



ODDO BHF



# Rapport RSE

2016

---



# SOMMAIRE

LA STRATÉGIE RSE CHEZ ODDO	2
INFORMATIONS SOCIALES	8
INFORMATIONS ENVIRONNEMENTALES	14
INFORMATIONS SOCIÉTALES	20
PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES	22
NOTE MÉTHODOLOGIQUE RSE	24
TABLES DE CORRESPONDANCE	26

# LA STRATÉGIE RSE CHEZ ODDO

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 de Oddo & Cie est en parfaite adéquation avec l'horizon long terme soutenu par le développement durable. Les stratégies de développement et d'investissement de nos métiers, la pérennité de nos relations clients, nos actions pour prévenir la corruption et notre dispositif complet de contrôle reflètent notre engagement. Nos politiques RH, nos efforts en matière environnementale et nos initiatives solidaires avec les acteurs de la société civile sont aussi le reflet de notre responsabilité sociétale.

## La stratégie RSE au cœur de nos métiers

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 les métaux non-ferreux, principalement sur l'aluminium et le cuivre, et dans une moindre mesure, sur l'étain et le zinc, est reconnu internationalement sur la qualité de ses services, ainsi que l'intérêt et l'investissement du Groupe sur ces sujets. Ces certifications sont valables pour 3 ans et doivent être confirmées chaque année. Les deux certifications ont été confirmées en juin 2016 lors de l'audit annuel de suivi par le LRQA.



ISO 9001 • ISO 14001

## Oddo Securities

Depuis 2005, le Groupe a développé le bureau d'études actions de Oddo Securities disposant 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.

Oddo Securities, avec cette activité de recherche, est acteur sur les sujets de développement durable et de RSE.

- 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".
- 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<sup>ème</sup> et la 10<sup>ème</sup> position.
- Classé par Extel Europe "meilleure recherche corporate governance" de façon ininterrompue depuis 2006, en 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> ou 3<sup>ème</sup> position.
- Organisateur en juin 2016 du 11<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> édition début 2016, dans le cadre de Oddo Forum, du Club ESG/impact destiné à l'univers des entreprises moyennes. Une vingtaine de meetings centrés exclusivement sur la stratégie ESG ont été ainsi organisés à l'occasion de l'édition 2016 du Oddo Forum.

## 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 11<sup>ème</sup> cérémonie de ce prix a eu lieu début octobre 2016.



## Oddo Meriten Asset Management

Oddo Meriten Asset Management S.A. 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 S.A. 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 à 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 S.A. 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 S.A. et Oddo Meriten Asset Management GmbH appliquent un filtre permettant d'exclure les entreprises impliquées dans les mines anti-personnel (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 S.A. sur l'intégration des critères ESG. La gamme Avenir a depuis 2016 également basculé sur l'intégration ESG.

À l'initiative de Oddo Banque Privée, Oddo Meriten Asset Management S.A. a lancé le fond Oddo Partage en 2013, fonds doté d'un Comité d'Orientation Éthique.

Oddo Meriten Asset Management S.A. 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 les principes PRI.

Depuis 2012, Oddo Meriten Asset Management S.A. rend compte à l'AMF et aux PRI sur ces principes d'intégration ESG.

Dans sa volonté d'amélioration continue de la qualité de ses prestations, Oddo Meriten Asset Management S.A. a organisé en mars 2015 une enquête de satisfaction auprès de clients et partenaires.

Autres événements majeurs, les Investors Days, organisés par Oddo Meriten Asset Management S.A. et qui se déroulent 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 S.A. 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, Bloomberg. Données entre le 01/01/2004 et le 31/12/2016  
Les performances passées ne préjugent pas des performances futures et ne sont pas constantes dans le temps.

## La recommandation et la satisfaction de nos clients

**Oddo & Cie est attaché à inscrire ses relations dans la durée sur l'ensemble des territoires où il est implanté.**

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

L'un des indicateurs de satisfaction clients de référence pour le Groupe est le "Net Promoter Score" (NPS). Les démarches qualité se déclinent au niveau des différentes entités du Groupe, compte tenu de la diversité des métiers.

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

Avec l'intégration en 2016 de l'entité BHF, la volonté du Groupe est d'étendre cette pratique d'enquête clients auprès de la clientèle allemande des activités de banque privée.

## Actions pour prévenir la corruption

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

- Mettre en place un dispositif de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme et répondre aux obligations de déclarations auprès de TRACFIN.
- Mettre en place un dispositif de lutte contre les abus de marchés (délits d'initiés et manipulations de cours) et répondre aux obligations définies par le Règlement Abus de marché (UE) 596/2014.

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.

Des formations e-learning sur la lutte contre le blanchiment et la lutte anti-terroriste (LAB-LAT) ont été rendues obligatoires auprès de tous les collaborateurs.

Des 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 contrôle indépendantes ont notamment pour responsabilité de surveiller ces risques de "corruption". Elles sont en charge de traiter les 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 à l'Organe de Surveillance de Oddo & Cie.

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

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 chez Oddo & Cie pour y répondre :**

- Un Comité Nouveau Produit qui se tient chaque fois qu'un nouveau produit est commercialisé par l'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, Oddo & Cie 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 S.A.. Ainsi, Oddo & Cie propose aux

CGPi et à leurs clients une large gamme de contrats et de fonds spécifiques.

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

Oddo & Cie 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 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.

Ces deux formations sont validées par la CNCGP et par l'Anacofi.



**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 2016, ces conventions, qui ont réuni près de 450 participants sur chacune des sessions, ont proposé en janvier/février, la formation validante suivante :

**Les clés pour bâtir une bonne allocation d'actifs**

En septembre, c'est la formation de notre partenaire l'invest sur les investissements secondaires en private equity qui a été dispensée.



