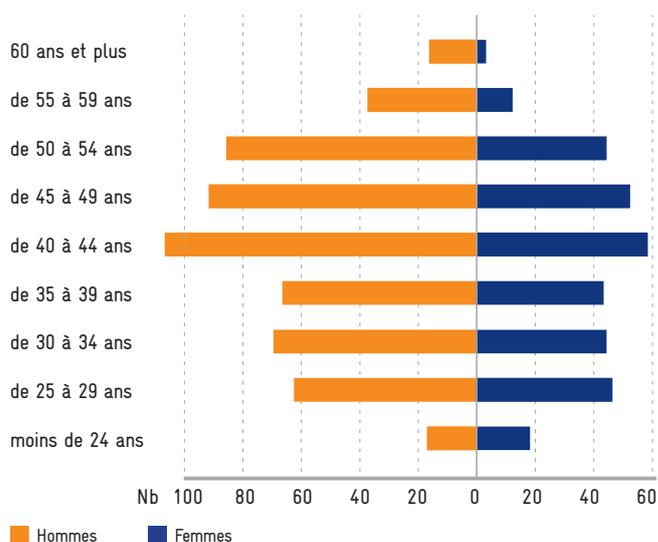
Répartition des effectifs

| Effectifs | Groupe 2013 | Groupe 2014 | Groupe 2015 | dont France | dont Europe hors France | dont Asie | dont Afrique | dont États-Unis |
|------------------------------------|-------------|-------------|--------------|-------------|-------------------------|-----------|--------------|-----------------|
| Effectifs salariés au 31/12 | 822 | 840 | 1 154 | 743 | 309 | 3 | 90 | 9 |
| <i>Dont CDI</i> | 763 | 789 | 1 090 | 695 | 294 | 3 | 89 | 9 |
| <i>Dont CDD</i> | 59 | 51 | 64 | 48 | 15 | 0 | 1 | 0 |
| Hommes | 497 | 522 | 735 | 456 | 216 | 3 | 55 | 5 |
| Femmes | 325 | 318 | 419 | 287 | 93 | 0 | 35 | 4 |
| Effectifs moyens | 826 | 823 | 1 062 | 748 | 224 | 2 | 78 | 10 |



Répartition des effectifs France par tranche d'âge au 31/12/2015

(périmètre France et Francfort, soit 75% des effectifs du Groupe)



L'âge moyen en France ressort à 40.7 ans tandis qu'il s'établit à 32 ans pour Oddo Tunis, 42.7 ans pour Oddo Seydler Corporate Finance et 44 ans pour Oddo Meriten Asset Management GmbH.

Rémunérer la performance individuelle et collective

La rémunération des collaborateurs est un ensemble constitué de rémunérations directes et indirectes, immédiates et différées, individuelles et collectives. Cet ensemble se compose du salaire fixe, de parties variables individuelles (primes), de rémunérations différées (participation, plan d'épargne entreprise avec abondement, plan d'actionnariat). L'évolution des rémunérations variables est corrélée aux résultats du collaborateur, ainsi que, plus globalement, aux résultats du Groupe Oddo. En 2015, les rémunérations variables n'ont pas enregistré d'évolution significative.

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

Les charges de personnel, ventilées par nature de rémunération, sont indiquées dans la note 3.7 du Rapport Financier 2015.

Une politique de Partnership

La politique de Partnership est un élément différenciant pour le Groupe et de motivation pour les équipes. Près de 60% des salariés en CDI sont actionnaires et détiennent de l'ordre de 25% du capital.

Base de notre modèle entrepreneurial, le Partnership a pour but :

- la fidélisation et l'implication des collaborateurs sur le long terme ;
- la valorisation des ressources humaines par le partage des connaissances ;
- le développement de la transversalité inter-métier en favorisant la mobilité interne.

De ce fait, le Groupe Oddo a renforcé son actionnariat salarié en proposant à un nombre important de collaborateurs d'entrer dans le Partnership ou de renforcer sa participation dans le Partnership dans le courant de l'année 2015. Ce sont 374 collaborateurs qui ont ainsi pu, indirectement, participer au Partnership de Oddo & Cie, notamment à travers le fonds d'actionnariat salarié qui existe d'ores et déjà dans le cadre du Plan d'Épargne Groupe.

L'organisation du travail

En France, la durée du temps de travail effectif est réglementée par le droit du travail. Des accords relatifs au temps de travail sont en vigueur au sein du Groupe où, en dehors des cadres dirigeants qui ne sont pas soumis à la réglementation relative à la durée du

travail, deux régimes de temps de travail coexistent pour les effectifs France :

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

Au 31 décembre 2015, les salariés à temps partiel représentent 3.5% de l'effectif salarié France (vs. 4.0% en 2014).

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

Absentéisme*

| Périmètre social France | 2013 | 2014 | 2015 |
|-------------------------|------|--------|--------|
| % absentéisme | 4.76 | 1.73** | 2.28** |

* Le calcul de l'absentéisme répertorie les absences pour cause de maladies, de maladies professionnelles, les accidents de travail et les accidents de trajet

** Les motifs d'absence retenus, à compter de 2014, sont ceux du baromètre de l'absentéisme Alma, ce qui permet une comparaison sur une base homogène et explique l'écart avec l'année 2013

Développer un dialogue social ouvert et constructif

Le Groupe Oddo s'attache à maintenir un cadre favorable à un dialogue social de qualité avec ses instances représentatives du personnel et avec les organisations syndicales. Le dialogue social est porté aujourd'hui par différentes instances représentatives du personnel couvrant la totalité des collaborateurs en France.

| Périmètre France | | 2013 | 2014 | 2015 |
|---------------------------------|--------------------------------------|------|------|------|
| Organisation du dialogue social | Nombre de représentants du personnel | 35 | 31 | 41 |
| | Nombre de réunions sociales | 49 | 49 | 52 |
| Bilan des accords collectifs | Nombre d'accords signés | 6 | 2 | 1 |

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

- la participation et l'intéressement ;
- la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- l'emploi des jeunes et des seniors ;
- l'égalité hommes-femmes ;
- le temps de travail.

100% des effectifs France sont couverts par un accord collectif. Le Groupe a acquis en 2015 une véritable dimension européenne par l'intermédiaire de deux opérations de croissance externe en Allemagne. Ces deux acquisitions n'auraient pu être réalisées sans l'adhésion des partenaires sociaux en France et outre-Rhin.

Aujourd'hui, dans le cadre de son expansion en Allemagne, le Groupe s'emploie particulièrement à développer le dialogue social avec les "Betriebsrat" allemands pour établir une relation constructive et durable.

Santé et sécurité des collaborateurs

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

On dénombre un total de 44 sauveteurs secouristes du travail et de 42 collaborateurs formés à l'évacuation incendie sur l'ensemble des sites français.

Sur l'exercice 2015, 15 collaborateurs ont été formés en matière de santé et de sécurité (contre 10 en 2014).

La nature des activités de notre Groupe induit que nos salariés sont peu exposés aux accidents du travail, ce qui se traduit par un très faible nombre d'accidents du travail et par l'absence de cas de reconnaissance de maladie professionnelle.

| Périmètre France | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|------|------|------|
| Nombre d'accidents du travail déclarés, avec arrêt de travail | 1 | 0 | 2 |
| Total absences liées à un accident du travail (en jours calendaires) | 18 | 0 | 368 |
| Nombre d'accidents de trajet déclarés, avec arrêt de travail | 2 | 3 | 4 |
| Total absences liées à un accident de trajet (en jours calendaires) | 49 | 25 | 101 |
| Nombre de maladies professionnelles | 0 | 0 | 0 |
| Nombre d'accords signés en matière de santé et sécurité | 0 | 0 | 0 |

La formation, un vecteur de développement des collaborateurs du Groupe

La politique de formation du Groupe Oddo a un double objectif :

- répondre aux souhaits et aux besoins d'apprentissage individuels des collaborateurs ;
- accompagner chacun dans le développement de compétences clés, comme le management, l'expertise attachée aux métiers, l'innovation, le développement commercial et la maîtrise des langues étrangères.

