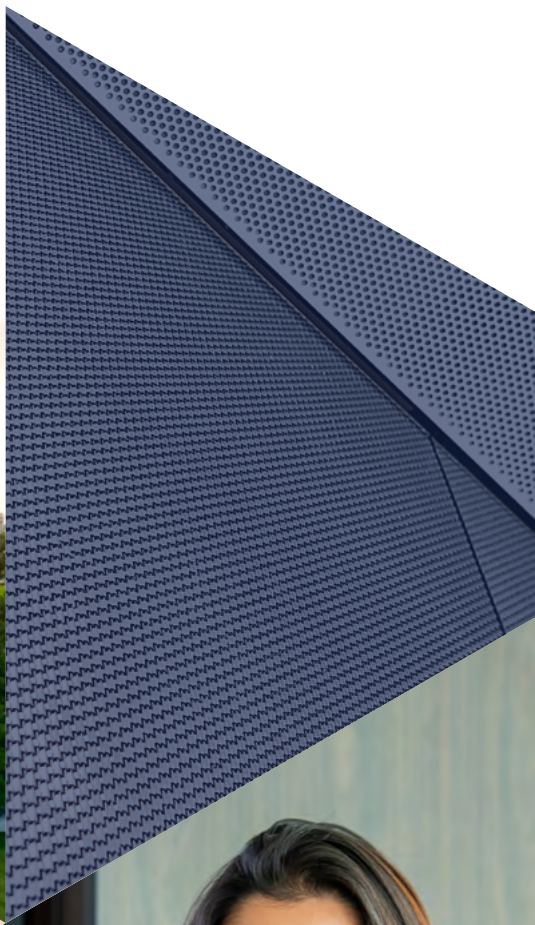


Rothschild & Co

Rapport de Responsabilité d'Entreprise 2020

Rothschild & Co

Sommaire

Message du Président Exécutif 4

1. Responsabilité d'entreprise de Rothschild & Co

1.1 Modèle économique de Rothschild & Co 10
1.2 Contexte et approche 12
1.3 Stratégie en matière de Responsabilité d'entreprise 15

2. Impact opérationnel

2.1 Des pratiques commerciales responsables 21
2.2. Une culture responsable de l'humain 27
2.3 Nos responsabilités à l'égard de l'environnement 35
2.4 Engagement sociétal 41

3. Impact des activités du Groupe

3.1 Investissement responsable 51
3.2 Opportunités d'intégration des critères ESG dans les autres métiers 60

A. Informations supplémentaires 63

Message du Président Exécutif

Comptant parmi l'un des de services financiers au monde, nous avons bâti notre réputation auprès de nos clients en poursuivant constamment, depuis plus de deux cents ans, l'objectif de promouvoir des idées et des projets sources de croissance et de progrès économique.

À plusieurs reprises au cours de notre histoire, le groupe et les générations qui m'ont précédé ont su faire face à l'adversité et ont montré que nous pouvions tirer de précieux enseignements d'une crise et en sortir plus forts. La pandémie actuelle et les défis économiques et sociétaux qui en résultent ne sont pas différents.

L'année écoulée nous a beaucoup appris sur les ressources d'adaptation, d'engagement et de résilience de nos collaborateurs. Cette **expérience collective** a en particulier interrogé nos habitudes, remis en cause certaines manières de travailler ensemble, et révélé les capacités d'innovation pour continuer à servir nos clients dans des circonstances difficiles et dans un environnement de marché complexe. Ces épreuves nous ont rappelé l'importance des valeurs de solidarité et d'entraide, ainsi que la nécessité de rester attentif au bien-être de chacun.

Cette période a accéléré la prise de conscience par les entreprises opérant à l'échelle mondiale des risques auxquels elles font face, engageant plus encore le sens des responsabilités de leurs dirigeants et leur quête de solutions nouvelles pour les générations à venir. Aujourd'hui, toutes nos parties prenantes se rejoignent sur l'urgence à prendre en compte les risques liés au changement climatique et au recul de la biodiversité.

Ainsi, nous avançons de manière déterminée dans la mise en œuvre de notre stratégie d'intégration des critères environnementaux, avec notamment la volonté de parvenir à la neutralité carbone dans notre propre activité quotidienne. Cette démarche volontariste guidera nos axes de travail et se nourrira de toutes les idées novatrices pouvant nous permettre de mener nos opérations au quotidien de façon plus durable.

Nous avons par ailleurs mené une réflexion approfondie sur les meilleurs moyens d'accélérer les progrès réalisés afin de parvenir à un **environnement de travail encore plus inclusif**. Toute l'équipe de direction s'est mobilisée sur des initiatives ciblées pour accompagner cette évolution, avec l'engagement que chacun ait la même possibilité de s'épanouir, quels que soient son sexe ou son origine, son âge, ses croyances, son orientation sexuelle voire son éventuel handicap.

Je suis convaincu que **l'intégration des critères ESG** dans nos différents métiers constitue un levier essentiel pour faire avancer notre stratégie de Responsabilité d'entreprise. En tant que groupe, nous pouvons utiliser notre influence pour contribuer à répondre aux problématiques environnementales, sociales et de gouvernance, et devenir par conséquent un catalyseur du changement à plus grande échelle. Tous nos métiers d'investissement sont désormais signataires des Principes pour l'investissement responsable des Nations Unies (UN-PRI) avec pour objectif non seulement de gérer les risques d'investissement liés aux questions ESG mais aussi de saisir, pour nos clients, les opportunités de création de valeur générées par la transition vers une économie décarbonée. Notre activité de Conseil financier a joué un rôle pionnier dans ce domaine, ce qui s'est traduit par des levées de fonds dédiés aux énergies renouvelables et par la promotion au sens large de ce type d'investissements. En 2020, nos équipes sont notamment intervenues sur plusieurs opérations de financement innovant intégrant des éléments clés de développement durable.

« Nous sommes fermement engagés dans la promotion d'une culture d'entreprise responsable et profondément conscients de notre impact, en tant que groupe, à la fois sur nos collaborateurs et notre secteur d'activité, mais aussi sur les communautés auxquelles nous appartenons et plus globalement sur la planète. »

Le soutien apporté aux œuvres caritatives et aux associations à but non lucratif, qui agissent en faveur d'une société plus inclusive, s'inscrit dans une longue tradition de notre groupe et de ma famille. En 2020 encore, de nombreux collaborateurs ont donné de leur temps et mis à disposition leurs compétences et leurs ressources pour soutenir les **efforts de solidarité du Groupe en pleine pandémie**. Les bouleversements de l'année passée ont montré sans aucun doute possible l'étroite interdépendance des questions sociétales, sociales, économiques et environnementales, et leur inscription dans la longue durée. C'est pourquoi je me réjouis du lancement prochain de l'initiative **R&Co4Generations** : une approche visant, à l'échelle du groupe, à soutenir les organismes caritatifs, les associations à but non lucratif ainsi que les entreprises sociales innovantes qui œuvrent, au service des générations futures, à la protection de notre planète et à la lutte contre les inégalités sociales.

J'ai également le plaisir d'annoncer que le Groupe a signé au début de cette année le **Pacte mondial des Nations Unies**. Nous voulons ainsi affirmer, dans le cadre de notre stratégie de Responsabilité d'entreprise, notre volonté de mettre en œuvre les principes définis dans ce Pacte et servir les **objectifs de développement durable des Nations Unies**.

Chez Rothschild & Co, nous sommes fermement engagés dans la **promotion d'une culture d'entreprise responsable et profondément conscients de notre impact, en tant que groupe, à la fois sur nos collaborateurs et notre secteur d'activité, mais aussi sur les communautés auxquelles nous appartenons et plus globalement sur la planète**.

Le rapport de Responsabilité d'Entreprise vise à mettre en lumière les réalisations et les perspectives rendues possibles par cette culture d'entreprise. Il offre un panorama des priorités de notre Responsabilité d'entreprise, en illustrant de manière concrète les efforts constants de nos collaborateurs pour faire avancer nos différents projets, et en identifiant les chantiers prioritaires pour l'année à venir. Nous sommes conscients qu'il s'agit là d'une œuvre de longue haleine et que son succès comme sa pérennité dépendent également des échanges fructueux que nous pourrons nouer avec l'ensemble de nos parties prenantes. Aussi, toutes les suggestions visant à contribuer à la réalisation de ces objectifs sont les bienvenues.

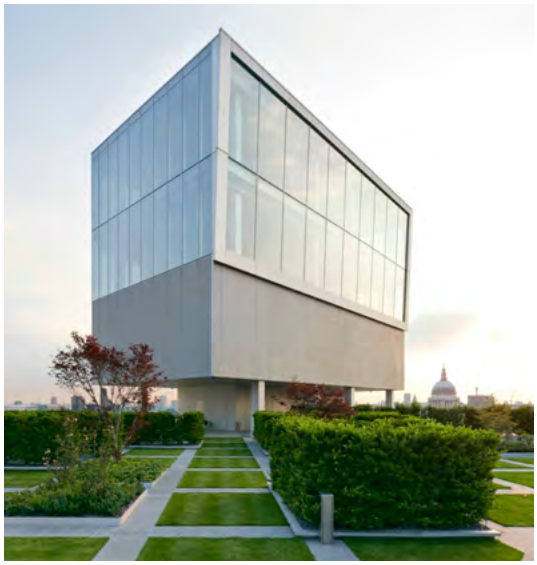
À ce jour, c'est vrai, l'avenir reste voilé d'incertitudes, et le chemin à parcourir pour nos métiers, en emmenant toutes les parties prenantes, reste long. Cependant, fort de l'unité du Groupe que j'ai la chance de diriger, de la perspective de long terme que m'a léguée ma famille et de mon optimisme, j'ai la conviction que les défis d'aujourd'hui constitueront un puissant moteur en faveur d'une reprise durable et apparaîtront demain comme autant d'opportunités saisies par le groupe et l'ensemble de ses parties prenantes.