**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 a permis d'auditer 112 structures à fin 2016 - 35 audits ont été conduits en 2016 - et de leur adresser des recommandations.

Afin d'améliorer l'accompagnement, des audits de suivi des actions sont également mis en place.

# INFORMATIONS SOCIALES

LES PERSONNES  
AU COEUR DE  
LA STRATÉGIE  
DU GROUPE.

Le développement  
des ressources  
humaines  
accompagne la  
stratégie du Groupe.

Tout au long de l'année 2016, la Direction des Ressources Humaines s'est notamment mobilisée pour accompagner les collaborateurs dans le développement franco-allemand du Groupe.

L'effort a notamment été porté sur le recrutement de profils juniors (plus de 50 profils juniors recrutés en 2016), germanophones et mobiles.

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.

La mobilité est également au cœur des enjeux de la politique de gestion des carrières. Dès lors qu'une embauche est validée, une offre de mobilité interne est adressée à l'ensemble des collaborateurs, qui sont libres de déposer leurs candidatures auprès des Ressources Humaines. Il est procédé à un recrutement externe lorsque le poste ne peut être pourvu par la mobilité interne, sur des compétences ou métiers critiques ou très sensibles et spécifiques.

Sur l'année 2016, le Groupe a accompagné la réalisation de 28 mobilités internes.

Avec son développement en Allemagne, le Groupe s'est aussi attaché à favoriser les mobilités franco-allemandes, en mettant en place des dispositifs dédiés. A ce jour, plusieurs collaborateurs ont déjà fait une mobilité vers l'Allemagne.



## Le European Talents Program - Développer les potentiels

**Le European Talents Program est un programme très sélectif, alliant responsabilités et mobilité. Programme de 3 ans, il permet à de jeunes diplômés français et allemands de rejoindre le Groupe en CDI, avec un accompagnement spécifique pendant toute sa durée.**

Pendant ces 3 premières années, le collaborateur passera a minima 12 mois en France et 12 mois en Allemagne et pourra ainsi être un véritable ambassadeur de notre nouvelle culture d'entreprise franco-allemande.

En 2016, 8 candidats ont rejoint le European Talents Program.

## 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 Talents Day, dédié aux étudiants.
- Le CFA Research Challenge, dont le Groupe est partenaire depuis 2012.

**Pour l'année 2016, la DRH s'est notamment attachée à développer de nouveaux partenariats avec des organismes de formation franco-allemands.**

A ce titre, le Groupe a participé au forum de la Frankfurt School of Management qui s'est tenu à Francfort le 12 octobre 2016. La DRH a également initié en 2016 un partenariat avec le Campus franco-allemand de Science-Po à Nancy et l'Université de Dauphine qui a lancé en 2016 un cursus franco-allemand de formation en apprentissage.

## 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 BHF)

Ces chiffres incluent les entrées et sorties des effectifs de OMAM GmbH et Oddo Seydler.

Effectifs Groupe	2013	2014	2015*	2016
Nombre d'entrées**	175	152	189	178
<i>Dont CDI</i>	84	85	120	102
Nombre de sorties***	163	139	171	177
<i>Dont CDI</i>	84	74	101	111

\* 2015 : hors croissances externes

\*\* Ici, entrées = recrutements (= hors mobilités internes et transformations de contrat)

\*\*\* Ici, sorties = départs (= hors mobilités internes et transformations de contrat)

### Entrées / sorties pour l'entité BHF, CDI et CDD en 2016

**Entrées : 53**

**Sorties : 138**

## Effectifs Groupe et répartition géographique

Effectifs	Groupe 2013	Groupe 2014	Groupe 2015	Groupe 2016	dont France	dont Europe hors France	dont Asie	dont États-Unis	dont Afrique
<b>Effectif salarié au 31/12</b>	<b>822</b>	<b>840</b>	<b>1 154</b>	<b>1 163</b>	<b>735</b>	<b>305</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>112</b>
<i>Dont CDI</i>	763	789	1 090	1 106	686	298	2	9	111
<i>Dont CDD</i>	59	51	64	57	49	7	0	0	1
Hommes	497	522	735	737	442	216	2	5	72
Femmes	325	318	419	426	293	89	0	4	40
<b>Effectifs moyens</b>	<b>826</b>	<b>823</b>	<b>1 062</b>	<b>1 159</b>	<b>740</b>	<b>306</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>100</b>

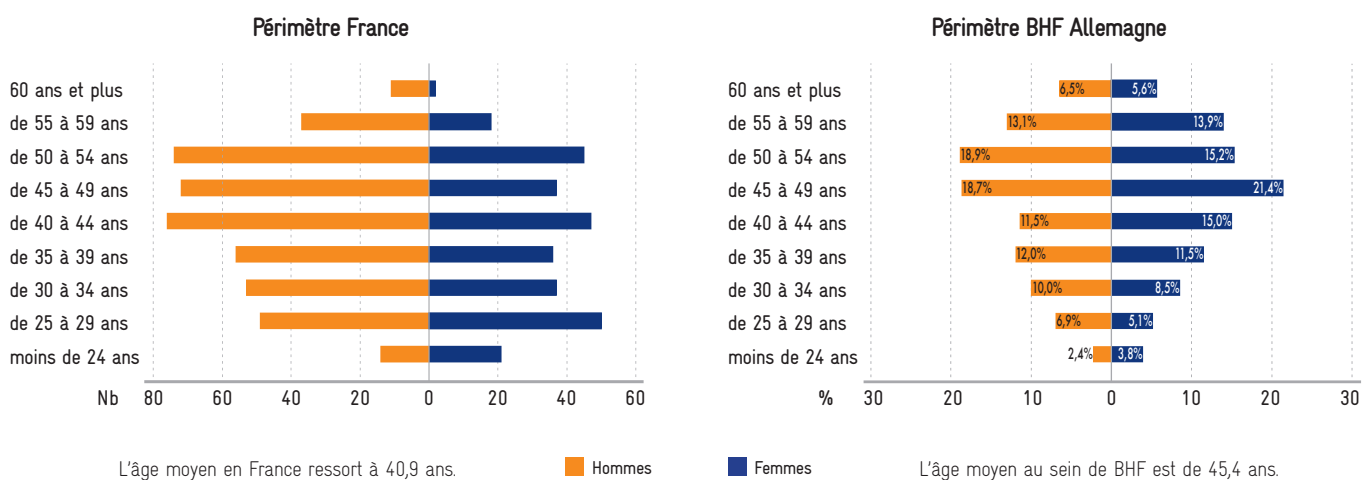
## Effectif BHF et répartition géographique au 31/12/2016 \*