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

À titre d'exemple, en 2015 le Groupe a proposé et organisé des formations sur les thématiques suivantes :

- management (pour les nouveaux managers) ;

- prise de Parole en Public ;
- gestion de Projets ;
- relation client ;
- efficacité professionnelle et coaching.
- langues étrangères (principalement anglais et allemand) afin d'accompagner les collaborateurs et soutenir le développement international du Groupe.

Pour les effectifs France

| Formation | 2014 | 2015 | Var. 2014/2015 |
|------------------------------------|------|------|----------------|
| Nombre de salariés formés | 368 | 396 | +8% |
| Nombre d'actions de formation | 521 | 627 | +20% |
| Nombre total d'heures de formation | 5214 | 6588 | +26% |

La politique de formation se décline ainsi dans les entités du Groupe ; à titre d'exemple, à Tunis, près de 40 actions de formations linguistiques ont été organisées, ainsi qu'une vingtaine de formations techniques.

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

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

L'objectif de cette action est de valoriser l'innovation au sein du Groupe, de permettre à chaque salarié de développer et mettre en œuvre ses idées au sein de l'entreprise et s'inscrit dans le cadre du partenariat du Groupe Oddo avec la Singularity University aux Etats-Unis. Cette université lancée en 2009 par Peter Diamandis et Ray Kurzweil s'est donné comme objectif d'instruire et de relever les défis technologiques auxquels nos sociétés sont confrontées. La réflexion sur les nouvelles technologies est très importante pour le Groupe Oddo qui souhaite prendre en considération leur impact potentiel dans les différents métiers.

Ainsi en 2014, soixante-cinq collaborateurs ont présenté trente projets innovants ; cinq d'entre eux ont été sélectionnés. L'équipe gagnante a suivi une semaine de formation à la Singularity University dans la Silicon Valley.

Promouvoir la diversité et l'égalité des chances

Le Groupe Oddo est attaché au respect du principe de non-discrimination, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. Ainsi, 19 nationalités sont représentées au sein du Groupe Oddo en France.

Égalité professionnelle hommes-femmes

Au 31 décembre 2015, les femmes représentent 36.3% des effectifs salariés Groupe, contre 37.8% en 2014.

En 2014, la Direction des Ressources Humaines du Groupe Oddo et les partenaires sociaux ont étudié les conditions dans lesquelles le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes s'appliquait et ont déterminé les moyens de promouvoir ce principe. Ces discussions ont abouti à la signature d'un accord et d'un plan d'actions en faveur de l'égalité hommes-femmes.

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

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

Contrat de génération

En 2013, une réflexion a été menée avec les partenaires sociaux sur les seniors qui a abouti à un accord et un plan d'actions. L'objectif était de créer une synergie entre les différentes générations de salariés de l'entreprise en considérant que les jeunes sont une chance et un investissement pour l'entreprise et que les salariés plus âgés sont riches d'une expérience précieuse.

Ainsi, les orientations et actions retenues s'inscrivent notamment dans les domaines suivants :

- recrutement et intégration dans l'entreprise de collaborateurs de moins de 28 ans ;
- recrutement et maintien dans l'emploi des plus de 50 ans ;
- transmission des savoirs et des compétences ;
- aménagement des fins de carrière.

| | Au 31/12/2013 | | Au 31/12/2014 | | Au 31/12/2015 | |
|--------------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| | +50 ans | -28 ans | +50 ans | -28 ans | +50 ans | -28 ans |
| Hommes | 87 | 43 | 105 | 44 | 118 | 46 |
| Femmes | 41 | 40 | 49 | 40 | 54 | 42 |
| Total | 128 | 83 | 154 | 84 | 172 | 88 |

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



Emploi et insertion des personnes en situation de handicap

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

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

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

Les actions du Groupe s'inscrivent autour de 4 axes :

- le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap, notamment par l'aménagement des postes de travail, la proposition d'horaires adaptés, la participation à certains frais. Au cours de l'année 2015, cinq collaborateurs ont sollicité l'aide des Ressources Humaines pour entamer des démarches de demande de Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé ou pour demander l'aménagement de leur environnement de travail ;
- le recrutement et l'intégration de nouveaux collaborateurs en situation handicap. La Direction des Ressources Humaines étudie chaque nouvelle candidature reçue, sans distinction ;
- les partenariats avec le secteur protégé, ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) ou EA (Entreprises Adaptées) pour différentes prestations, comme les plateaux repas, les buffets, les cocktails, les impressions (en 2015, un calendrier imprimé par un ESAT, en français et en allemand, traitant de la thématique du Handicap a été distribué à tous les collaborateurs du Groupe), les fournitures de bureau, le recyclage informatique. En 2015, le total des dépenses avec ce secteur a représenté 22 K€ (15 K€ en 2014) pour 0.51 Unités Bénéficiaires collectées ;
- la sensibilisation de nos collaborateurs sur cette thématique ; en novembre 2015, le Groupe a organisé deux événements lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées :
 - une courte scène de théâtre, dont le scénario a été rédigé en partenariat avec Théâtre à la Carte, celle-ci a mobilisé deux comédiens et deux membres de la Mission Handicap ;
 - un quizz "Talent & Handicap", jeu de devinettes autour de personnalités célèbres en situation de handicap, animé par Goods to Know.

Fin 2015, d'importants travaux de rénovation et de sécurisation ont été entrepris au niveau des accès aux locaux du site Madeleine, ceci notamment afin de se conformer aux normes d'accès aux personnes à mobilité réduite.

Engagé et sensible au respect des objectifs de l'OIT, le Groupe Oddo, dans ses activités et ses implantations géographiques n'a pas d'enjeu spécifique identifié sur :

- la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective ;
- l'élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire ;
- l'abolition effective du travail des enfants ;
- l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES

POLITIQUE EN MATIÈRE ENVIRONNEMENTALE

Oddo & Cie adhère
au Carbon Disclosure
Project (CDP)
depuis 2006.

Compte-tenu de ses activités d'intermédiation et d'investissement sur les marchés financiers, les potentiels enjeux et risques environnementaux directs pour le Groupe Oddo restent limités.