Paris, avril 2021

Alexandre de Rothschild
Président Exécutif de Rothschild & Co Gestion

Rothschild & Co classé dans la catégorie «*leadership*» du CDP pour son *reporting* environnemental

Rothschild & Co a obtenu la note « A- » du CDP ; organisation mondiale à but non lucratif qui recueille et analyse les informations relatives aux impacts environnementaux. Rothschild & Co se classe ainsi dans la catégorie «*leadership*» du CDP qui récompense les entreprises pour leurs bonnes pratiques.



Partenariat avec #10000BlackInterns

Rothschild & Co propose des stages dans plusieurs de ses métiers et fonctions support dans le cadre de #10000BlackInterns, une initiative visant à attirer des étudiants noirs talentueux et à les inciter à faire carrière dans le secteur de la gestion de portefeuille britannique.

Publication des principes d'investissement dans le secteur du charbon thermique

Rothschild & Co a publié ses principes d'investissement dans le secteur du charbon thermique pour gérer les risques liés à l'exposition à ce secteur.

Tous les métiers d'investissement sont signataires des UN PRI

Signatory of: PRI Principles for Responsible Investment

Depuis 2020, Wealth Management Suisse et Allemagne, Rothschild Martin Maurel et Asset Management US Inc. sont signataires des Principes pour l'Investissement Responsable établis par les Nations Unies (UN PRI). Asset Management Europe a obtenu la note A+ dans la catégorie Stratégie et Gouvernance.

Plus de
800 000
repas offerts à des personnes dans le besoin

17 000
appareils médicaux fournis aux hôpitaux, par exemple des masques à oxygène et des pompes à perfusion

Plus de
400
enfants malades et vulnérables bénéficient de soins et d'un soutien personnalisé

Plus de
2 200
équipements de protections individuelles (EPI) ont été remis aux collaborateurs de première ligne

Plus de
1 000
jeux et livres fournis aux enfants vivant dans des refuges et des centres d'accueil pour leur permettre d'apprendre pendant la période de confinement

Plus de
2 000
organisations caritatives locales soutenues

Engagement sociétal : campagne COVID-19

Campagne de collecte de dons avec abondement, dédiée à la pandémie de la COVID-19. Face aux circonstances exceptionnelles Rothschild & Co a décidé de manifester sa solidarité en s'engageant à verser, pour chaque don effectué par un collaborateur, un abondement du double du montant du don au profit d'organisations caritatives, d'établissements de santé et d'associations qui luttent contre la COVID-19 et ses conséquences sur les plus vulnérables.

Unmind : une application déployée à l'échelle mondiale pour le bien-être de nos collaborateurs

Unmind est un service sécurisé, doté d'outils cliniques et faciles à utiliser, qui apporte un soutien continu à nos collaborateurs pour les aider à prendre soin de leur santé mentale, allant de l'aide à un sommeil de meilleure qualité, à la méditation de pleine conscience et à la gestion du stress.

Lancement d'un programme de parrainage des femmes à l'échelle mondiale

Plus de 50 *Assistant Directors* et *Directors* ont été mises en relation avec des managers expérimentés dans le cadre d'un programme mondial de parrainage, afin que ces derniers exercent une influence sur ces collaboratrices talentueuses et performantes et les guident dans la gestion de leur carrière.

Partenariat avec Cool Earth pour lutter contre la déforestation des forêts tropicales

Le partenariat avec Cool Earth vise à renforcer la résilience des communautés vivant dans les forêts tropicales du Pérou, en les aidant à accéder à une alimentation suffisante et à des soins de santé de base. Cette aide leur permet de réduire leur dépendance à l'égard du revenu tiré de l'exploitation de la forêt en développant, à la place, des projets visant à leur assurer des moyens de subsistance durables.

Approvisionnement en électricité renouvelable

Conformément à notre ambition de lutter contre le changement climatique, le Groupe a porté ses approvisionnements en énergies renouvelables en 2020 à 85% contre 56% en 2019.

Élargissement de notre offre de produits d'investissement responsable

- Asset Management Europe : la gamme de fonds 4Change s'est étoffée et recentrée sur les questions ESG, identifiées dans les Objectifs de développement durable de l'ONU (*Sustainable Development Goals*).
- Wealth Management Royaume-Uni : une croissance des actifs d'environ 12x dans le cadre de sa stratégie Exbury.
- Rothschild Martin Maurel : lancement de mandats 4Change en France.

Soutien à la croissance des énergies propres et renouvelables

L'activité de Conseil financier de Rothschild & Co a conseillé plusieurs projets dans l'éolien *offshore* pour un montant supérieur à 30 milliards de dollars US (plus de 25% de la capacité installée totale dans ce secteur) au cours des 10 dernières années, jouant un rôle clé dans la levée de fonds pour des projets d'énergies renouvelables et la promotion de l'investissement dans des projets durables.

1. Responsabilité d'entreprise de Rothschild & Co

1.1 Modèle économique de Rothschild & Co

1.2 Contexte et approche

1.3 Gouvernance en matière de Responsabilité d'entreprise

1.1 La Responsabilité d'entreprise, partie intégrante du modèle économique du Groupe

Au centre des marchés financiers depuis plus de 200 ans, Rothschild & Co compte parmi les premiers groupes indépendants de conseil financier au monde.

Fort d'un réseau de plus de 3 500 professionnels de haut niveau répartis dans 43 pays, le Groupe a pour vocation de proposer une vision unique en son genre constituant un atout différenciant pour les activités et le patrimoine de ses clients.

L'impact du Groupe à l'égard de ses collaborateurs, de son industrie, des communautés locales et de la planète par le biais d'une gestion responsable de ses opérations, ressources et services joue un rôle essentiel dans la mise en oeuvre des activités du Groupe et dans la réalisation de ses objectifs stratégiques à long terme.

Cet engagement en faveur d'une culture d'entreprise responsable, solidement ancré dans le modèle économique du Groupe, intègre les principaux risques extra-financiers intrinsèques pesant sur les parties prenantes.

Nos valeurs

Nous encourageons une culture d'entreprise responsable et de création de valeur sur le long terme pour nos clients, nos parties prenantes et nos investisseurs

Responsabilité
Mesurée
Stratégique
Long terme

Perspicacité
Responsable
Empathique
Engagée

Créativité
Innovante
Collaborative
Entrepreneuriale

Trois métiers établis

Un Groupe constitué de trois métiers

43	62	3 587
pays	bureaux	collaborateurs

Principaux leviers de différenciation

Perspective à long terme

Nous sommes un partenaire de longue date et de confiance des grandes institutions, des familles, des individus et des gouvernements :

- nous sommes une société indépendante, contrôlée par une famille et focalisée sur une croissance sur le long terme ; et
- nous ne sommes pas contraints par une pensée à court terme et pouvons adopter une vision à long terme afin d'atteindre les objectifs de chaque client et d'offrir un rendement durable à nos actionnaires

Relations durables

Les collaborateurs talentueux et motivés constituent le cœur de notre Groupe et le fondement de tout ce que nous fournissons à nos clients :

- nous nous concentrons sur la création d'une culture inclusive qui encourage les plus hauts standards de qualité, de professionnalisme et d'éthique. Notre culture repose sur la qualité de nos collaborateurs qui incarnent nos valeurs ; et
- le dévouement et les connaissances de nos collaborateurs nous permettent de créer de la valeur réelle pour l'ensemble de nos parties prenantes

Culture d'entreprise responsable

Nous favorisons une culture d'entreprise responsable et prenons en charge de manière proactive l'impact de notre activité vis-à-vis de :

- nos collaborateurs
- notre industrie
- notre environnement
- nos communautés

Une stratégie commune à nos métiers

Création de valeur durable

Trois métiers établis avec de fortes synergies entre eux concentrés sur une croissance à long terme.

Croissance équilibrée

Une croissance stable de nos trois métiers afin d'atténuer les effets cycliques de marchés.

Rendement pour l'actionnaire

En nous concentrant sur une utilisation efficace du capital, nous générons un bénéfice durable et pouvons assurer une politique de dividende progressive.

1.2 Contexte et approche

1.2.1 Concertation avec les parties prenantes[1]

De par son actionnariat familial et son histoire plus que bicentenaire, la pérennité du Groupe repose sur la confiance à long terme de ses parties prenantes. Ces liens étroits lui sont essentiels pour une gestion responsable de l'impact de ses activités à l'égard de ses collaborateurs, de son industrie, des communautés locales et de la planète, et pour exploiter les opportunités de création de valeur à long terme. Adepte d'une comptabilité publique, Rothschild & Co communique régulièrement et en toute transparence à ses parties prenantes des mises à jour sur les progrès réalisés.