Effectifs	BHF Bank Group 2013	BHF Bank Group 2014	BHF Bank Group 2015	BHF Bank Group 2016	dont Allemagne	dont Europe hors Allemagne	dont Asie
<b>Effectif salarié au 31/12</b>	<b>1 188</b>	<b>1 115</b>	<b>1 171</b>	<b>1 082</b>	<b>1 018</b>	<b>63</b>	<b>1</b>
<i>Dont CDI</i>	1 168	1 085	1 132	1 049	987	61	1
<i>Dont CDD</i>	20	30	39	33	31	2	0
Hommes	650	608	643	583	550	32	1
Femmes	538	507	528	499	468	31	0
<b>Effectifs moyens</b>	<b>1 194</b>	<b>1 130</b>	<b>1 134</b>	<b>1 132</b>	<b>1 049</b>	<b>82</b>	<b>1</b>

\* Sont exclues les personnes en congé parental et en longue maladie.

Les effectifs présentés en 2013 et 2015 inclus sont avant l'acquisition par Oddo.

## Répartition des effectifs par tranche d'âge au 31/12/2016



## Rémunérer la performance individuelle et collective

La rémunération des collaborateurs est un ensemble constitué de rémunérations directes et indirectes, immédiates et différées, individuelles et collectives. Cet ensemble se compose du salaire fixe, de parties variables individuelles (primes), de rémunération différée (participation, plan 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.

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.

## Une politique de Partnership

La politique de Partnership est un élément différenciant pour le Groupe et de motivation pour les équipes. S'agissant des collaborateurs des structures françaises du Groupe, près de 67% 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 du capital humain par le partage des connaissances,
- le développement de la transversalité inter-métiers en favorisant la mobilité interne.

Afin d'entretenir et renforcer cette culture du Partnership et surtout d'ouvrir le capital du Groupe aux collaborateurs des structures allemandes, le fond d'actionnariat salarié "Oddo Partnership", mis en place en 2013, a été rouvert pour **une nouvelle souscription au terme de l'année 2016. Il a été offert aux collaborateurs des Sociétés allemandes du Groupe de participer dans ce fonds.** Dans le cadre de cette opération, ce sont 556 salariés du Groupe (soit 26% des collaborateurs éligibles) qui ont investi au global plus de 7M€ dans le fonds, ce qui leur a permis d'investir pour la première fois dans le Partnership ou bien d'y renforcer leur participation.

## 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 2016, les salariés à temps partiel représentent 3,5% de l'effectif salarié France.

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

### Absentéisme\*

Périmètre social France	2014	2015	2016
% absentéisme	1,73	2,28**	1,69**

\* 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 Atma.

Pour les effectifs de l'entité BHF en Allemagne, le nombre de jours d'absence moyen par salarié est de 3,48%. Ceci, et spécifiquement pour le calcul au sein de l'entité BHF, inclut potentiellement les jours de week-end, qui peuvent être compris dans les absences.

## Développer et maintenir un dialogue social ouvert et constructif

Le Groupe 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 de l'effectif France.

Périmètre France		2014	2015	2016
Organisation du dialogue social	Nombre de représentants du personnel	31	41	37
	Nombre de réunions sociales	49	52	41
Bilan des accords collectifs	Nombre d'accords signés	2	1	2

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.

La dynamique franco-allemande s'est poursuivie sur l'année 2016 avec l'acquisition de la BHF-Bank. Ces trois 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, en France, un total de 46 sauveteurs secouristes du travail. Sur l'exercice 2016, 10 collaborateurs ont été formés en matière de santé et de sécurité.

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	2016
Nombre d'accidents du travail déclarés, avec arrêt de travail	1	0	2	4
Total absences liées à un accident du travail (en jours calendaires)	18	0	368	99
Nombre d'accidents de trajet déclarés, avec arrêt de travail	2	3	4	7
Total absences liées à un accident de trajet (en jours calendaires)	49	25	101	193
Nombre de maladies professionnelles	0	0	0	0
Nombre d'accords signés en matière de santé et sécurité	0	0	0	0

Il y a eu au sein de l'entité BHF, en Allemagne, en 2016, 8 accidents du travail et 7 accidents de trajet déclarés.

## La formation, un vecteur de développement des collaborateurs du Groupe

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

- Répondre aux souhaits et aux besoins d'apprentissage individuels des collaborateurs.

- Apporter à chacun un soutien et un développement autour de compétences clés, notamment le management, l'expertise attachée aux métiers, le développement commercial, la maîtrise de l'anglais.

L'offre de formation est ainsi constituée de modules individuels et de modules collectifs. À titre d'exemple, en 2016 le Groupe a proposé et organisé des formations sur les thématiques suivantes :

- Management (pour les nouveaux managers) avec un effort tout particulier en 2016, puisque 5 ateliers de 2 jours ont été délivrés,
- Prise de parole en public,
- Efficacité professionnelle et coaching,
- Langues étrangères (principalement anglais et allemand) afin d'accompagner les collaborateurs et soutenir le développement international du Groupe.