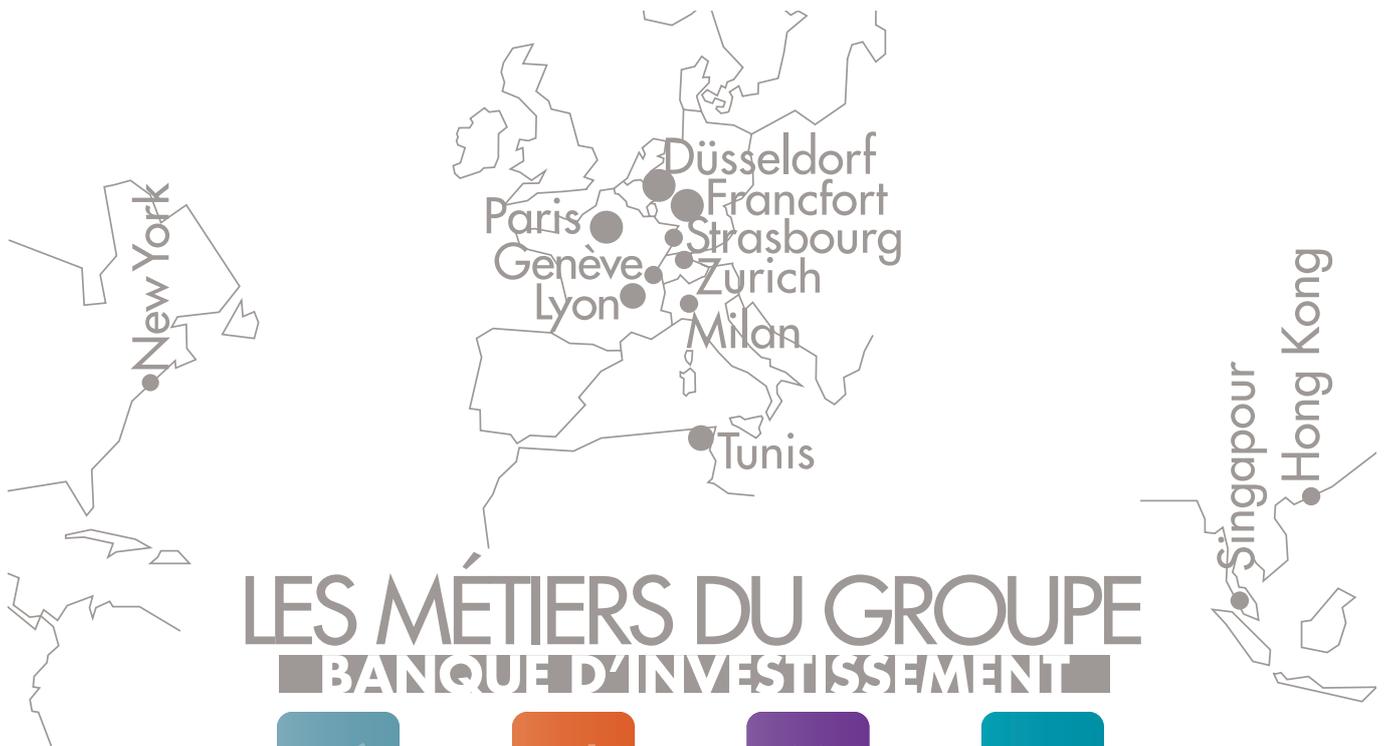
Le Groupe Oddo intègre désormais les critères RSE dans la sélection de ses fournisseurs.

Démontrant son engagement dans une démarche RSE de par ses actions initiées en matière de réduction des impacts environnementaux, le Groupe a lancé en 2015 une campagne d'évaluation Ecovadis de ses fournisseurs, qui sera renouvelée en 2016.

De même, les actions concrètes en matière de réduction de consommation de papier et d'électricité se sont poursuivies avec des effets positifs mesurables.



LES IMPLANTATIONS DU GROUPE



LES MÉTIERS DU GROUPE

BANQUE D'INVESTISSEMENT



ODDO EQUITIES

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

* Environnement, Social, Gouvernance



ODDO FIXED INCOME

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



ODDO SEYDLER CORPORATE FINANCE

Fusions et Acquisitions
Marchés de Capitaux
Corporate Broking



ODDO METALS

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



GESTION DE CAPITAUX



ODDO MERITEN ASSET MANAGEMENT

Actions
Obligations
Gestion diversifiée et multigestion
Performance absolue



ODDO BANQUE PRIVÉE

Gestion
Ingénierie patrimoniale
Services
Partenariats patrimoniaux
Conseil boursier



ODDO SERVICES

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



ODDO ASSURANCE VIE

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

Au 31 décembre 2015, aucune provision et garantie n'ont été constituées dans le cadre d'un processus de gestion des risques, au titre de risques environnementaux encourus par le Groupe Odco pour ses activités.

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

Système de management environnemental du Groupe

Des actions qui se sont renforcées et une sensibilisation permanente des collaborateurs.

Depuis 2014, la Direction des Moyens Généraux a entrepris de sensibiliser et encourager les collaborateurs aux actions et bonnes pratiques en matière de protection de l'environnement en communiquant sur le dispositif en place par voie de mail.

Cette communication a ainsi été renouvelée en mai 2015 sur les résultats des actions visant à réduire l'impact de nos activités sur l'environnement.

Prévention de la pollution et gestion des déchets

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

Les principaux rejets sont les Déchets Industriels Banaux (DIB), le plus souvent récupérables.

Ainsi, les déchets suivants font l'objet d'un contrat avec une société pour leur récupération et leur retraitement : ampoules et tubes d'éclairage, piles, huiles, papier, cartons, cannettes et bouteilles plastique et cartouches usagées.

Montants exprimés en tonnes (sites France)

| Retraitement des déchets | 2013 | 2014 | 2015* | Var. 2014/2015 |
|-----------------------------------|------|------|-------|----------------|
| Papier | 50.9 | 54.7 | 49.8 | -9% |
| Carton | 15.5 | 10.5 | 11.4 | +8% |
| Cannettes et bouteilles plastique | -** | 0.5 | 0.8 | +51% |

* Intégration des données du site de Lyon

** Non disponible, récupération initiée en novembre 2013

Les collaborateurs disposent dans les bureaux de poubelles de tri sélectif afin de faciliter le recyclage du papier ainsi que de bacs de récupération des cannettes et bouteilles plastique.

Des bacs sont également disponibles pour la collecte des piles usagées.



L'ensemble des travaux réalisés sur les climatiseurs sont réalisés avec des prestataires agréés pour la récupération des différents gaz, en lien avec les filières de traitement. Des bacs de rétention d'huile ont été mis en place pour les transformateurs électriques.

La conformité à la directive DEEE (Déchets d'Equipements Electriques et Electroniques) est gérée en partenariat avec nos prestataires spécialisés, entreprises adaptées, qui assurent la collecte et le traitement des matériels informatiques (photocopieurs, imprimantes, cartouches, ordinateurs, téléphones...) en conformité avec la réglementation environnementale en vigueur.

À ce titre, 291 kg de déchets de matériel informatique ont été collectés en 2015 par un prestataire, entreprise adaptée.

L'eau

La source d'approvisionnement est l'eau de ville, il n'y a donc pas de contraintes d'approvisionnement local, et les principaux usages sont ceux du secteur tertiaire (sanitaires, climatisation, systèmes de refroidissement des équipements électroniques).

Des actions ont été engagées visant à réduire la consommation d'eau, parmi celles menées en 2015, le remplacement des climatiseurs à eau sur le site de Madeleine, pour des appareils moins consommateurs d'eau.

Consommation d'eau de ville en m³ (site Paris)

| Exercice | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | Var. 2014/2015 |
|--------------------------------|--------|--------|-------|-------|----------------|
| Consommation en m ³ | 11 243 | 10 005 | 9 517 | 9 038 | -5% |

Le papier

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

Le Groupe Odco s'engage dans la voie de la digitalisation en incitant à la réduction des impressions. Les outils et méthodes de travail mis en place permettent de réduire significativement la consommation de papier.



En nombre de feuilles (sites France)

| Exercice | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | Var. 2014/2015 |
|-----------------|------------------|-------------------|------------------|------------------|-------------------|
| Papier blanc | 8670 000 | 8 422 500 | 7 062 500 | 6 905 000 | -2% |
| Papier à entête | 150 000 | 180 000 | 95 000 | 70 000 | -26% |
| Editique* | - | 1 709 126 | 1 907 352 | 1 691 214 | -11% |
| Total | 8 820 000 | 10 311 626 | 9 064 852 | 8 666 214 | -4% |

* Indicateurs mis en place en 2013

Afin de réduire davantage la consommation de papier (-4% en 2015), une "Print Policy" a été validée fin 2015 avec pour objectifs de rationaliser les impressions, de réduire le parc des imprimantes et de sécuriser les impressions.