En 2020, le Groupe a mené de nombreuses campagnes de communication et de mobilisation ainsi que des enquêtes ciblées auprès de ses collaborateurs. Rothschild & Co a également renforcé la communication à l'attention et en collaboration avec les clients, investisseurs et représentants d'actionnaires sur les questions de responsabilité d'entreprise. Les Sections 2 et 3 présentent certaines de ces initiatives d'engagement ayant permis de mieux connaître l'intérêt des parties prenantes pour la stratégie du Groupe en matière de Responsabilité d'entreprise.

Rothschild & Co est signataire du **Pacte mondial des Nations Unies**, et adhère à ses Dix Principes sur les droits de l'homme, le travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Le Groupe entend mettre en œuvre ces Principes dans le cadre de sa stratégie de Responsabilité d'entreprise et des initiatives y afférentes, et s'engage à participer à des projets collaboratifs qui contribuent à l'avancement des **Objectifs de Développement Durable des Nations Unies** (ODD). La présente Section relie, le cas échéant, les initiatives de Responsabilité d'entreprise du Groupe aux ODD suivants à l'avancement desquels il s'est engagé à contribuer chaque fois que possible : ODD 5 – Égalité entre les sexes ; ODD 7 – Énergie propre et d'un coût abordable ; ODD 10 – Inégalités réduites ; ODD 12 – Consommation et production durables ; ODD 13 – Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques ; ODD 15 – Vie terrestre, et ODD 16 – Paix, justice et institutions efficaces.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des principaux partenariats et engagements dans le cadre desquels Rothschild & Co s'implique aux côtés de ses parties prenantes, pour promouvoir des initiatives de développement durable :

Aperçu des partenariats et engagements publics

Organisation	Engagement
WE SUPPORT UN GLOBAL COMPACT	Depuis 2021, Rothschild & Co s'est engagé dans l'initiative de responsabilité d'entreprise du Pacte mondial des Nations et ses principes dans les domaines des droits de l'homme, du travail, de l'environnement et de la lutte contre la corruption.
PRI Principles for Responsible Investment	Tous les métiers d'investissement concernés sont signataires (Banque privée et gestion d'actifs, Capital-investissement et dette privée)
CDP DISCLOSURE INSIGHT ACTION	Investisseur signataire depuis 2017, communication régulière sur le changement climatique
Climate Action 100+	Rothschild & Co Asset Management Europe en est signataire depuis 2019
iC initiative climat international	Five Arrows Managers SAS en est signataire depuis 2018
	N.M. Rothschild & Sons Limited en est signataire depuis 2019
Advance GENDER EQUALITY IN BUSINESS	Rothschild & Co Bank AG en est signataire depuis 2020
France Invest	Rothschild Martin Maurel SCS et Five Arrows Managers SAS en sont signataires depuis 2020

La présente Section vise à répondre à l'obligation légale de faire figurer dans le rapport de gestion du Groupe une déclaration de performance extra-financière. Il présente les questions relatives à l'approche adoptée à l'échelle du Groupe en matière de Responsabilité Sociale et Environnementale (« RSE » ou « Responsabilité d'Entreprise »). Conformément à la réglementation en vigueur, KPMG a été désigné en qualité de tiers indépendant chargé de vérifier les informations publiées dans la présente Section. Le rapport de KPMG est présenté à la fin decette Section.

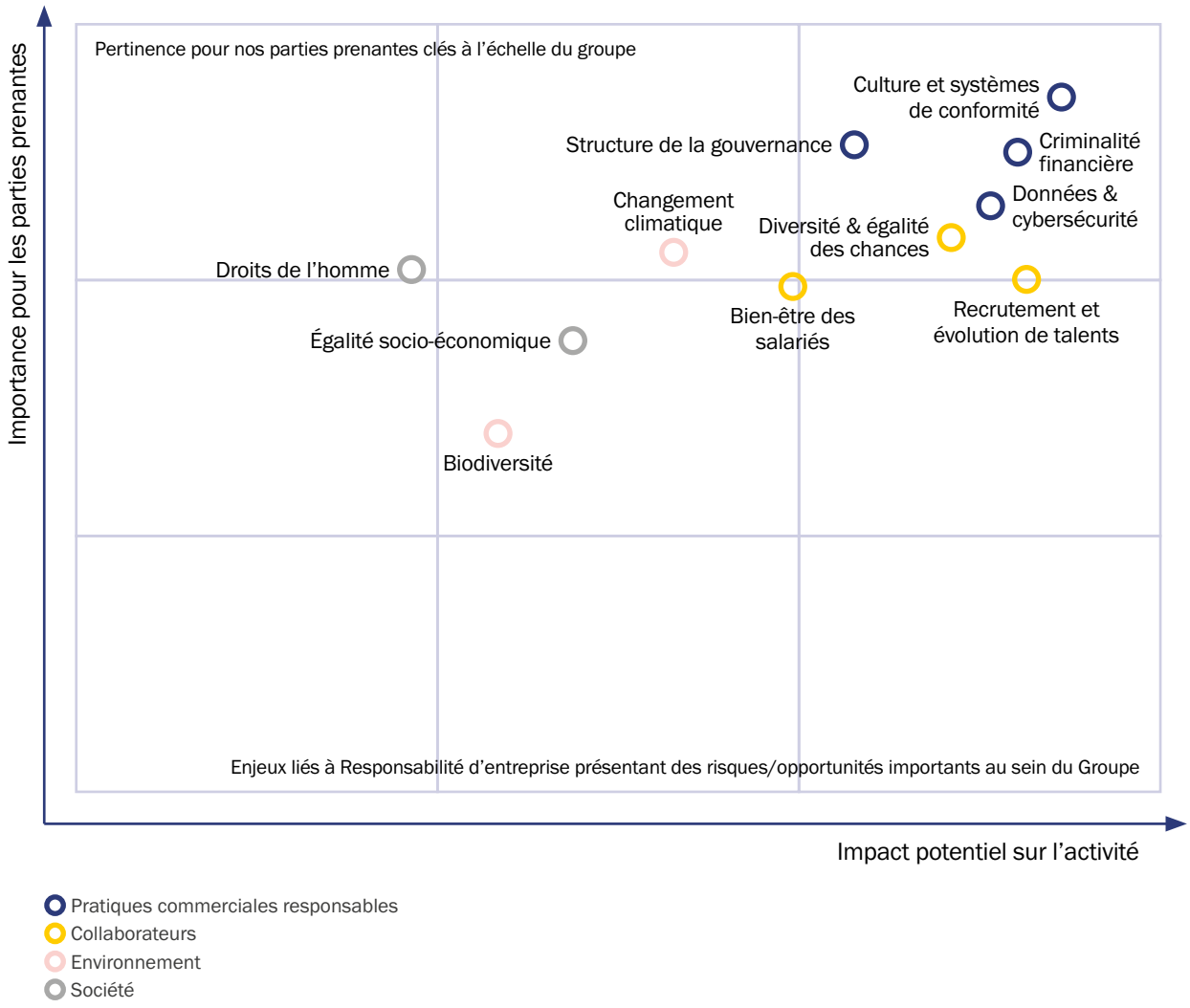
(1) Conformément à la définition donnée par les lignes directrices de la GRI, les parties prenantes de Rothschild & Co sont toutes les entités ou personnes dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles soient affectées de manière significative par les activités, produits et/ou services du Groupe, et dont on peut raisonnablement s'attendre à ce que les actions influent sur la capacité de l'organisation à mettre en œuvre avec succès ses stratégies et à atteindre ses objectifs. Rothschild & Co a identifié comme principales parties prenantes ses actionnaires, investisseurs potentiels et analystes financiers, clients et collaborateurs. Des informations plus détaillées sont présentées à l'Annexe A.

1.2.2 Identification des risques extra-financiers

Comme mentionné dans le Rapport Annuel 2019, Rothschild & Co a procédé à une évaluation approfondie des sujets de Responsabilité d'entreprise en 2018 et2019. L'objectif consistait à identifier les enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance les plus significatifs pour les parties prenantes du Groupe, et susceptibles de générer des risques ou opportunités extra-financiers pour ses activités.