**Pour l'effectif France**

Formation	2014	2015	2016
Nombre de salariés formés	368	396	399
Nombre d'actions de formation	521	627	598
Nombre total d'heures de formation	5 214	6 588	5 478

**Au sein de l'entité BHF**, le nombre de salariés formés a été de 548 en 2016, pour 6000 heures de formation.

## Promouvoir la diversité et l'égalité des chances

**Le Groupe 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 de Oddo & Cie.

## Égalité professionnelle hommes-femmes

**Au 31 décembre 2016, les femmes représentent 36,6% de l'effectif salarié Groupe (hors BHF), contre 36,3% en 2015.**

En 2014, la direction des Ressources Humaines du Groupe 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 le principe d'égalité. 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'actions suivants :

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

Au sein de l'entité BHF, de nombreuses initiatives sont prises pour favoriser l'égalité homme-femme, notamment : formations et coachings spécifiques, lien et contact pendant les congés parentaux, travail à domicile, emploi à temps partiel.

Chaque nouveau collaborateur au sein de l'entité BHF signe à son arrivée une charte anti-discrimination.

## Contrat de génération

En 2013, une réflexion a été menée avec les partenaires sociaux sur les seniors ayant 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 31/12/2014		Au 31/12/2015		Au 31/12/2016	
	+50 ans	-28 ans	+50 ans	-28 ans	+50 ans	-28 ans
Hommes	92	48	100	48	122	45
Femmes	44	43	48	41	65	47
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>91</b>	<b>148</b>	<b>89</b>	<b>187</b>	<b>92</b>

Ces chiffres reflètent l'effectifs France, en CDI et CDD.

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

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

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

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 2016, 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 de handicap**. La Direction des Ressources Humaines étudie attentivement chaque nouvelle candidature reçue.
- **Les partenariats avec le secteur protégé** : ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) ou EA (Entreprises Adaptées) pour différentes prestations, notamment les plateaux repas, les buffets, les cocktails, les impressions. En 2016, un sous-main 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. En 2016, le total des dépenses avec ce secteur représente 24 016,85 €.
- **La sensibilisation de nos collaborateurs sur cette thématique**. La Mission Handicap a organisé, en novembre 2016, un marché de Noël solidaire, sur les sites de la Madeleine et du Millénaire, dans le cadre de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. 274 collaborateurs ont acheté des produits réalisés par les ESAT (Etablissements et Service d'aide par le travail) pour un montant total de 3720 €.

Suite aux importants travaux de rénovation et de sécurisation entrepris au niveau des accès aux locaux du site Madeleine fin 2015, nos locaux se conforment en 2016 aux normes d'accès aux personnes à mobilité réduite.

L'entité BHF respecte les engagements légaux propres à l'Allemagne en matière de recrutement des travailleurs handicapés.

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 ces quatre critères qui sont :

- 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

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

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

Désireux de limiter son empreinte écologique, le Groupe Oddo a continué de développer ses efforts de maîtrise de l'énergie en 2016, avec notamment la mise en place réussie d'une "print policy" et l'utilisation d'outils digitaux.

L'intégration de l'entité BHF en 2016 a multiplié les nécessités de contact entre la France et l'Allemagne, le Groupe a continué de promouvoir l'utilisation de visioconférences, avec notamment la mise en place de 16 nouvelles salles visio au sein des sites allemands de l'entité BHF. Ceci afin de limiter l'augmentation des déplacements.





Comme pour 2014 et 2015, aucune provision ou garantie n'est constituée au 31/12/2016, dans le cadre d'un processus de gestion des risques, au titre de risques environnementaux encourus par le Groupe pour ses activités. Par ailleurs, compte tenu des activités du Groupe, aucune mesure liée à l'adaptation aux conséquences du changement climatique n'a été prise.

## 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, canettes et bouteilles plastique et cartouches usagées.

### Montants exprimés en tonnes (sites France)

Retraitement des déchets	2013	2014	2015	2016	Var. 2015/2016
Papier	50,9	54,7	48,3	49,3	2%
Carton	15,5	10,5	11,0	9,5	-14%
Canettes et bouteilles plastique	*	0,5	0,8	0,3	-56%

\* 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 canettes et bouteilles plastique. Des bacs sont également disponibles pour la collecte des piles usagées.

Par ailleurs, le Groupe Oddo n'achète que du papier labellisé FSC ou PEFC, ou du certificat Imprim'vert, que ce soit pour les impressions de brochures et de cartes de visites, la reprographie ou l'éditique client. Ces actions visant à favoriser le recyclage des déchets et l'utilisation de papier recyclé, tout comme la "print policy", reflètent la volonté du Groupe de s'inscrire dans une démarche d'économie circulaire.

L'ensemble des travaux faits sur les climatiseurs est réalisé 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.

Sur le site du Millénaire en 2016 a été organisé le passage en éclairage ECO en LED de tous les sanitaires.

D'autres plans d'actions sont en cours de déploiement pour les sites de la Madeleine et du Millénaire, notamment : passage sur l'éclairage LED avec détection de présence, virtualisation des serveurs informatiques, installation d'une Gestion Technique de Bâtiment (GTB) avec pour objectif une gestion optimisée de la consommation électrique sur le site de Madeleine.

## 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).**

La consommation d'eau se poursuit en 2016.

### Consommation d'eau de ville en m<sup>3</sup> (sites Paris)

Exercice	2012	2013	2014	2015	2016	Var. 2015/2016
Consommation (en m <sup>3</sup> )	11 243	10 005	9 517	9 038	8 144	-10%

## Le papier

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

Le Groupe Oddo s'engage dans la voie de la digitalisation et met en place des outils et méthodes de travail permettant de réduire significativement la consommation de papier. De nombreux collaborateurs, notamment au sein des équipes commerciales, ont été équipés de tablettes tactiles en 2015 et 2016.