Cette politique d'impression vise ainsi à privilégier les impressions recto-verso, en noir et blanc, à limiter les impressions de mails, réduisant la consommation de papier tout comme le nombre de copieurs couleur. L'objectif fixé est d'arriver à une réduction de 10% des impressions sur 2016.

S'agissant des courriers destinés à ses clients, l'activité de Banque Privée propose ainsi depuis 2009, une offre de courrier numérisé qui permet de réduire le nombre de plis envoyés.

Dans l'activité Assurance Vie, des options digitales ont été développées à destination des CGP leur permettant de transmettre directement des ordres, le tout répondant aux exigences réglementaires.

Depuis 2012, la Gestion Électronique de Document (GED) est en place au sein du Groupe sur différents processus métiers. De même, pour l'activité de Oddo Metals, une gestion numérisée des contrats d'achats et de vente de métaux a été mise en place dès 2011, puis une gestion numérisée de la facturation dès 2012.

Energie

Les postes les plus consommateurs d'énergie du Groupe Oddo sont le chauffage et la climatisation des bâtiments dédiés aux espaces de travail des collaborateurs ainsi que l'électricité nécessaire au fonctionnement du matériel informatique (serveurs, data centers). Le Groupe Oddo n'a pas recours à ce jour à des sources d'énergies renouvelables pour ses activités.

Energie (sites France)

| Exercice | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | Var. 2014/2015 |
|--------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------------|
| Fuel en litre | 600 | 700 | 400 | 895 | +124% |
| Electricité en Kwh | 5 322 588 | 4 677 406 | 4 250 487 | 4 175 752 | -2% |

A l'origine de la forte hausse de la consommation de fuel (+124%) en 2015, une maintenance électrique, réalisée en été, a eu pour effet de solliciter le groupe électrogène.

Initiée en 2013, la mise en place de l'éclairage LED s'est poursuivie et a été complétée depuis par l'installation de détecteurs de présence.

Des mesures mises en place permettent de réduire la consommation électrique, notamment : l'arrêt de la climatisation des espaces de travail le week-end, la ronde d'extinction des lumières et la virtualisation des serveurs.

Sur ce dernier point, le parc de serveurs physiques a été divisé par plus de 4 depuis 2013 ; la virtualisation, appliquée à l'ensemble des serveurs (production, homologation et de développement) a atteint un taux de 89% dans le Groupe (sites en France et Tunisie). Par ailleurs, avec la politique de sauvegarde définie, qui vise à limiter les volumes de stockage, la consommation d'énergie afférente (climatisation et refroidissement) a pu être réduite.

Le Groupe Oddo ne dispose pas de réseaux d'agences et ses 2 principaux bâtiments d'accueil des collaborateurs situés à Paris, Madeleine et Millénaire (soit près de 62% des salariés du Groupe) ne sont pas propriétés du Groupe mais de, respectivement, Allianz Real Estate France et ICADE (Groupe Caisse des Dépôts).

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

Le projet de Gestion Technique de Bâtiment (GTB) avec pour objectif une gestion optimisée de la consommation électrique, sur le site de Madeleine, à l'étude avec Allianz Real Estate, devrait être mis en œuvre en 2016.

Utilisation des sols

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

Diminuer l'empreinte carbone de ses propres activités

Un Bilan d'Émission de Gaz à Effet de Serre (BEGES) est réalisé tous les deux ans pour l'ensemble des sites du Groupe en France, à savoir, les sites parisiens – Madeleine et Millénaire – ainsi que Lyon et Strasbourg, soit 83.2% de la superficie des sites (hors Allemagne) du Groupe.

Ce bilan est mis en ligne sur le site internet du Groupe pour une durée de un mois, selon les exigences réglementaires. Le dernier BEGES porte sur les données 2015 et montre que les actions entreprises ont permis de maintenir, dans le temps, une réduction des émissions de GES.

Bilan d'Émission des Gaz à Effet de Serre en tonnes de CO2e

| Type d'émissions | Sources des émissions | 2011 | 2013 | 2015 | Var. 2013/2015 |
|--|--|------------|------------|------------|----------------|
| Emissions directes de GES (scope 1) | Consommation de fuel, de carburant par la flotte automobile et fuite de fluide frigorigère | 229 | 109 | 107 | -2% |
| Emissions indirectes associées à l'énergie (scope 2) | Consommation d'électricité, de vapeur | 375 | 326 | 224 | +31% |
| Autres émissions indirectes de GES | Emission de l'énergie grise associée aux scopes 1&2 | 146 | 118 | 48 | -59% |
| Total | | 751 | 553 | 379 | -31% |

En octobre 2014, le Conseil européen a adopté le paquet "Énergie-Climat" 2030 (venant compléter le paquet "Climat-Énergie" 2008-2020) qui fixe des objectifs ambitieux pour l'efficacité énergétique et la lutte contre le changement climatique, incluant notamment un objectif contraignant pour les pays de l'Union de réduction des émissions de gaz à effet de serre de 40%, par rapport au niveau de 1990.

Parmi les principales sources d'émissions directes de GES du Groupe Odso se trouvent les moyens de transports utilisés dans le cadre de l'activité d'intermédiation de métaux non ferreux de Odso Metals, et, dans une moindre mesure, les déplacements des collaborateurs commerciaux.

S'agissant de l'activité de Odso Metals, pour le transport de métaux, sont privilégiés par rapport au transport routier, le transport par voie fluviale ou le fret ferroviaire, et dans la mesure du possible, les débarquements de métaux dans les ports proches des lieux de consommation.

Ainsi, les émissions de CO2 ont diminué de 14% entre 2014 et 2015 sur l'ensemble des modes de transport de métaux ; les émissions liées au transport routier ont diminué de 1%, tandis que celles relatives aux transports fluvial et ferroviaire ont respectivement diminué de 44% et 49%, et celles du transport maritime de 11%. Ces évolutions sont la conséquence de contraintes de tonnage de certains modes de transport et de la localisation des clients. En 2015, on note un changement dans la structure des conditions contractuelles de vente pour les clients qui ont acheté le métal "en magasin", réduisant ainsi globalement les quantités transportées. Les modes de transport fluvial et intermodal sont néanmoins restés privilégiés.

S'agissant des déplacements des collaborateurs, ceux-ci sont inévitables du fait de notre activité, et ce d'autant que les opérations de croissance externe de 2015 ont porté sur des entreprises situées en Allemagne.

Aussi, afin de limiter les déplacements entre les sites du Groupe, des salles de visio conférence ont été installées sur l'ensemble des localisations permettant les échanges nationaux et internationaux entre sites : sept salles sont équipées à Paris, deux au Millénaire, deux à Tunis, une à New-York, une à Lyon ainsi que deux sur le site de Francfort et deux sur le site de Düsseldorf, soit un doublement des équipements depuis 2014.

Ces équipements ont notamment permis de limiter les déplacements en taxis (-18%).

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

La Charte Voyages du Groupe privilégie le train sur l'avion et les transports en commun sur les taxis.

Dans ce cadre, le Groupe a complété la Charte Voyages par la mise en place d'un Partenariat avec des hôtels sur les principales villes de destination des collaborateurs qui référence les hôtels à "walking distance" de nos bureaux afin de limiter l'utilisation de moyens de transports.