En reconnaissance de l'intérêt nouveau et croissant des parties prenantes pour les sujets de Responsabilité d'entreprise, Rothschild & Co a analysé cette évaluation des risques extra-financiers affectant ses activités et les parties prenantes, dans le cadre de l'examen annuel des risques stratégiques pour le Groupe à fin 2020. Les résultats de cette analyse sont synthétisés dans la matrice ci-dessous :

Évaluation de l'importance des sujets de Responsabilité d'entreprise(1)

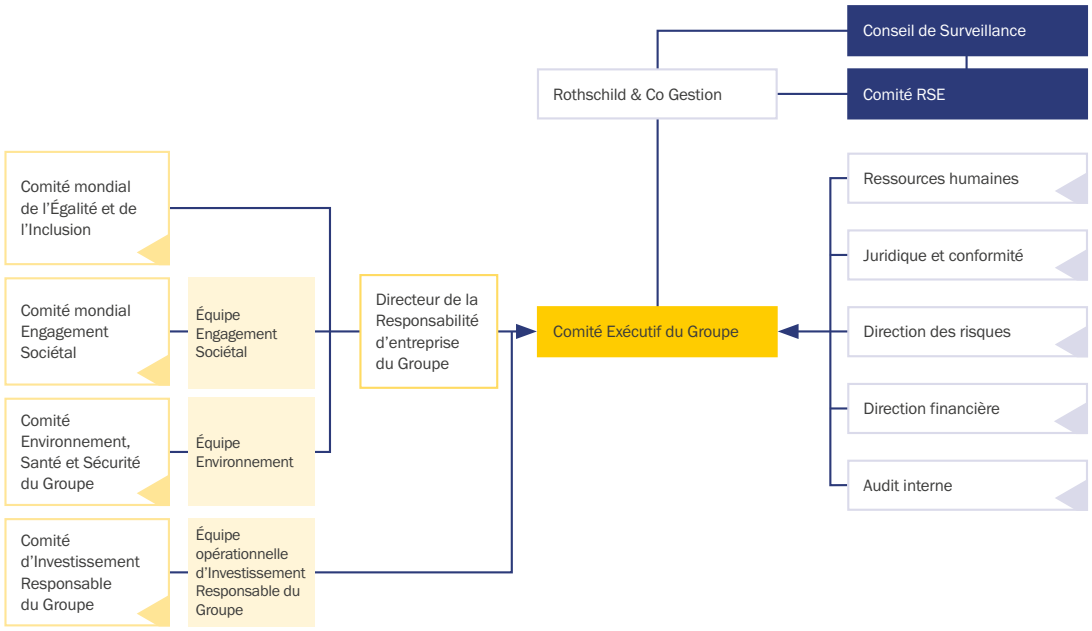


Les Sections 2 et 3 donnent un aperçu des objectifs stratégiques du Groupe pour chacun de ses axes prioritaires de Responsabilité d'entreprise, et des politiques et évolutions y afférentes en 2020 en vue de gérer les risques extra-financiers identifiés dans ses activités. Ils décrivent, en outre, les initiatives adoptées pour prendre en compte les risques et opportunités environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) associés à travers les métiers du Groupe.

(1) Méthodologie : la consultation des données sources secondaires les plus récentes, et leur rapprochement avec l'opinion d'experts internes, ont permis d'actualiser une longue liste de micro-enjeux de Responsabilité d'entreprise, et les catégories respectives susceptibles de présenter des risques/opportunités extra-financiers pour l'entreprise et ses parties prenantes. Suite à une évaluation des risques en liaison avec des experts internes et à une calibration avec la fonction Risques du Groupe et les membres concernés de l'équipe de direction générale, les résultats de l'étude de matérialité ont été approuvés par le CEG en décembre 2020 et passés en revue par le Comité RSE et par le Comité des risques du Conseil de Surveillance.

1.2.3 Gouvernance en matière de Responsabilité d'entreprise

La Responsabilité d'entreprise relève des plus hauts organes de direction du Groupe, ainsi que du Conseil de Surveillance assisté de comités spécialisés.



Le **Conseil de Surveillance** assure le contrôle permanent de la gestion de la Société. Dans ce contexte, il examine, à l'initiative de la direction, les questions de Responsabilité d'entreprise, à moins qu'il n'en identifie lui-même l'opportunité. Un c**omité dédié à la Responsabilité d'entreprise**[1] (« **Comité RSE** ») composé de 3 membres du Conseil de Surveillance, a pour triple missions :

- aider le Conseil de Surveillance à s'assurer que le Groupe examine les questions relatives à la RSE conformément aux priorités stratégiques de son activité ;
- aider le Conseil de Surveillance à s'assurer que le Groupe est en mesure d'identifier et de traiter au mieux les opportunités et risques qui y sont associés ;
- aider le Conseil de Surveillance à assurer le suivi et l'examen (i) des priorités stratégiques, des politiques mises en œuvres et des objectifs fixés par le Groupe et ses entités en matière de RSE, et (ii) du rapport sur la Responsabilité d'entreprise inclus dans le rapport de gestion de Rothschild & Co.

Le **Comité Exécutif du Groupe** (« *Group Executive Committee* » ou « GEC ») est chargé de proposer des orientations stratégiques à Rothschild & Co Gestion, le Gérant, notamment dans le domaine de la Responsabilité d'entreprise, et d'assister le Gérant dans la supervision de la mise en œuvre de la stratégie et dans la gestion opérationnelle du Groupe. Un membre du GEC est responsable des questions de Responsabilité d'entreprise. Ces sujets sont débattus lors des réunions ordinaires du GEC en tant que de besoin (ils l'ont été dans 60% des réunions en 2020). La stratégie de Responsabilité d'entreprise est présentée au Conseil de Surveillance au moins une fois par an.

Le **Directeur de la Responsabilité d'entreprise du Groupe** assiste la direction générale dans l'élaboration de la stratégie, la coordination des initiatives à l'échelle du Groupe et le suivi en continu de la performance consolidée du Groupe au regard de ses objectifs stratégiques. Il est directement rattaché au Co-Président du GEC, soit l'un des *Managing Partners*. Par ailleurs, il s'appuie sur une équipe d'experts dans les domaines jugés prioritaires, est membre des différents **Comités de Direction du Groupe** (dont un aperçu de leurs missions est donné dans le tableau ci-dessous) et travaille en étroite collaboration avec eux.

L'Équipe Opérationnelle d'Investissement Responsable du Groupe apporte son soutien au **Comité d'Investissement Responsable du Groupe** afin de faire évoluer la feuille de route des métiers d'investissement vers l'intégration de considérations ESG dans leurs approches, promouvoir le développement de politiques cohérentes au sein du Groupe, et concourir à l'intégration par les métiers des questions ESG. Le Directeur de l'Investissement Responsable du Groupe est directement rattaché au Co-Président du GEC.

Cette approche intégrée permet la bonne mise en œuvre de la stratégie du Groupe en matière de Responsabilité d'entreprise dans tous les métiers et à tous les niveaux.

(1) Des informations plus détaillées sur la composition du Comité RSE sont présentées dans le rapport annuel 2020 de Rothschild & Co.

Présentation des Comités du Groupe

Comité	Missions
Comité Égalité et Inclusion du Groupe	Créer un environnement diversifié, inclusif et flexible permettant à tous les collaborateurs de réaliser leurs aspirations personnelles et professionnelles et s'assurer que Rothschild & Co offre des perspectives d'évolution à long terme.
Comité Environnement, Santé et Sécurité du Groupe	Promouvoir l'importance pour le Groupe et les activités de ses clients de contribuer à la conservation et la protection des ressources naturelles de la planète au travers de ses activités, produits et services.
Comité Engagement Sociétal du Groupe	Définir et piloter la stratégie du Groupe en matière d'engagement sociétal pour mener à bien sa mission globale : agir pour les jeunes et les enfants défavorisés.
Comité d'Investissement Responsable du Groupe	Développer et superviser la mise en œuvre à l'échelle du Groupe de l'intégration des considérations ESG dans ses investissements, ainsi qu'un cadre de mobilisation contribuant à la transition des industries vers des pratiques durables.

1.3 Stratégie en matière de Responsabilité d'entreprise

La stratégie du Groupe en matière de Responsabilité d'entreprise se fonde sur un engagement à long terme visant à encourager une *culture d'entreprise responsable et la prise en charge proactive de l'impact de notre activité à l'égard de nos collaborateurs, notre industrie, nos communautés et notre planète*. Cette vision à long terme s'est avérée efficace au cours de la crise COVID-19, et ce pour tous les métiers du Groupe qui ont été témoins d'un engagement accru très apprécié des parties prenantes en faveur de l'approche du Groupe en matière de Responsabilité d'entreprise et d'ESG et des risques liés.

La présentation aux pages 16 et 17 synthétise les piliers et ambitions prioritaires définis dans le cadre de la stratégie responsable en vue de traiter les principaux risques et opportunités extra-financiers identifiés pour le Groupe et ses parties prenantes.

Le chapitre 2 de ce rapport décrit comment la stratégie, les politiques et les initiatives du Groupe en matière de Responsabilité d'entreprise ont, en 2020, visé à prendre en compte les risques extra-financiers liés à ses activités conformément à l'évolution des attentes des parties prenantes. Le chapitre 3 se consacre à la façon dont les engagements du Groupe en matière de Responsabilité d'entreprise se reflètent dans les approches métier intégrant l'ESG, avec en particulier la présentation de l'agenda du Groupe en matière d'Investissement responsable.

Pour l'avenir, la revue des enjeux importants de la Responsabilité d'entreprise et des risques non financiers associés (voir Section 1.2.2) est une source essentielle d'informations sur certaines des préoccupations les plus pertinentes pour les parties prenantes dont la prise en compte devra être prioritaire dans l'évolution de la stratégie du Groupe.

Conscient de l'interdépendance croissante entre les domaines prioritaires identifiés, Rothschild & Co maintiendra une approche concertée de la Responsabilité d'entreprise à travers ses piliers stratégiques. Par exemple, l'encouragement de pratiques de travail plus flexibles (voir chapitre 2.2) devrait continuer d'influencer positivement l'empreinte environnementale opérationnelle du Groupe (voir chapitre 2.3).