### En nombre de feuilles (sites France)

Exercice	2012	2013	2014	2015	2016	Var. 2015/2016
Papier blanc	8 670 000	8 422 500	7 062 500	6 905 000	5 322 500	-23%
Papier à en-tête	150 000	180 000	95 000	70 000	90 000	29%
Éditique*	-	1 709 126	1 907 352	1 691 214	3 519 044	108%

\* Indicateurs mis en place en 2013

Dans cette même optique, une "print policy" a été validée fin 2015 afin de rationaliser les impressions, réduire le parc des imprimantes et sécuriser les impressions.

Cette politique d'impression vise ainsi à privilégier les impressions recto-verso, en noir et blanc, à limiter les impressions d'e-mails, réduisant la consommation de papier tout comme le nombre de copieurs couleur. Elle a été communiquée à l'ensemble des collaborateurs et est disponible sur l'intranet depuis mars 2016. La consommation papier a été très sensiblement réduite - de 23% - en 2016, notamment grâce à cette "print policy".

La production de papier à en-tête a été augmentée en 2016 suite à un changement de capital du Groupe Oddo & Cie, qui a nécessité de nombreuses réimpressions, plutôt que l'utilisation des stocks.

Enfin, la production éditique de 2016 intègre les données relatives aux pages émises, y compris pour les contrats d'assurance vie.

S'agissant des courriers destinés aux clients privés, l'activité de Banque Privée propose 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 de la Comptabilité Fournisseurs du Groupe. De même, l'activité Oddo Metals a mis en place une gestion numérisée des contrats d'achat et de vente de métaux dès 2011, puis une gestion numérisée de la facturation dès 2012.

- Consommation d'électricité : 10 173 076 kWh.  
100% de cette électricité provient de sources d'énergie renouvelable.
- Consommation d'eau : 31 573 m<sup>3</sup>
- Traitement des déchets (en tonnes, estimation pour les mois de novembre et décembre) :
  - papier : 88,44
  - emballage : 54,08
  - verre : 8,35
  - déchet informatique : 2,31
- Consommation de papier : 7 608 100 feuilles



## Energie

**Les postes les plus consommateurs d'énergie de Oddo & Cie 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).**

### Energie (sites Paris)

Exercice	2012	2013	2014	2015	2016	Var. 2015/2016
Fuel (en litres)	600	700	400	895	405	-55%
Electricité (en Kwh)	5 322 588	4 677 406	4 250 487	4 175 752	3 950 069	-5%

Une maintenance électrique à l'été 2015 est à l'origine de la forte hausse de la consommation de fuel (+124%), ayant ainsi sollicité le groupe électrogène. En 2016, nous sommes revenus à un niveau proche de celui de 2014.

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

Le Groupe Oddo & Cie ne dispose pas de réseaux d'agences et ses 2 principaux bâtiments d'accueil des collaborateurs situés à Paris (Madeleine et Millénaire, soit près de 64% 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).

## Données environnementales pour l'entité BHF

**Concernant les deux principaux sites de l'entité BHF, à Francfort et Offenbach, les éléments principaux concernant notre responsabilité environnementale sont les suivants :**

L'entité BHF possède sa propre cantine dans ses locaux, accessible à l'ensemble des collaborateurs et s'attache à respecter notre environnement, avec notamment des produits de saison et une gestion très stricte de la production de menus pour éviter la surproduction et le gaspillage.

## 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 d'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.



Il n'y a pas eu de BEGES en 2016, le prochain aura lieu en 2017.

#### Bilan d'Émission des Gaz à Effet de Serre en tonnes de CO2

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%
<b>Total</b>		<b>750</b>	<b>553</b>	<b>379</b>	<b>-31%</b>

Le Groupe Oddo ne produit pas de biens ou services qui génèrent des émissions de gaz à effet de serre.

Parmi les principales sources d'émissions directes de gaz à effet de serre de Oddo & Cie se trouvent les moyens de transport utilisés dans le cadre de l'activité d'intermédiation de métaux non ferreux de Oddo Metals, et, dans une moindre mesure, les déplacements des collaborateurs commerciaux.

S'agissant des déplacements des collaborateurs, ceux-ci sont inévitables du fait de notre activité, et ce d'autant que les opérations de croissance externes de 2015 et 2016 ont porté sur des entreprises situées en Allemagne.

Afin de limiter les déplacements entre les sites du Groupe, l'installation des salles de visioconférence sur l'ensemble de nos sites s'est poursuivie en 2016 avec sur l'année, 2 nouvelles salles connectées à Paris, 1 à Tunis et 16 chez BHF.

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



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

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, référençant les hôtels à "walking distance" de nos bureaux afin de limiter l'utilisation de moyens de transport.

Pour les taxis, le Groupe fait appel à la compagnie TAXI G7. TAXI G7 est la 1<sup>ère</sup> 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. TAXI G7 propose des véhicules à motorisation hybride, à faible taux d'émission de CO2.

**Ainsi, le bilan pour 2016 fait ressortir, par km de course, une réduction des émissions moyennes de CO2 de 5% comparé à 2015.**

Le Groupe Oddo 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, les émissions de CO2 ont été limitées à la baisse en 2016, soit 100 g/km pour un commercial et 120 g/km pour les seuls Directeurs Régionaux.

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 22 véhicules au 31/12/2016.

## Gaspillage alimentaire

**Le Club Oddo a produit en 2016 : 8500 petits déjeuners, 12000 déjeuners et 3000 plateaux repas.**

La démarche du Club Oddo est de limiter au maximum le gaspillage alimentaire.