Pour les taxis, le Groupe fait appel à la compagnie TAXI G7 et son service GreenCab. TAXI G7 est la première centrale de réservation à réaliser son propre Bilan Carbone® et à proposer à ses clients la mesure mensuelle de l'empreinte carbone de leurs courses.

De plus, le service GreenCab propose des véhicules à motorisation hybride, à faible taux d'émission de CO2. Ainsi, le bilan pour 2015 fait ressortir, par km de course, une réduction des émissions moyennes de CO2 de 5% comparé à 2014.

| Empreinte carbone courses de taxi | 2014 | 2015 | Var. 2014/2015 |
|-----------------------------------|--------|--------|----------------|
| Emission de CO2 en kg | 22307 | 16823 | -25% |
| Nombre de courses | 11599 | 9502 | -18% |
| <i>dont GreenCab</i> | 196 | 197 | +1% |
| Nombre de km | 107955 | 101650 | -6% |

Le Groupe Odso met également en avant, par sa Charte relative au parc automobile, sa volonté de réduction d'émissions de CO2, en intégrant le taux d'émission dans les critères de choix du véhicule et en ajoutant au catalogue des véhicules hybrides. Ainsi, dans le respect des contraintes environnementales, les émissions de CO2 sont limitées à 125 g/km pour les véhicules sélectionnés.

Par ailleurs, le parc automobile a été fortement réduit avec l'abandon depuis 2008 de toute politique de "véhicules collaborateurs". En effet, les véhicules sont désormais réservés aux seuls commerciaux et coursiers qui en ont un usage impératif pour leur activité. La flotte automobile compte 16 véhicules au 31 décembre 2015, soit au total une division par près de cinq depuis 2009 (83 véhicules).

| Évolution de la flotte | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | Var. 2014/2015 |
|------------------------|------|------|------|------|----------------|
| Nombre de véhicules | 46 | 27 | 22 | 16 | -27% |

Protéger la biodiversité

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



LES VALEURS DU GROUPE ODDO AU SERVICE DE NOS CLIENTS



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

Un client particulier



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

Une fondation



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

Un chef d'entreprise



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

Une banque privée

INFORMATIONS SOCIALES

LA RECOMMANDATION ET LA SATISFACTION DE NOS CLIENTS.

Les métiers du Groupe Oddo respectent les lois en vigueur et sont en cohérence avec les normes internationales, en intégrant les attentes des acteurs clés de la société civile : associations de consommateurs, médias, ONG (Organisations Non Gouvernementales) à vocation sociales, humanitaires ou environnementales.

Le Groupe Oddo est attaché à inscrire ses relations dans la durée sur l'ensemble des territoires où il est implanté. Conscient des préoccupations de la société d'aujourd'hui, le Groupe soutient différents projets innovants.

Doté d'une forte culture orientée clients, la satisfaction et la confiance des clients sont les principaux leviers de développement et les principales barrières à l'entrée dans les métiers où opère le Groupe depuis cinq générations.

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

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

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



Une présence internationale étendue

Avec une présence dans huit pays, les effectifs du Groupe se concentrent à 64% en France au 31 décembre 2015. Principalement implanté dans la région parisienne, avec un effectif de 713 personnes réparties sur deux sites (Madeleine et Millénaire), le Groupe Oddo a un impact très limité en termes de contribution sur le bassin de l'emploi de la région.

Les effets des opérations de croissance externe menées en 2015 se traduisent par le fait que 25% des effectifs se trouvent désormais en Allemagne, répartis sur deux villes. Néanmoins, les enjeux en matière d'impact territorial, économique et social y restent très limités.

Accompagner durablement nos clients

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

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

En témoigne l'acquisition de Oddo Seydler Corporate Finance en janvier 2015, qui est une banque spécialisée sur les marchés financiers, dont la clientèle est essentiellement composée d'entreprises du Mittelstand, c'est-à-dire des PME indépendantes et responsables vis-à-vis de la société, acteurs clés de l'économie allemande, orientées sur le long terme.

Depuis 2005, le Groupe a développé un bureau d'études actions de Oddo Securities qui dispose d'un pôle d'expertise ESG (Environnement, Social, Gouvernance). Il répond à une demande croissante d'investisseurs institutionnels ISR et "mainstream", désireux de disposer d'une recherche long terme intégrant outre des critères financiers, des critères sociaux, environnementaux et de gouvernance. La recherche ISR de Oddo Securities a été classée parmi les dix meilleures recherches ISR mondiales entre 2006 et 2008 ("Enhanced Analytics Initiative").

La pratique ESG de Oddo Securities a fait l'objet en 2011 d'un business case par la Harvard Business School (HBS) intitulé "Oddo Securities : ESG integration".

La pratique ESG de Oddo Securities a été à nouveau reconnue comme innovante en 2015 par un jury d'académiques et de praticiens (asset owners) dans le cadre de l'initiative Investment Innovation Benchmark (IIB) dont l'objet est la promotion de l'innovation au sein de l'investissement responsable.

Dans ce cadre, Oddo Securities a fait partie des 10 premières organisations identifiées au niveau mondial en septembre 2015 à Londres.

Oddo Securities a été le 1^{er} broker et le 1^{er} praticien en France à bénéficier de cette reconnaissance indépendante et internationale.

À l'initiative de Oddo Banque Privée, Oddo Meriten Asset Management SA a lancé le fonds Oddo Partage en 2013, fonds doté d'un Comité d'Orientation Éthique. Ce fonds, qui a obtenu le Label ISR Novethic en 2015, investit dans des entreprises sélectionnées selon leurs engagements et leurs pratiques en matière de développement durable, lesquels sont déclinés selon des critères Environnementaux, Sociaux, et de Gouvernance (ESG).

Oddo Meriten Asset Management SA et Oddo Meriten Asset Management GmbH ont signé respectivement en 2010 et 2011 les PRI (UN Principles for Responsible Investment) qui visent à intégrer ces principes dans la gestion des portefeuilles d'investissement. Oddo Meriten Asset Management GmbH a été parmi les premières sociétés de gestion allemandes à signer ces principes.

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

Dans sa volonté d'amélioration continue de la qualité de ses prestations, Oddo Meriten Asset Management SA a organisé en mars 2015 une enquête de satisfaction auprès de clients et partenaires. Autre événement majeur, les Investors Days, organisé par Oddo Meriten Asset Management SA qui se déroule en juin de chaque année depuis 2013 afin d'accompagner des investisseurs, notamment étrangers, dans la durée.



Le fonds Oddo Génération investit dans les valeurs familiales

Depuis 1987, Oddo Meriten Asset Management SA gère des fonds investis dans les valeurs familiales.

La philosophie d'investissement du fonds Oddo Génération s'appuie sur une sélection, parmi les actions européennes de toutes tailles de capitalisation, d'entreprises aux actionariats stables et pérennes, comprenant celles contrôlées par des personnes privées et des familles dans une perspective industrielle long terme, selon des critères ESG.

Ces critères sont utilisés pour l'analyse fondamentale et la construction des actifs du fonds avec un focus sur la qualité du management et la Gouvernance d'entreprise.



* Source : Oddo Meriten Asset Management SA, Bloomberg. Données entre le 01/01/2004 et le 31/12/2015. Les performances passées ne préjugent pas des performances futures et ne sont pas constantes dans le temps

Actions pour prévenir la corruption

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

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

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

Un guide de procédures Compliance, régulièrement mis à jour, est disponible sur le site intranet du Groupe et une version papier a été remise à chacun des collaborateurs concernés.

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

Certaines formations spécifiques ont également été développées pour répondre aux attentes des métiers.