Le Groupe s'efforcera en outre d'identifier d'autres opportunités d'intégration de l'ESG parmi les priorités de la gestion opérationnelle et, le cas échéant, à travers l'influence de ses métiers sur la chaîne de valeur plus large (politique d'investissement, implication des clients, engagement des fournisseurs).

Au cours des prochaines années, le Groupe anticipe un accroissement de la demande de solutions d'investissement responsables, à mesure que les clients seront de plus en plus soucieux des enjeux ESG et que l'environnement réglementaire évoluera.

Nous encourageons une culture d'entreprise responsable et assumons de manière proactive l'impact que nous avons en tant que Groupe à l'égard de nos collaborateurs, de notre industrie, de nos communautés et de notre planète.

Impact opérationnel

Pratiques commerciales responsables

- Gouvernance et surveillance strictes
- Dispositifs de conformité, gestion du risque et technologies efficaces
- Normes rigoureuses en matière de lutte contre la corruption passive et active
- Système de sécurité de l'information et de protection de la confidentialité renforcé

>98% des collaborateurs ont suivi des formations relatives à la lutte anti-blanchiment

>95% du personnel formé à la sécurité de l'information

Culture responsable en matière de ressources humaines

- Opportunités de développement et de missions qui permettent à nos collaborateurs de tirer le meilleur parti de leur carrière
- Équilibre entre vie privée et vie professionnelle
- Égalité des chances au cœur de la stratégie de recrutement, de rémunération et de l'évolution de carrière

135 diplômés (28% de femmes)

24% de femmes *Assistant Director* et plus

c. 500 modules de formation en distanciel

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

16 PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS EFFICACES

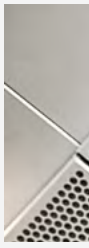
5 ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES

Impact de nos activités

Investissement responsable

- Intégration des critères ESG dans les décisions d'investissement pour créer de la valeur à long terme
- Solutions innovantes d'investissement responsable
- Politique d'engagement pour un dialogue constructif avec les sociétés sur les questions ESG

Tous les métiers d'investissement sont signataires des UN PRI



Responsabilité à l'égard de l'environnement

- Gestion responsable des émissions de gaz à effet de serre et réduction proactive de notre impact
- Promotion d'une consommation et d'une utilisation responsables des ressources

85% de l'électricité consommée provient de sources d'énergies renouvelables

62% de réduction des émissions de gaz à effet de serre par rapport à 2019

100% du papier issu de sources durables

27 bureaux n'utilisent plus de plastique à usage unique

Engagement sociétal

- Soutien financier apporté à des associations, des entreprises d'économie sociale et solidaire ou directement à des personnes
- Expertise professionnelle offerte à des associations et entreprises d'économie sociale et solidaire qui ont un impact sur la vie des jeunes qu'elles soutiennent
- Accompagnement bénévole de jeunes afin de les aider à réussir dans la vie

34% de collaborateurs engagés dans des actions de bénévolat et de donation

Hausse de **75%** des missions de conseil « Pro-Bono Advisory » par rapport à 2019

2. Impact opérationnel

2.1 Des pratiques commerciales responsables

2.2. Une culture responsable de l'humain

2.3 Nos responsabilités à l'égard de l'environnement

2.4 Engagement sociétal

>98% des collaborateurs ont suivi des formations relatives à la lutte anti-blanchiment

>95% du personnel formé à la sécurité de l'information

Actualisation de la formation de l'ensemble des équipes en matière de lutte contre la corruption

« Il existe chez Rothschild & Co une forte culture d'intégrité dans la conduite des opérations. La Direction générale et les administrateurs non exécutifs mettent tout en œuvre pour assurer la pérennité et la protection de cette culture ainsi que sa promotion par une équipe conformité mondiale, suffisamment dotée en talents et ressources. »

JONATHAN WESTCOTT
Global Head of Legal & Compliance

2.1. Des pratiques commerciales responsables

En tant que l'un des principaux groupes de services financiers indépendants au monde, Rothschild & Co met l'accent sur la bonne conduite, elle-même fondée sur la responsabilité personnelle et sur l'engagement dans le travail effectué, que ce soit les uns avec les autres, avec nos clients ou avec nos partenaires. La stratégie du Groupe en matière de pratiques commerciales responsables cible particulièrement la gestion des risques extra-financiers les plus significatifs pour ses activités et pour ses parties prenantes.

Pratiques commerciales responsables – aperçu de la stratégie et des réalisations

Performance des dispositifs et technologies de conformité.	
Réalisations 2020	• Actualisation du Code de Conduite du Groupe.
Impacts	• 98 % des salariés ont suivi une formation en matière de sanctions et de lutte contre le blanchiment de capitaux.
Des normes rigoureuses contre la corruption.	
Réalisations 2020	• Révision de la politique du Groupe relative à la lutte contre la corruption. • Publication de la Déclaration de politique du Groupe en matière de criminalité financière.
Impacts	• Actualisation de la formation de l'ensemble des équipes en matière de lutte contre la corruption.
Préservation de la confidentialité.	
Réalisations 2020	• Formation de sensibilisation des salariés à la cybercriminalité. • Envoi régulier d'emails de simulation d'hameçonnage à tous les collaborateurs, formations ciblées.
Impacts	• > 95 % des salariés ont suivi une formation de sensibilisation à la cybercriminalité en 2020.

Gouvernance

Priorité est donnée au maintien de pratiques commerciales responsables, par l'investissement dans des systèmes et technologies de conformité performants, auxquels s'ajoutent une gouvernance et une supervision efficaces. Cette priorité a été définie conformément au dispositif de contrôle interne du Groupe (se référer à la Section « Contrôle interne, procédures de gestion des risques et méthodes comptables » du présent rapport). Le Directeur juridique et de la conformité du Groupe est membre du Comité Exécutif du Groupe et du Comité des opérations du Groupe.

POLITIQUES PUBLIQUES

Code de Conduite

Déclaration de politique en matière de criminalité financière

Présentation de nos politiques

2.1.1 Priorités stratégiques

Conscient de sa responsabilité, le Groupe s'est doté de systèmes, politiques et procédures de conformité ayant une visée normative pour tous les salariés et toutes les personnes qui travaillent pour le Groupe. Ces systèmes, politiques et procédures de conformité sont appuyées par des formations obligatoires ciblées afin d'atténuer, entre autres risques, ceux associés au blanchiment de capitaux, à la corruption, aux sanctions et au financement du terrorisme. Ce dispositif inclut notamment le Code de Conduite du Groupe et la Politique du Groupe en matière de lutte contre la corruption.

Le Groupe dispose de procédures et politiques désormais bien intégrées pour traiter ces risques, telles que la Politique de Due Diligence clients du Groupe, des Comités d'acceptation et de revue des nouveaux clients, et des Comités des risques, qui se réunissent fréquemment pour traiter des risques pertinents et autres questions ayant trait à la réputation. Le Groupe a mis en place des programmes de contrôle et de suivi permanent de la conformité propres à fournir à la direction générale des assurances quant au bon fonctionnement des procédures et systèmes du Groupe.

La gestion des risques liés à la confidentialité de données, ainsi que la préservation de l'intégrité des données des clients et des partenaires, sont essentielles au maintien de la confiance des parties prenantes. La stratégie de sécurité des informations de Rothschild & Co définie dans la Politique de sécurité de l'information du Groupe prend en compte ces risques et vise à préserver la confidentialité des données.

2.1.2 Culture et dispositifs de conformité

2.1.2.1 Politiques, procédures et directives

Chaque collaborateur est tenu de lire, comprendre et respecter les politiques, procédures et directives de Rothschild & Co qui s'appliquent à son métier et de suivre toutes les formations professionnelles obligatoires, tant dans le domaine de la conformité que dans les autres domaines en tant que de besoin. Ceci inclut, le cas échéant, la réalisation de qualifications règlementaires.

Les attentes de Rothschild & Co sont clairement énoncées dans les politiques du Groupe.

Le Code de Conduite définit les normes et comportements attendus par le Groupe. Il a été révisé et renforcé en 2020. Il a également été publié sur le site Internet du Groupe afin d'assurer la visibilité des attentes du Groupe par l'ensemble des partenaires et parties prenantes externes.

La déclaration de politique du Groupe en matière de criminalité financière contient les engagements du Groupe liés à sa politique en matière de criminalité financière.

Les manquements aux obligations de formation, au Code de Conduite ou aux politiques et procédures du Groupe pourront fait l'objet d'un signalement aux Ressources humaines dans le cadre du processus d'évaluation et de rémunération.

2.1.3 Abus de marché

Les procédures du Groupe relatives aux abus de marché et au traitement des informations confidentielles ou privilégiées doivent être suivies en toutes circonstances. Ces procédures sont renforcées par des actions de formation et d'éducation, et des programmes de suivi de la conformité.

2.1.4 Conflits d'intérêts

L'indépendance constitue la pierre angulaire de l'offre de Rothschild & Co dans chacun de ses métiers. Les politiques et procédures sont conçues pour garantir que les métiers du Groupe sont capables d'identifier et de gérer les conflits, avérés ou potentiels, à un stade précoce. Le principe essentiel de la politique du Groupe en matière de conflits d'intérêts est le suivant : Rothschild & Co doit fournir des conseils objectifs, dans le meilleur intérêt des clients et sans être affecté par aucun conflit d'intérêts. Les politiques et procédures en matière de conflits d'intérêts sont revues et mises à jour régulièrement et en tant que de besoin pour refléter les nouvelles lois et pratiques, ainsi que les évolutions commerciales du Groupe.