Pour ce faire, les achats de nourriture sont ajustés au plus près du nombre de couverts à servir. Une vigilance s'applique avec les fournisseurs sur la qualité, la provenance et la traçabilité des produits ainsi que l'approche d'une culture raisonnée.

Par ailleurs, des bacs récupérateurs de verre sont en place au niveau de la cuisine du Club Oddo.

La gestion de la cantine du principal site de BHF à Francfort s'attache également à respecter l'environnement, notamment par la production de 75% des repas, ce qui permet d'ajuster au mieux les quantités et de réutiliser le cas échéant ce qui n'a pas été consommé.

Par ailleurs, il y a une forte volonté d'acheter des produits frais, aucune viande surgelée notamment n'est utilisée.

## Protéger la biodiversité

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

# INFORMATIONS SOCIETALES

Conscient de sa responsabilité  
au sein de notre société,  
le Groupe Oddo initie  
et soutient des démarches  
innovantes avec  
les acteurs impliqués  
dans la société civile.

Plusieurs initiatives portées au niveau du Groupe  
Oddo et/ou de notre nouvelle entité BHF, illustrent  
parfaitement bien cet engagement.



## 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 Mission Handicap).

### 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 au 31/12/2016 14,1% de l'effectif France.

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

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

Le service Achats intègre systématiquement une clause RSE dans les appels d'offres menés tout au long de l'année.

**Le Groupe a adhéré fin 2014 à EcoVadis qui fournit la 1<sup>ère</sup> plateforme collaborative permettant aux entreprises d'évaluer les performances environnementales et sociales de leurs fournisseurs dans le monde entier.**

Le partenariat a été reconduit en 2016 et une vingtaine de prestataires parmi les plus représentatifs (par le chiffre d'affaires ou la criticité) sont en cours d'évaluation.



### 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.

Au sein de l'entité BHF, le département achat s'est engagé à faire signer à l'ensemble des fournisseurs la clause MILOG, qui garantit en Allemagne un salaire minimal.

## Proximité avec les acteurs financiers de la Place

**Tous les ans, à l'initiative et sous la présidence de M. 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 2016, les débats ont porté sur le bilan des assemblées générales 2015, le vote par internet pré-assemblée générale (plateforme VOTACCESS) et sur la modernisation du fonctionnement des AG, dans le cadre de la modernisation du droit des sociétés. Cet événement a réuni 24 participants, investisseurs représentatifs de la Place de Paris et représentants de grandes entreprises françaises.

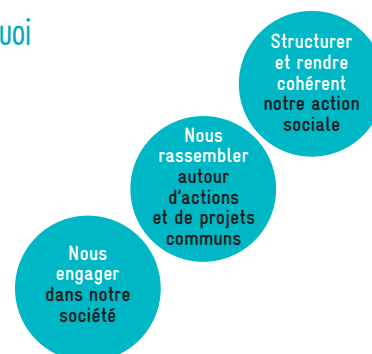
## Oddo Agir pour demain : le fonds de dotation du Groupe

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 : catastrophes naturelles, écologiques, humanitaires, urgence sociale etc...
- Le soutien à la recherche : scientifique, 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 la Fondation pour la Recherche sur 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, décrétée par le Gouvernement en 2007 "Grande cause Nationale", suivi de la mise en place des plans, successivement, "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 Oddo & Cie encourage et soutient depuis plus de 12 ans et de manière encore plus prononcée 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, le Groupe 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.
- De financer des projets innovants développés par MSF.
- De lever des fonds en faveur de MSF au moyen de courses sportives et solidaires.
- D'associer et de sensibiliser les équipes, à nos actions avec cette association via l'organisation d'événements ponctuels (réunions internes etc.).
- De permettre à MSF de rencontrer de nouveaux partenaires potentiels.

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

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 sur le terrain de Médecins Sans Frontières.

[www.msf.fr/press/videos/mini-lab-mieux-combattre-antibioresistance](http://www.msf.fr/press/videos/mini-lab-mieux-combattre-antibioresistance)

Œuvrant dans des domaines d'expertises différents, Oddo & Cie et MSF partagent des valeurs communes : indépendance, réactivité, 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 2016, 106 coureurs du Groupe Oddo & Cie ont participé au Nouveau Cross du Figaro.**

Cette course sportive et solidaire a permis de réaliser un don important en faveur de MSF puisque pour chaque kilomètre parcouru, 10 € étaient versés par le fonds de dotation Oddo Agir pour demain à MSF.

Par ailleurs, une exposition photo MSF ("4800 tonnes : 2015 une année d'urgence") et un meeting commun Oddo Agir pour demain et Médecins Sans Frontières ont eu lieu avec les collaborateurs du Groupe, afin de mieux faire connaître en interne nos actions communes, de donner envie d'agir aux côtés du fonds de dotation et de susciter au sein des différentes équipes des idées de projets qui s'inscriraient dans le cadre de notre convention de mécénat.

## La BHF-Bank Stiftung

### **Nouveaux chemins, nouvelles perspectives**

L'idée de développer et de promouvoir l'interaction sociale a été en 1999 le moteur pour le management de la BHF-Bank AG afin de créer une fondation. Selon son statut la fondation se concentre sur deux champs d'action :

- Des projets sociaux et des projets scientifiques avec une orientation socio-politique.
- La promotion des arts contemporains et de jeunes artistes contemporains. Le but de la fondation, une "Stiftung bürgerlichen Rechts" à but non-lucratif, consiste à soutenir des initiatives, qui peuvent promouvoir le développement de la société et pour ceci contribuer à inciter des manières de réflexion nouvelles et décisives pour l'avenir.