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

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

Ces équipes de contrôle se situent au niveau des métiers mais également au niveau du Groupe au sein de la Direction de la Conformité et de la Direction des Risques. Ces équipes produisent un reporting régulier au management du Groupe (Collège de la Gérance) et au Conseil de Surveillance de Oddo & Cie (Comité des Comptes et du Contrôle Interne).

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

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

Un dispositif complet et documenté de contrôle

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

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

Par ailleurs, le Groupe procède régulièrement à la revue du dispositif de maîtrise des risques et au renforcement des procédures en matière de conformité et de contrôle.

Protection des investisseurs et des clients

Les risques liés à la commercialisation de nos produits sont encadrés par la réglementation existante et un dispositif a été mis en place au sein du Groupe pour y répondre :

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

Depuis plus de 20 ans, le Groupe accompagne 800 Conseillers en Gestion de Patrimoine Indépendants (CGPI) et leurs clients en France dans le cadre d'un partenariat exclusif, au travers d'une offre en assurance-vie et en épargne retraite & salariale, en s'appuyant sur l'expertise de sa filiale de gestion d'actifs, Oddo Meriten Asset Management SA. Ainsi, le Groupe propose aux CGPI et à leurs clients, une large gamme de contrats et de fonds spécifiques.

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

Le Groupe propose désormais des formations à distance (e-learning) conçues par l'Edhec et le CFPB (Centre de Formation de la Profession Bancaire). Un changement qui s'accompagne également d'une évolution de la dénomination de son offre de formation qui devient Oddo Campus. Deux formations sont actuellement proposées.

La première dispensée par l'Edhec est intitulée "Épargne et financement de l'économie : le rôle des conseillers financiers". Elle balaie l'ensemble du spectre de l'investissement en allant de la réglementation liée à la distribution des produits d'épargne jusqu'aux conséquences sur les choix des supports d'investissement dans l'assurance-vie. Le second module réalisé par le CFPB porte sur la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme, un sujet d'actualité.

Ces deux formations sont validées par la CNCGP et par l'Anacofi. Bien sûr, les thèmes ont vocation à évoluer dans le temps, avec deux à quatre nouvelles formations chaque année.

Chaque année sont organisées des Conventions, au cours desquelles des formations validantes sont proposées. Deux sessions ont lieu en janvier et en septembre à Paris et en province. En 2015, ces conventions, qui ont réuni près de 450 participants sur chacune des sessions, ont proposé les formations validantes suivantes :

- cession de droits sociaux et convention de garantie ;
- régimes supplémentaires de retraite par capitalisation.

De plus, depuis 2011, le Groupe accompagne les indépendants du patrimoine dans leurs différentes obligations réglementaires (MIFID : encadrement des actes de commercialisation, DIA : Directive sur l'Intermédiation en Assurance, LAB : Lutte anti-

blanchiment) par l'intervention régulière auprès d'eux d'un auditeur-conseil. Ce dispositif d'accompagnement et de suivi rapproché permet d'auditer les structures et de leur adresser des recommandations. Afin d'améliorer l'accompagnement, des audits de suivi des actions sont également mis en place.

Une politique d'achat responsable

Faire appel au secteur protégé

Le Groupe fait appel pour certains types de prestations au secteur protégé (ESAT et EA) : plateaux repas, buffets, impressions et fournitures de bureau (voir la partie Emploi et insertion des personnes en situation de handicap).

De même, le Groupe fait appel à des entreprises adaptées pour la collecte du matériel informatique.



Achat de papier labélisé

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

Sélectionner des prestataires et fournisseurs "responsables"

Afin de répondre au mieux aux exigences de ses clients et de les servir avec loyauté, le Groupe Oddo fait appel, dans le cadre de ses activités mais aussi sur des fonctions qui ne sont pas son cœur de métier, à de nombreux sous-traitants et prestataires. Ces derniers interviennent principalement dans les métiers de l'informatique, mais aussi des moyens généraux (maintenance multi-technique, sécurité, accueil) et représentent près de 17% des effectifs en France. Un processus de suivi et de vérification est mis en place dans le cadre des contrats avec les sous-traitants et prestataires, notamment sur les points suivants :

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

Le Groupe a adhéré fin 2014 à EcoVadis qui fournit la première plateforme collaborative permettant aux entreprises d'évaluer les performances environnementales et sociales de leurs fournisseurs dans le monde entier.



Ecovadis a ainsi réalisé pour le compte de Oddo & Cie, en 2015, deux campagnes d'évaluations des fournisseurs du Groupe sur leurs performances RSE. Dix-huit prestataires et fournisseurs ont été évalués en 2015. Ces campagnes d'évaluation seront reconduites en 2016.

Par ailleurs, la Direction des achats intègre désormais en tant que critère de sélection, dans les appels d'offres, l'existence de la politique RSE des fournisseurs ou prestataires.

Partager les bonnes pratiques d'Achats Responsables

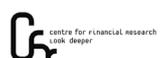
La Direction des Achats participe chaque trimestre à un Club des Achats Responsables filière Banques et Assurances qui réunit les responsables Achats de différents établissements de la Place pour échanger et partager sur leurs politiques d'achats responsables. Ces réunions ont également vocation à formaliser et diffuser aux établissements participants une charte commune d'achats responsables.

Partenariat avec l'enseignement supérieur

Des collaborateurs du Groupe contribuent à des enseignements dans les Universités et les Grandes Écoles.



À titre d'exemples, sur le développement durable et Responsabilité Sociale de l'entreprise (RSE), Oddo & Cie apporte ou a apporté sa contribution à des enseignements et échanges notamment à HEC Paris, Ivey Business School (Canada), Université Paris-Dauphine, Université Lyon-Lumière 2, Toulouse Business School ou encore IEP Paris.



Également impliqué dans la recherche en finance, Oddo Meriten Asset Management GmbH sponsorise depuis 2013 le CFR (Center for Financial Research) de l'Université de Cologne dont le focus actuel porte sur l'asset management et le risque management.

Proximité avec les acteurs financiers de la Place

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

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

En 2015, les débats ont porté sur le bilan des assemblées générales 2015, le vote par internet pré-assemblée générale (plateforme VOTACESS), et sur la modernisation du fonctionnement des AG, dans le cadre de la modernisation du droit des sociétés. Cet événement a réuni vingt-quatre participants, investisseurs représentatifs de la Place de Paris et représentants de grandes entreprises françaises.

Soutien aux Apprentis d'Auteuil

Comme chaque année depuis 2011, le Groupe a de nouveau réalisé, à l'occasion de Noël, une collecte de jouets. Les collaborateurs du Groupe sont invités à apporter des jouets qui sont ensuite distribués aux enfants de la Fondation des Apprentis d'Auteuil.

Oddo Agir pour demain : le fonds de dotation du Groupe



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

Agir pour demain, pourquoi et pour quoi faire ?

Nos objectifs



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

Oddo & Cie a créé en 2012 le Fonds de dotation Oddo Agir pour demain. Cette démarche s'inscrit dans l'ADN du Groupe : en tant qu'expert financier, Oddo & Cie vit au rythme des nouvelles qui influent sur l'orientation des marchés mais investit également dans la recherche à long terme.

C'est pourquoi deux axes ont été retenus :

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

Le Groupe souhaite ainsi encourager la dynamique collective en permettant aux collaborateurs du Groupe de se rassembler autour d'une cause commune et de montrer que les valeurs qui structurent l'entreprise et ses activités s'inscrivent également dans leur approche de la vie en société.

Une structure juridique qui assure sa pérennité

Le Fonds de dotation Oddo Agir pour demain est constitué d'une dotation en capital non consommable, ce qui permet à Oddo & Cie de structurer sa démarche philanthropique et, dès lors, de s'engager sur le long terme avec ses partenaires.