2.1.4.1 Lutte contre la corruption

Le Groupe adopte une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de corruption. Les politiques mises en place visent à garantir des pratiques équitables, honnêtes, ouvertes et intègres, dans le respect des lois protégeant la concurrence loyale en vigueur dans les juridictions où le Groupe est présent.

Toutes les catégories d'employés du Groupe sont tenues de suivre régulièrement une formation obligatoire à la lutte contre la corruption. Les collaborateurs doivent connaître la Politique du Groupe en matière de lutte contre la corruption et y attester. Cette Politique a été actualisée en 2020 et approuvée par la direction générale. La politique du groupe en matière de lutte contre la corruption met en pratique les initiatives mondiales pertinentes telles que la Convention des Nations unies contre la corruption. Des communications émises par les *Managing Partners* au moment de la publication de la Politique ont clairement édicté les exigences et les normes attendues des collaborateurs. Afin de faire connaître la politique actualisée, des formations ont débuté en décembre 2020 et les taux de réalisation de la formation font l'objet d'un suivi.

Le Groupe dispose à Londres d'une équipe dédiée à la Criminalité Financière. Dotée des ressources nécessaires à l'accomplissement de ses tâches, cette équipe est chargée de superviser les actions d'éducation, de formation, de suivi et de surveillance mises en œuvre par des unités locales dédiées à la Criminalité Financière.

2.1.4.2 Lobbying et dons politiques

Comme indiqué dans la Déclaration de politique du Groupe en matière de criminalité financière, Rothschild & Co n'exerce aucune activité de lobbying. Le Groupe ne cherche pas à influencer activement les élus, la législation ou la réglementation.

Le Groupe ne fait ni n'autorise ses employés à faire en son nom aucun don d'ordre politique. Il n'a pas non plus d'affiliation politique. En conséquence, le Groupe ne déclare aucun budget au registre de transparence de l'UE (ou registres équivalents).

2.1.4.3 Politique fiscale du Groupe

La politique fiscale du Groupe s'applique à toutes les entités détenues par Rothschild & Co. Elle régit la gestion des affaires fiscales du Groupe, conformément aux décisions du CEG précisant les procédures de gouvernance et les dispositifs en place pour gérer les risques fiscaux. A des fins d'information, la politique est à disposition des collaborateurs sur l'Intranet du Groupe.

La direction des affaires fiscales du Groupe s'occupe exclusivement de la fiscalité du Groupe. Le Groupe organise ses activités de façon à gérer efficacement la fiscalité, conformément aux besoins commerciaux, et en adoptant une approche prudente du risque fiscal, à l'instar de l'approche prudente de tout risque adoptée par le Groupe Rothschild & Co.

Aucun arrangement n'est conclu, facilité ou favorisé qui ne poursuivrait pas une finalité commerciale, qui sortirait du cadre de l'appétence au risque du Groupe ou qui ne respecterait pas l'intention du législateur.

L'équipe fiscale du Groupe identifie et suit de manière proactive les principaux risques fiscaux au cours de l'année en tenant compte de l'évolution de l'activité et de la législation fiscale en vigueur. Elle s'assure également que le cadre de contrôle du risque fiscal fait l'objet d'une mise à jour appropriée.

L'équipe fiscale du Groupe collabore avec la Direction financière du Groupe afin de veiller au respect scrupuleux et en temps utile des obligations de *reporting* fiscal et autres obligations légales. Elle entretient des relations professionnelles étroites avec différents acteurs des métiers afin de s'assurer que les implications fiscales des transactions et des changements d'activité sont pleinement comprises.

L'équipe fiscale du Groupe consulte des conseillers externes sur des sujets spécifiques, et, lorsque cela est nécessaire, échange avec les organismes du secteur afin d'évaluer les évolutions législatives futures.

2.1.4.4 Évasion fiscale

L'évasion fiscale et les infractions qui y sont associées sont considérées comme un délit et sont souvent une constituante du blanchiment d'argent. Rothschild & Co prend ses responsabilités pour lutter efficacement contre l'évasion fiscale. Ainsi qu'il l'est expliqué dans la Déclaration de politique du Groupe en matière de criminalité financière, toutes les entités et tous les collaborateurs de Rothschild & Co doivent observer certaines normes, telles que :

- l'exécution, le cas échéant, de diligences raisonnables auprès des clients afin de minimiser le risque que le Groupe ne manipule ou ne traite le produit d'un délit ;
- l'obligation d'identifier et de signaler les incidents faisant naître un soupçon de manipulation ou de traitement par le Groupe du produit d'un délit ;
- l'interdiction d'exploiter une relation avec Rothschild & Co dans le but de permettre ou de faciliter l'évasion d'impôts légitimement dus à une autorité compétente ; et
- la mise en place de contrôles supplémentaires d'atténuation du risque fiscal, contribuant ainsi à prévenir la facilitation de l'évasion fiscale (par exemple, évaluations des risques ou formations).

2.1.4.5 Lutte contre le blanchiment de capitaux et « Know Your Client »

Comme indiqué dans la Déclaration du Groupe en matière de criminalité financière, Rothschild & Co dispose de politiques et procédures complètes et détaillées régissant la prise en charge des clients et des activités. Ces politiques et procédures couvrent aussi bien les due diligences initiales, les recherches sur l'identité, la finalité de la relation, l'activité escomptée, l'origine du patrimoine et/ou des fonds, et la réputation des clients particuliers, que les recherches sur la propriété et la structure commerciale des sociétés et autres structures juridiques.

Rothschild & Co s'est doté de processus spécifiques d'acceptation des clients, et notamment de comités qui examinent toutes les questions relatives à l'acceptation de nouveaux clients à haut risque. Les informations concernant tous les clients existants sont régulièrement réexaminées. Les personnes politiquement exposées et les clients à haut risque sont soumis à des due diligences renforcées et à des revues plus fréquentes. Les Comités d'acceptation des clients sont composés de membres de la direction générale et s'inscrivent dans une démarche rigoureuse et intégrée de réduction du risque d'atteinte à la réputation du Groupe. Au 31 décembre 2020, 98% des salariés ont suivi une formation à la lutte contre le blanchiment et aux sanctions.

Le Groupe maintient également des dispositifs et processus appropriés relatifs au filtrage des sanctions et au suivi des transactions.

Outre l'examen des nouveaux clients et des nouvelles affaires, Rothschild & Co a mis en place des politiques et des processus détaillés visant à réduire le risque d'exposition à la criminalité financière, y compris au blanchiment de capitaux, au financement du terrorisme et à la fraude. Des rapports réguliers sur les principaux indicateurs relatifs à la criminalité financière sont transmis aux organes de direction compétents.

2.1.4.6 Système d'alerte

Rothschild &Co attend de tous ses collaborateurs le maintien des normes de professionnalisme et d'intégrité les plus élevées, conformément au Code de Conduite, politiques et autres règles du Groupe. Toutes les entreprises sont confrontées au risque de commettre des erreurs ou d'abriter à leur insu des infractions ou comportements non conformes à l'éthique. De même, le Groupe est conscient que la loyauté ou la crainte de conséquences professionnelles ou personnelles puissent empêcher la divulgation de comportements non conformes. Afin de prévenir de telles situations ou d'y remédier, la Politique du Groupe pour le signalement des préoccupations ou irrégularités explique comment effectuer un signalement de façon confidentielle aux fins d'évaluation et de résolution (système d'alerte). Divers canaux d'alerte sont disponibles, permettant au besoin de conserver l'anonymat via une ligne téléphonique d'assistance indépendante (Safecall). Les signalements de bonne foi ne pourront en aucun cas donner lieu à des discriminations ou représailles ; Rothschild & Co s'engage à ne prendre aucune mesure à l'égard des personnes qui auront effectué un tel signalement, même si celui-ci se révèle par la suite infondé.

2.1.5 Confidentialité et sécurité de l'information

Le respect de la confidentialité est d'une importance capitale pour Rothschild & Co. Le Groupe prend les mesures appropriées, en termes de technologies et d'organisation, pour assurer la protection des **informations confidentielles** et attend de ses collaborateurs la plus grande prudence lorsqu'ils traitent des informations confidentielles concernant le Groupe ou ses clients. Les communications et formations de conformité obligatoires sont doublées de systèmes de suivi. Les collaborateurs sont en outre tenus de signaler sans délai tout incident ou préoccupation qu'ils pourraient avoir en matière de confidentialité. Le Groupe communique ouvertement avec ses clients sur la façon dont il utilise leurs informations confidentielles, et notamment leurs données personnelles. Lorsque le suivi de la conformité, le reporting ou les audits internes révèlent des inquiétudes, des mesures correctrices sont mises en œuvre rapidement. Les dispositifs et contrôles sont régulièrement testés et revus pour s'assurer qu'ils sont conformes aux évolutions technologiques et aux pratiques réglementaires ou de marché.

La **sécurité des informations** que le Groupe possède ou qu'il détient sur ses clients, ses collaborateurs, ses activités et ses partenaires d'affaires revêt une importance vitale pour la réussite pérenne de Rothschild & Co. Le programme de sécurité de l'information mis en place à l'échelle du Groupe vise à gérer les risques associés.