Les projets sociaux visent à créer ou promouvoir des concepts nouveaux et effectifs, qui fournissent des alternatives pour sortir les systèmes sociaux et éducatifs d'impasses actuelles.

Basés sur la coopération avec des partenaires dans le terrain, ils établissent de nouvelles démarches.

- Soutien au projet BABYLOTSE, à destination des parents au moment de la naissance d'un enfant, visant à prévenir des charges anormales, voire des cas de maltraitance. Il a une envergure nationale.
- Mise en place du projet FAMILIENSTART, qui propose un coaching à des mères célibataires très jeunes et au chômage, afin de faciliter leurs relations avec leurs enfants et leur développement professionnel. Il a été repris par le Jobcenter Frankfurt Rhein-Main, la structure administrative pour des chômeurs depuis plus d'un an.

Les projets scientifiques soutiennent la recherche sur les conditions de vie des personnes âgées et les possibilités d'améliorer ces conditions.

La fondation collabore depuis presque 15 ans avec la Goethe Université à Francfort sur Main. Elle a soutenu de 2003 à 2014 des chaires universitaires dans le domaine de la gériatrie psychiatrique et dans le domaine des sciences de l'éducation.

Sur la base de ces chaires a été développée une structure de recherche interdisciplinaire, le FORUM FÜR INTERDISZIPLINÄRE ALTERNSWISSENSCHAFTEN (FFIA) que la Fondation soutient depuis 2014.

Le projet phare dans le domaine culturel est le festival de création FRANKFURTER POSITIONEN. Tous les deux ans, la fondation commande des œuvres d'art à des artistes internationaux sur des thèmes d'actualité. Les œuvres peuvent être présentées en coopération avec d'importantes institutions culturelles lors du festival. Le concept est lié au concours de performances artistiques pour la jeunesse dénommé UNART. Lors de ce concours, 28 groupes d'adolescents de quatre régions en Allemagne ont, tous les deux ans, la possibilité de présenter des performances sur un thème libre dans des conditions professionnelles, sur les plateaux de quatre grands théâtres allemands.

[www.bhf-bank-stiftung.de](http://www.bhf-bank-stiftung.de)



**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 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.

Le Groupe Oddo & Cie a initié la réflexion et décidé de son adhésion au Pacte Mondial des Nations Unies en 2014. L'adhésion est effective depuis 2015.

En 2016, Oddo a renouvelé son engagement.



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	9 à 13
2.	A veiller à ne pas se rendre complices de violation des droits de l'Homme	9 à 13
Normes internationales du travail		Pages
3.	Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective	11 et 12
4.	A contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	9 et 13
5.	A contribuer à l'abolition effective du travail des enfants	9 et 13
6.	A contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession	12 et 13
Environnement		Pages
7.	Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement	14 à 17
8.	A prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	14 à 17
9.	A favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	14 à 17
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	5

# 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 2016.

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 Ressources Humaines 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, à l'exception de l'entité BHF.

Le périmètre dit "France" est constitué des sites : Madeleine, Millénaire, Lyon, 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, Zurich et Milan.

Les données de l'entité BHF sont présentées de manière séparée, pour l'ensemble des effectifs BHF, ou pour les effectifs BHF présents en Allemagne.

Les données collectées couvrent la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2016.

## 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. 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 et BHF
Effectifs par âge	France et BHF Allemagne
Embauches/Sorties de personnes	Groupe et BHF
Formation	France et BHF Allemagne
Accidents du travail	France et BHF Allemagne
Absentéisme	France et BHF Allemagne
Accords collectifs	France
Partnership	Groupe y compris BHF

## 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 et les deux principaux sites allemands de BHF à Francfort, ces sites étant très largement représentatifs de l'ensemble du Groupe.

### Superficie des locaux

Site	En m <sup>2</sup>	En %	Périmètre couvert
Paris - Madeleine	9574	15,3%	Oui
Paris - Millénaire	3531	5,6%	Oui
Lyon	1086	1,7%	Oui
Strasbourg	136	0,2%	Oui pour électricité
Tunis	2141	3,4%	Non
New York	425	0,7%	Non
Zurich	320	0,5%	Non
Offenbach, Strahlenbergerstrasse - BHF	20791	33,2%	Oui
Francfort, Bockenheimer Landstrasse - BHF	24704	39,4%	Oui
<b>Total</b>	<b>62708</b>	<b>100%</b>	

## Informations sociétales

### Organisation générale

La Direction de la Communication et du Marketing initie et coordonne les différentes actions de mécénat et de partenariat. En lien avec cette Direction, le fonds de dotation est co-animé par deux collaborateurs, respectivement de la Direction Financière à Paris et de l'activité Corporate Finance à Francfort, au titre de leur responsabilité dans le cadre d'un programme de développement RH spécifique.

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 et en Allemagne.

# 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
<b>Emploi</b>	L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	10
	Les embauches et les licenciements	9
	Les rémunérations et leur évolution	11
<b>Organisation du travail</b>	L'organisation du temps de travail	11
	L'absentéisme	11
<b>Relations sociales</b>	L'organisation du dialogue social, notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociation avec celui-ci	11,12
	Le bilan des accords collectifs	11,12
<b>Santé et sécurité</b>	Les conditions de santé et de sécurité au travail	12
	Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	11
	Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	12
<b>Formation</b>	Les politiques mises en œuvre en matière de formation	12
	Le nombre total d'heures de formation	12
<b>Diversité et égalité des chances/égalité de traitement</b>	La politique mise en œuvre et les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	12,13
	La politique mise en œuvre et les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	13
	La politique mise en œuvre et les mesures prises en faveur de la lutte contre les discriminations	12,13
<b>Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives</b>	Au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	11,12
	A l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	12,13
	A l'élimination du travail forcé ou obligatoire	13
	A l'abolition effective du travail des enfants	13