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

L'association pour la recherche sur Alzheimer

En parrainant depuis 2003 la Fondation pour la Recherche sur l'Alzheimer et en soutenant



la soirée de Gala chaque année, notre Groupe, sous l'impulsion de Philippe Oddo, réaffirme son soutien dans le combat contre cette maladie, déclarée par le Gouvernement en 2007 "Grande cause Nationale" suivie de la mise en place des plans, "Alzheimer" 2008-2012, puis "MND-Maladies Neuro-Dégénératives" 2014-2019.

Cette Association développe un projet ambitieux au service de la recherche dans le monde entier en favorisant les synergies entre les chercheurs, en constituant une plate-forme d'échanges, et, en mettant à disposition de multiples centres de recherche français et étrangers une base de données

partagée (création d'une banque tissulaire et d'une banque de cerveaux qui collectent des données depuis près de sept ans). C'est cette dynamique collective et entrepreneuriale que le Groupe encourage et soutient depuis mars 2013, date de signature de la convention de mécénat avec l'Association.

Médecins Sans Frontières

Afin d'être en mesure de répondre au mieux aux situations d'urgence, Oddo & Cie, via son Fonds de dotation



Oddo Agir pour demain, et Médecins Sans Frontières ont signé en septembre 2014, une convention de partenariat, point de départ d'une collaboration prévue pour une durée de trois ans.

Ce partenariat nous permet :

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

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

Enfin, Oddo Agir pour demain finance le projet d'innovation médicale "Mini Lab" qui consiste en la réalisation d'un laboratoire d'analyses bactériologiques qui peut s'adapter aux conditions d'intervention de Médecins Sans Frontières. Œuvrant dans des domaines d'expertises différents, Oddo & Cie et MSF partagent des valeurs communes : indépendance, réactivité et engagement sur le long terme.

Une forte implication des collaborateurs

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

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

En 2015, l'appel aux dons a de nouveau porté en faveur de causes entrant dans l'action de Médecins Sans Frontières (intervention lors du séisme au Népal).

Par ailleurs, après avoir participé au financement de la construction d'un stade de football (Paris) en partenariat avec l'Association Sport dans la Ville, Oddo Agir pour demain a organisé des tournois de football en 2015, afin de proposer aux collaborateurs du Groupe de rencontrer des jeunes venus de milieux défavorisés et d'échanger avec eux sur les métiers qu'ils exercent.

Compte-tenu de ses activités et de ses implantations géographiques, le Groupe Oddo respecte et promeut la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme dans sa zone d'influence, et veille à ce que les entités du Groupe ne se rendent pas complices de violations des droits de l'Homme.

PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

LE GROUPE ODDO
A INITIÉ LA RÉFLEXION
ET DÉCIDÉ DE
SON ADHÉSION
AU PACTE MONDIAL
DES NATIONS UNIES
EN 2014.

En 2016, le Groupe Oddo
maintient son engagement.

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

Conscient des enjeux liés à la responsabilité sociétale des entreprises et s'engageant dans une démarche globale RSE, le Groupe Oddo a décidé d'adhérer au Pacte Mondial des Nations Unies.

L'adhésion est effective depuis 2015.



NOUS SOUTENONS
LE PACTE MONDIAL

Ceci est notre **Communication sur le Progrès** sur la mise en œuvre des principes **du Pacte mondial des Nations Unies**.

Nous apprécions vos commentaires sur son contenu.

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

Les 10 principes

| Droits de l'Homme | | Pages |
|-----------------------------------|---|----------|
| 1. | Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'Homme | 5 |
| 2. | A veiller à ne pas se rendre complices de violation des droits de l'Homme | 19 |
| Normes internationales du travail | | Pages |
| 3. | Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective | 7 |
| 4. | A contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire | 5 |
| 5. | A contribuer à l'abolition effective du travail des enfants | 5 |
| 6. | A contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession | 8,9 |
| Environnement | | Pages |
| 7. | Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement | 12,13,14 |
| 8. | A prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement | 12 |
| 9. | A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement | 11,12 |
| Lutte contre la corruption | | Pages |
| 10. | Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin | 17,18,19 |

NOTE METHODOLOGIQUE RSE

CE RAPPORT VISE
A FOURNIR LES
INFORMATIONS SOCIALES,
ENVIRONNEMENTALES ET
SOCIÉTALES
en application
de l'article R.225-105-1
du Code de commerce
au titre de l'exercice 2015.

Il a été élaboré selon le protocole RSE qui précise les contributeurs, le mode de collecte des informations et des indicateurs, ainsi que le planning.

L'ensemble des informations a été rassemblé par la Direction des Risques Opérationnels Groupe en charge de la coordination et du pilotage de la réalisation du rapport RSE.



Périmètre de reporting

Le périmètre sur les données sociales dit "Groupe" intègre les données consolidées de l'ensemble des entités.

Le périmètre dit "France" est constitué des sites à Paris (Madeleine, Millénaire), Lyon et Strasbourg.

Le périmètre dit "Asie" est constitué des sites Hong-Kong et Singapour.

Le périmètre dit "Afrique" est constitué du site de Tunis.

Enfin, le périmètre Europe hors France comprend les entités situées en Allemagne, Suisse et Italie.

Les données collectées couvrent la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2015.

Informations sociales

Organisation générale

Les données sur les effectifs, les mouvements (entrées/sorties) et la répartition par classe d'âge ont été collectées auprès des Ressources Humaines et sont issues de l'outil RH.

Une personne des Ressources Humaines assure le suivi de la Formation. L'ensemble des demandes de formations des collaborateurs est centralisé dans l'outil SIRH.

Le plan de formation est défini à partir du budget annuel de formation et des demandes de formation des collaborateurs

Périmètre des données

| Indicateurs | Taux de couverture |
|---------------------------------------|--|
| Effectifs et répartition géographique | Groupe |
| Effectifs par âge | France, Francfort, soit 75% des effectifs Groupe |
| Embauches/Sorties de personne | Groupe, hors croissances externes 2015 |
| Formation | France |
| Accidents du travail | France - Uniquement ceux ayant donné lieu à arrêt de travail |
| Absentéisme* | France |
| Accords collectifs | France |
| Partnership | France |

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

Informations environnementales

Organisation générale

Les données relatives aux indicateurs environnementaux ont été fournies par la Direction des Moyens Généraux et la Direction des Achats.

Périmètre

Les indicateurs sur l'environnement couvrent les sites France. De même, le BEGES est réalisé pour l'ensemble des sites du Groupe en France (83.23% de la superficie des locaux du Groupe hors Allemagne).

Superficie des locaux

| Site | En m ² | En pourcentage | Part France/Etranger |
|--------------------|-------------------|----------------|----------------------|
| Paris - Madeleine | 9574 | 55.62% | 83.23% |
| Paris - Millénaire | 3531 | 20.51% | |
| Lyon | 1086 | 6.31% | |
| Strasbourg | 136 | 0.79% | |
| Tunis | 2141* | 12.44% | 16.77% |
| New York | 425 | 2.47% | |
| Zurich | 320 | 1.86% | |
| Total | 17213 | 100% | 100% |

* Les équipes de Tunis ont intégré de nouveaux locaux en avril 2015

Informations sociétales

Organisation générale

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

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

Les données relatives au suivi des relations avec les prestataires et fournisseurs ainsi que leur sélection sont fournies par la Direction des Achats. Dans ce cadre, elle participe à l'élaboration du cahier des charges, à la sélection et au choix des prestataires et fournisseurs.

Périmètre

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

TABLES DE CORRESPONDANCE

Sont listées ci-après
les correspondances
des thématiques issues
de la loi Grenelle 2
avec le contenu
du présent rapport.