Gouvernance

La responsabilité de la définition et de la mise en œuvre du programme global de sécurité de l'information est confiée au Chief Information Security Officer (CISO), qui est rattaché au Group Chief Risk Officer. Le CISO est appuyé par une équipe à Londres ayant une expérience spécialisée dans la conception, la construction et l'exécution de programmes informatiques, ainsi que par des agents régionaux de sécurité de l'information basés à Paris, Zurich et New York.

Le programme de Rothschild & Co en matière de sécurité de l'information est guidé par la Politique du Groupe pour la sécurité des informations. Il décrit l'ensemble des activités, systèmes de gouvernance et ressources qui fournissent au Groupe et à ses clients des informations sur les services de sécurité. Ce programme, qui explicite les capacités de l'organisation en matière de sécurité de l'information dans un contexte commercial, permet à la direction générale de prendre des décisions en matière de gestion des risques. Il vise à atteindre les objectifs suivants de la stratégie du Groupe relative à la sécurité des informations, telle qu'appuyée par le CEG :

- assurer la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données des clients et des informations propriétaires, sous quelque forme que ce soit ;
- se prémunir contre les menaces susceptibles de nuire à la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité de l'infrastructure informatique et des systèmes informatiques ;
- s'assurer du respect constant des exigences réglementaires.

En 2020, le Groupe a investi dans une plateforme de gouvernance, risque et conformité afin de formaliser la documentation des risques de cybercriminalité, de mettre en évidence la conformité aux objectifs de contrôle de la sécurité et de réaliser des analyses de tendances des incidents de sécurité. Les principales initiatives cybertechnologiques ont ciblé en 2020 la protection contre les virus, le contrôle d'accès aux réseaux, la gestion des infrastructures à clés publiques (ICP) et la surveillance de l'intégrité des serveurs de fichiers. En se dotant de nouveaux dispositifs de gestion des vulnérabilités, le Groupe a été en mesure de réduire de 55 % le nombre des vulnérabilités graves de l'ensemble de son parc informatique en 2020.

L'équipe en charge de la sécurité des informations dispense en ligne, à tout nouveau collaborateur et, annuellement, à l'ensemble des salariés, des formations de sensibilisation à la cybercriminalité. Le taux de réalisation de ces formations a dépassé 95 % sur l'ensemble des cycles de *reporting* de 2020. En complément, des campagnes d'éducation et des tests d'hameçonnage ont été réalisés régulièrement auprès des collaborateurs. Des formations sont dispensées aux collaborateurs qui échouent à identifier les emails d'hameçonnage.

Depuis le début de la crise COVID-19, les mesures de protection du Groupe contre la cybercriminalité n'ont pas subi d'impact significatif lié au changement du modèle d'accès au système induit par le placement en télétravail de la majorité des salariés sur une durée prolongée. Le modèle de sécurité en place gouvernant l'accès à distance a continué de fournir une protection adéquate des données et informations de Rothschild & Co.

Gouvernance

La responsabilité de la mise en œuvre des mesures de sécurité technique incombe au Group IT Security Manager (ITSM) du Groupe, qui est rattaché au Chief Information Officer. L'ITSM est assisté d'une équipe composée d'experts en sécurité basée à Londres. En Suisse, l'entité Wealth Management dispose d'un service de sécurité informatique indépendant, rattaché au Chief Information Officer local.

2.1.6 Droits de l'homme

Le respect de l'individu est inscrit au cœur de la culture et des valeurs qui animent le Groupe depuis des générations. L'importance accordée aux droits de l'homme est inextricablement liée à ces valeurs.

Rothschild & Co respecte toutes les lois relatives à la non-discrimination, au harcèlement ou à la victimisation, et aux droits de l'homme dans les juridictions où ses activités sont exercées. Ces lois varient en fonction des juridictions, mais interdisent de manière générale la discrimination fondée sur un certain nombre de motifs, notamment l'âge, le handicap, l'identité sexuelle, le statut marital et de partenariat civil, la grossesse et la maternité, la paternité, la race, l'origine ethnique, la nationalité, la religion ou les croyances, et l'orientation sexuelle. Le Groupe ne fait pas de discrimination à l'encontre des représentants des salariés et respecte la liberté associative d'un individu. Ces attentes sont clairement énoncées dans le Code de Conduite du Groupe.

Les pratiques d'affaires de Rothschild & Co sont conformes aux dispositions principales des Conventions de l'Organisation internationale du travail, telles que, par exemple, celles relatives à l'élimination de toutes les formes de travail forcé, à l'abolition du travail des enfants, à la suppression de toutes les formes de discrimination en matière d'emploi et de profession, et en matière de respect de la liberté d'association et de négociation collective.

Le Groupe favorise une culture d'ouverture, permettant ainsi aux collaborateurs de soulever toute préoccupation de conformité, juridique, ou éthique, y compris des préoccupations qui seraient liées aux violations des droits de l'homme au sein de ses métiers ou de sa chaîne d'approvisionnement.

Rothschild & Co s'engage à lutter contre l'esclavage moderne sous toutes ses formes. Des mesures adéquates sont prises pour veiller à l'absence totale d'esclavage et de traite des êtres humains dans les activités de Rothschild & Co et pour gérer le risque afférent dans les chaînes d'approvisionnement. Citons à titre d'exemple la création d'un groupe de travail sur l'esclavage moderne au Royaume-Uni, qui se réunit au cas par cas et œuvre tout au long de l'année pour examiner les risques d'esclavage moderne et les mesures envisageables pour atténuer ces risques.

Déclaration relative à l'esclavage moderne

N.M. Rothschild & Sons Limited et Rothschild & Co Wealth Management UK Limited publient une déclaration annuelle décrivant les mesures prises pour lutter contre l'esclavage moderne au sein de leurs métiers.

De même, N.M. Rothschild & Sons Limited et Rothschild & Co Wealth Management UK Limited attendent de leurs fournisseurs qu'ils respectent les valeurs de respect de l'individu auxquelles le Groupe adhère. Le Groupe exige de la part des fournisseurs dont il est estimé qu'ils présentent un risque élevé du point de vue de l'esclavage moderne qu'ils adhèrent à la Loi britannique de 2015 sur l'esclavage moderne *(Modern Slavery Act 2015)*. Des clauses visant à se prémunir de l'esclavage moderne peuvent en outre être insérées dans les contrats conclus avec des fournisseurs qui opèrent dans un secteur considéré à haut risque.

Rothschild & Co a, par le passé, eu l'occasion de constater que le risqu le plus élevé d'exposition à l'esclavage moderne dans ses chaînes d'approvisionnement était localisé dans le secteur hôtelier de certains pays où l'esclavage moderne est particulièrement répandu. Le Groupe remarque que les voyages d'affaires ont considérablement diminué en 2020 et, par conséquent, l'exposition du Groupe à ce risque également. L'entreprise maintient une liste préférentielle des hôtels qui ont convenu d'adhérer aux dispositions de la Loi de 2015 sur l'esclavage moderne.

«

Nous reconnaissons que la pandémie de COVID-19 a provoqué des perturbations économiques et sociales de grande ampleur au niveau mondial. De telles perturbations créent un risque accru de pratiques d'esclavage moderne en raison de l'isolement social accru, des opportunités que crée le chômage de masse pour les trafiquants et des confinements répétés entravant les efforts de lutte contre l'esclavage. Nous sommes conscients que nous devrons continuer à imposer au groupe Rothschild & Co, ainsi qu'à ses fournisseurs, des normes exigeantes en matière d'esclavage moderne, afin de protéger les personnes les plus vulnérables. Nous continuerons à travailler avec notre groupe de travail sur l'esclavage moderne afin de relever ces défis et de démontrer notre engagement à long terme en matière de lutte contre l'esclavage moderne et la traite des êtres humains.

»

TERESA SPYROPOULOS
Legal & Compliance

24% de *femmes Assistant Director* et plus

Partenariat avec
#10000 BlackInterns

« La poursuite du succès de Rothschild & Co s'applique à attirer les plus talentueux et des professionnels enthousiastes - un lieu que vous aspirez à rejoindre, où vous pouvez apprendre et vous épanouir, où vous êtes respecté en tant qu'individu et où vous avez la perspective d'une vie équilibrée. »

KAI TSCHOEKE
Global Advisory

c. 500
modules de formation en distanciel

2.2 Une culture responsable de l'humain

L'engagement et les compétences des effectifs diversifiés du Groupe depuis 62 sites dans 43 pays sont essentiels à la réalisation de son modèle économique et la création de valeur pour l'ensemble de ses parties prenantes.