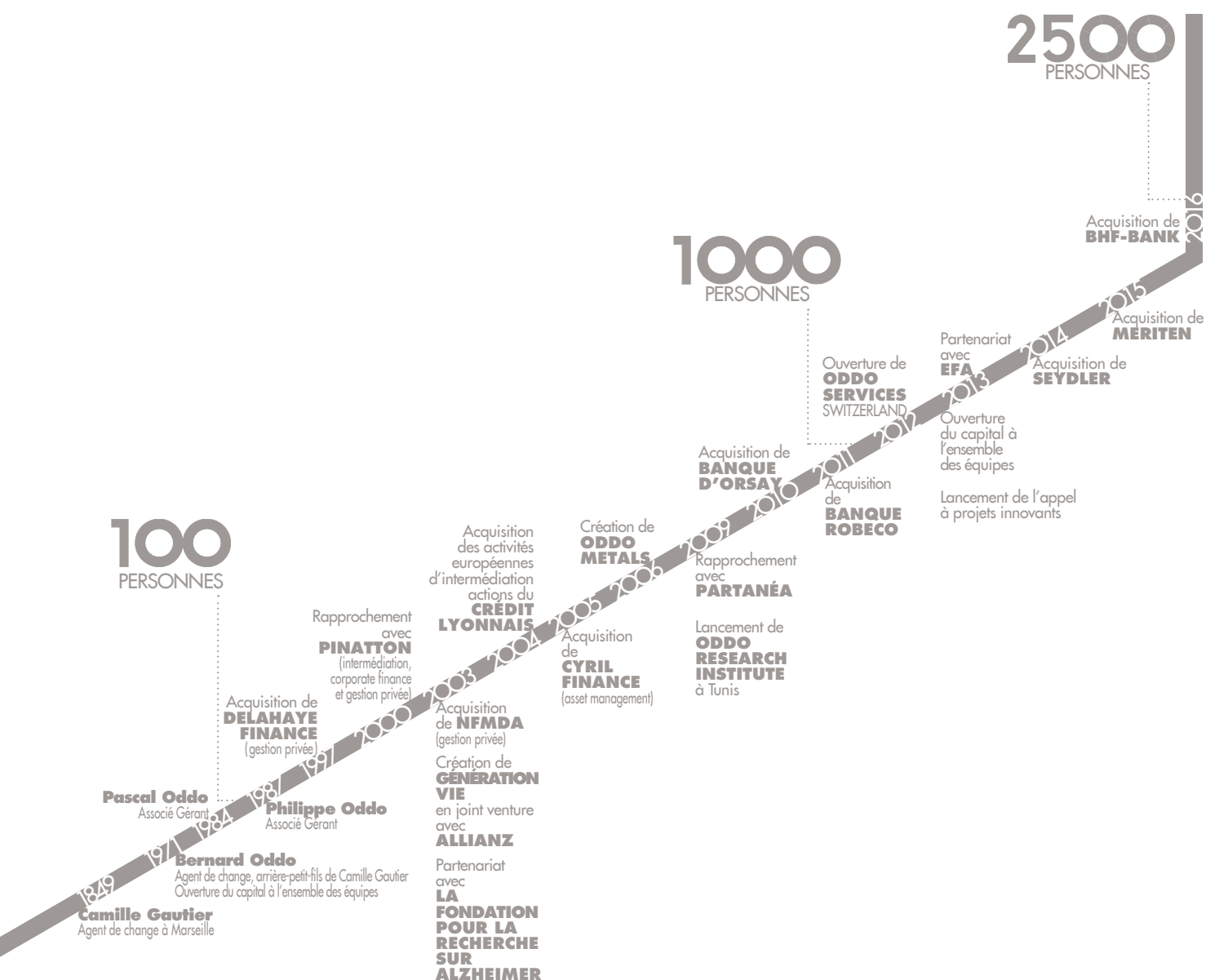
## Environnement

Thèmes	Sous-thèmes	Pages
<b>Politique générale en matière environnementale</b>	L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	2,3,19
	Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	15
	Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	16,17
	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	15
<b>Pollution et gestion des déchets</b>	Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	16,17
	Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	15,16,19
	La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	15
<b>Utilisation durable des ressources</b>	La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales	15,16
	La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité de leur utilisation	15,16
	La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	16,17
<b>Changement climatique</b>	L'utilisation des sols	16
	Les rejets de gaz à effet de serre	16
<b>Protection de la biodiversité</b>	L'adaptation aux conséquences du changement climatique	15
	Les mesures prises pour développer la biodiversité	17

## Sociétal

Thèmes	Sous-thèmes	Pages
<b>Impact territorial, économique et social de l'activité de la société</b>	En matière d'emploi et de développement régional	9,13,21
	Sur les populations riveraines ou locales	9,13,21
<b>Relations entretenues avec les personnes ou organisations intéressées par l'activité de l'entreprise</b>	Les conditions de dialogue avec ces personnes ou organisations	2 à 7
	Les actions de partenariat ou de mécénat	19,20,21
<b>Sous-traitance et fournisseurs</b>	La prise en compte dans la politique d'achat de la société des enjeux sociaux et environnementaux	19
	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
<b>Loyauté des pratiques</b>	Les actions engagées pour prévenir la corruption	5,6
	Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	5
<b>Droits de l'Homme</b>	Actions engagées en faveur des droits de l'Homme	21,22

# UNE CROISSANCE SUR LA DUREE



Directions des Ressources Humaines et de la Communication  
Réf.: OCI-DG0216 - 03'17

Imprimé sur Cocoon 100% recycled





**ODDO BHF**

12 boulevard de la Madeleine - 75440 Paris Cedex 09  
+ 33 (0)1 44 51 85 00 - [www.oddo.eu](http://www.oddo.eu)