L'article 225 de la loi "Grenelle 2" de juillet 2010 (amendé par la loi "Warsmann 4" du 22 mars 2012) a modifié l'article L.225-102-1 du Code de commerce, pour étendre, à compter de l'exercice 2012, l'obligation de reporting RSE à toutes les entreprises dépassant certains seuils.



Social

| Thèmes | Sous-thèmes | Pages |
|--|---|---------|
| Emploi | L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique | 6 |
| | Les embauches et les licenciements | 5 |
| | Les rémunérations et leur évolution | 7 |
| Organisation du travail | L'organisation du temps de travail | 7 |
| | L'absentéisme | 7 |
| Relations sociales | L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci | 7,8 |
| | Le bilan des accords collectifs | 7 |
| Santé et sécurité | Les conditions de santé et de sécurité au travail | 8 |
| | Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail | 7 |
| | Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles | 8 |
| Formation | Les politiques mises en œuvre en matière de formation | 8 |
| | Le nombre total d'heures de formation | 8 |
| Diversité et égalité des chances/égalité de traitement | La politique mise en œuvre et les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes | 9 |
| | La politique mise en œuvre et les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées | 9,19,20 |
| | La politique mise en œuvre et les mesures prises en faveur de la lutte contre les discriminations | 8, 9 |
| Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives | Au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective | 9 |
| | A l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession | 9 |
| | A l'élimination du travail forcé ou obligatoire | 9 |
| | A l'abolition effective du travail des enfants | 9 |

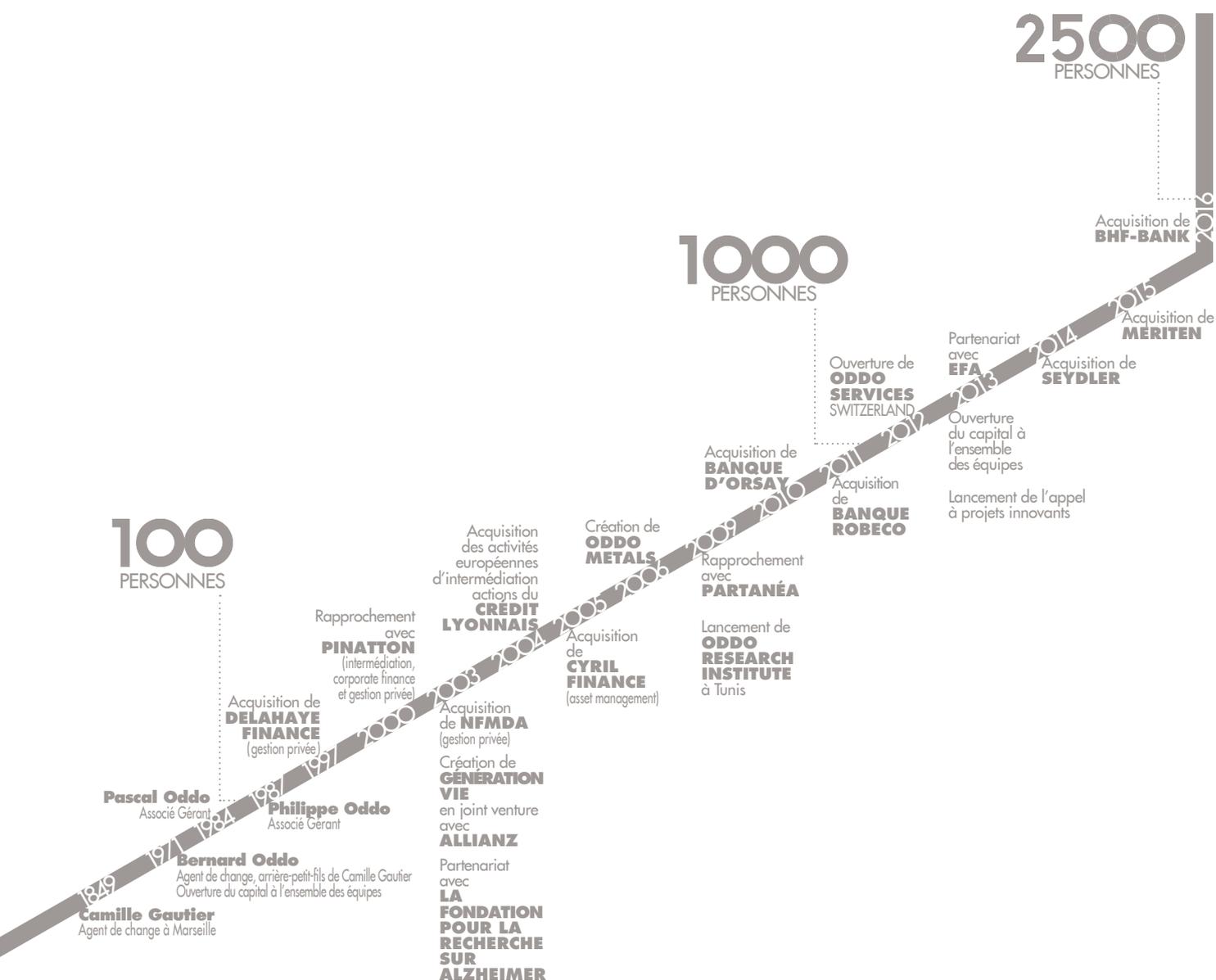
Environnement

| Thèmes | Sous-thèmes | Pages |
|--|---|--------|
| Politique générale en matière environnementale | L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement | 2,3,20 |
| | Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement | 12 |
| | Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions | 13,14 |
| | Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours | 12 |
| Pollution et gestion des déchets | Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement | 13,14 |
| | Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets | 12,19 |
| | La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité | 12,14 |
| Utilisation durable des ressources | La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales | 12 |
| | La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité de leur utilisation | 12,13 |
| | La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables | 13,14 |
| Changement climatique | L'utilisation des sols | 13 |
| | Les rejets de gaz à effet de serre | 13,14 |
| Protection de la biodiversité | L'adaptation aux conséquences du changement climatique | 13,14 |
| | Les mesures prises pour développer la biodiversité | 14 |

Sociétal

| Thèmes | Sous-thèmes | Pages |
|--|---|-------|
| Impact territorial, économique et social de l'activité de la société | En matière d'emploi et de développement régional | 17 |
| | Sur les populations riveraines ou locales | 17 |
| Relations entretenues avec les personnes ou organisations intéressées par l'activité de l'entreprise | Les conditions de dialogue avec ces personnes ou organisations | 17 |
| | Les actions de partenariat ou de mécénat | 20,21 |
| Sous-traitance et fournisseurs | La prise en compte dans la politique d'achat de la société des enjeux sociaux et environnementaux | 19,20 |
| | L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale | 19,20 |
| Loyauté des pratiques | Les actions engagées pour prévenir la corruption | 18 |
| | Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs | 18,19 |
| Droits de l'Homme | Actions engagées en faveur des droits de l'Homme | 21,22 |

UNE CROISSANCE SUR LA DUREE



ODDO & CIE

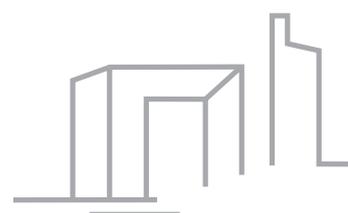
NOS VALEURS

Accessibles

Engagés

Indépendants
d'esprit

Orientés
résultats



12 boulevard de la Madeleine
75 440 Paris Cedex 09
+ 33 (0) 1 44 51 85 00
w w w . o d d o . e u