Pratiques de ressources humaines responsables – aperçu de la stratégie et des réalisations

Opportunités de développement des talents	
Réalisations 2020	• Programmes de formation en distanciel pour les jeunes diplômés et les collaborateurs promus.
Impacts	• 115 jeunes diplômés ont participé aux programmes qui leur sont dédiés. • 263 collaborateurs ont suivi les programmes de promotion.
L'égalité des chances au cœur de la stratégie de recrutement, rémunération et promotion	
Réalisations 2020	• Lancement d'un programme mondial de mentorat féminin. • Sessions pilotes de formation *Inclusive Manager and Leader*. • Programme *Shine for Women*.
Impacts	• 39 % des nouveaux recrutements sont des femmes. • > 50 femmes Director et Assistant Director parrainées dans le cadre du *Global Female Sponsorship Programme*. • 33 % des collaborateurs promus sont des femmes. • > 50 femmes bénéficient du programme *Shine for Women*.
Une approche du travail équilibrée	
Réalisations 2020	• Investissements importants dans des technologies de travail mobile et collaboratif. • Directives mondiales pour accroître la flexibilité du lieu de travail. • Déploiement mondial de l'application de bien-être *Unmind*. • Enquêtes auprès des collaborateurs pour recueillir leurs opinions sur les nouvelles façons de travailler et leurs idées d'améliorations.
Impacts	• Environ 80 % de participation aux enquêtes.

Gouvernance

La stratégie de Ressources humaines du Groupe est placée sous la responsabilité des Managing Partners avec le concours du Comité Égalité et Inclusion du Groupe, qui est directement rattaché au Comité Exécutif du Groupe. Le Directeur des Ressources humaines du Groupe est membre du Comité Exécutif du Groupe et du Comité des opérations du Groupe.

2.2.1 Priorités stratégiques

Le Groupe est fier d'attirer, de développer et de retenir certains des esprits les plus brillants du secteur. La culture d'inclusion du Groupe est favorisée par la diversité des points de vue et des expériences de tous les collaborateurs. Un volet clé de la stratégie du Groupe consiste à attirer et retenir les personnes les plus talentueuses issues d'un éventail varié d'origines, en créant un environnement d'égalité des chances et de partenariat, permettant aux collaborateurs d'évoluer, de se développer et d'exceller.

Pour retenir les talents, Rothschild & Co investit et soutient ses collaborateurs en leur offrant une diversité d'opportunités de carrière soutenues par une variété de programmes structurés et de parcours de développement interne.

Le Groupe s'engage à préserver le bien-être de ses collaborateurs, à travers divers programmes, formations et outils pratiques (se référer à la Section 2.2.4).

2.2.2 Diversité et inclusion

Un environnement inclusif et convivial où la diversité et la différence de points de vue sont valorisées est un élément clé pour permettre aux collaborateurs de réaliser leurs aspirations personnelles et professionnelles, et pour leur offrir des opportunités de croissance à long terme. Individuellement, chacun des domaines d'action présentés constitue une étape cruciale vers un lieu de travail pleinement inclusif pour tous les collaborateurs.

Les politiques du Groupe sont conçues pour que chacun bénéficie d'un accès égal aux opportunités, car l'entreprise cherche à recruter et à rémunérer ses collaborateurs en fonction de leur expérience et de leur compétence, s'assurant que le meilleur candidat soit trouvé pour un poste et qu'il bénéficie du niveau de soutien adéquat dans l'entreprise pour son développement personnel.

La stratégie de Rothschild & Co consiste à déployer tous les efforts possibles pour offrir un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination, autant de comportements que le Groupe considère inacceptables[1]. Cet engagement s'applique à tous les domaines de l'emploi, comprenant notamment les recrutements, conditions de travail, formations, évolutions de carrière, promotions, mutations, licenciements, réembauches, avantages sociaux, rémunérations, prestations de retraite et résiliations de contrats de travail. Les politiques et le Code de Conduite de Rothschild & Co ont pour objectif de veiller à garantir que soit prohibée toute discrimination illégale à l'embauche en raison notamment de l'âge, du handicap, du genre, du statut marital ou de concubinage, d'une grossesse ou d'une maternité, d'une paternité, de l'origine, de l'appartenance ethnique, de la nationalité, de la religion ou de la croyance, ou de l'orientation sexuelle.

2.2.2.1 Initiatives et engagements stratégiques

Co-présidé par l'un des *Managing Partners*, le Comité mondial de l'Inclusion et de l'Égalité a renforcé en 2020 l'attention portée au sein du Groupe à la **stratégie de diversité et d'inclusion**. Des groupes de travail dédiés ont été instaurés pour apporter des suggestions et des orientations à l'entreprise. S'il reste encore à faire, des avancées considérables ont été réalisées dans les domaines ciblés pour la diversité et l'inclusion au cours de l'année écoulée :

- des principes d'Égalité et d'Inclusion à l'échelle du Groupe matérialisent les engagements du Groupe et définissent des indicateurs correspondants ;
- les pratiques de recrutement inclusives et exemptes de préjugés reflètent les objectifs de l'entreprise ;
- un programme de formation solide s'adresse à tous les collaborateurs et dirigeants pour définir une langue commune et une responsabilité partagée dans la promotion d'une culture d'inclusion.

« Notre objectif doit être l'égalité pour tous. Tous les jours de l'année, chaque action, chaque décision et chaque geste que nous faisons doit tenir compte de cet objectif pour que ce soit équitable et stimulant pour tous. »

JIMMY NEISSA
Head of Rothschild & Co North America

Afin d'améliorer sans cesse l'efficacité de sa stratégie et de ses initiatives d'inclusion, le Groupe a démarré une campagne de collecte de données visant à renforcer la compréhension de la composition et des nuances de la diversité de ses effectifs, en invitant les salariés à partager des informations qui les identifient à leurs propres yeux (là où la législation locale l'autorise). Sur la durée, cette initiative devrait permettre au Groupe de mieux identifier les opportunités de faire progresser une représentation équilibrée et inclusive dans l'ensemble de l'entreprise.

(1) Les politiques mises en œuvre par Rothschild & Co sont conformes aux principales dispositions des Conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), par exemple, la suppression de toutes les formes de discrimination en matière d'emploi et de profession, mais aussi en matière de respect de la liberté d'association et de négociation collective.

Afin de renforcer en permanence l'importance d'une culture inclusive et de sensibiliser les effectifs à des **comportements de leadership exempts de préjugés**, le Groupe a instauré des formations visant à aider les collaborateurs à identifier les préjugés inconscients sous toutes leurs formes. En 2020, des attentes claires ont été définies pour les managers, qui constitueront une partie essentielle du programme de formation des managers à partir de 2021. La performance à l'aune de cette exigence a été intégrée dans les matrices de notation de la performance ainsi que dans les critères de promotion aux échelons supérieurs du Groupe.

« J'ai eu la chance de participer au programme pilot « inclusion curriculum for leaders ». Ce programme nous ouvre les yeux sur les diversités de notre monde et au combien nous sommes privilégiés. Cette prise de conscience est importante sur notre développement personnel mais aussi dans notre management. Cette formation est une nécessité pour chacun d'entre nous afin d'agir de manière plus inclusive, de tenir compte des besoins et difficultés des autres et de faire preuve d'ouverture d'esprit. »

VALENTINE MARCORELLES-BERENGER
Rothschild Martin Maurel, France

Fidèle à son engagement de constituer des effectifs plus équilibrés et de contribuer à accroître la représentation des femmes aux postes de direction au sein du secteur des Services Financiers, Rothschild & Co a signé en 2019 la charte ***Women in Finance Charter***, qui sera déployée à l'échelle mondiale. En 2020, le Groupe a fixé des objectifs ambitieux pour chaque métier dans le but de compter **30% de femmes à un niveau d'Assistant Director ou supérieur à l'échelle du Groupe, d'ici 2024**. Au 31 décembre 2020, 24% de ces postes étaient pourvus par des femmes.

Les divisions Banque privée et Capital-investissement de Rothschild & Co ont signé la Charte **France Invest** pour promouvoir la diversité des genres parmi les acteurs français du capital-investissement et les entreprises qu'ils accompagnent.

En **France**, un nouvel **accord pour l'égalité des genres** a été signé en 2020. Il se fonde sur quatre piliers : le recrutement, les classifications, la rémunération et l'équilibre entre responsabilité professionnelle et vie familiale.

Cet accord complète l'index égalité femmes-hommes, qui a fortement progressé pour l'entreprise en 2020 (94/100 points).

Pour favoriser la rétention et la progression des femmes à des postes à responsabilité, le Groupe a lancé en 2020 son **Programme mondial de mentorat féminin**, afin de rendre plus visibles et plus influentes les femmes au grade de *Director* ou *Assistant Director* performantes et talentueuses, susceptibles de progresser au sein de l'organisation. Ces collaboratrices bénéficieront du mentorat de dirigeantes au sein de l'organisation. Le Programme mondial de mentorat féminin fait l'objet d'un suivi, d'évaluations et d'un reporting permanents.

Fin 2020, le Groupe a lancé un programme pilote de mentorat inversé, dans le cadre duquel les membres du Comité mondial de l'Égalité et de l'Inclusion bénéficient du mentorat des Associés de l'entreprise. Ce programme permettra aux Associés de contribuer à l'information de l'orientation future de l'organisation, en partageant ouvertement leurs points de vue et leurs expériences, apportant des suggestions pour promouvoir l'évolution de la culture d'entreprise à l'échelle du Groupe, faisant part de commentaires, et échangeant autour de la diversité et de l'inclusion.

Depuis deux ans, nous avons donné davantage d'importance au **recrutement direct de collaborateurs expérimentés**. Le recrutement direct permet à l'équipe de recrutement transversal d'adopter une approche sur mesure pour la ligne métier concernée et l'examen de candidatures plus diversifiées. En 2020, le nombre des recrutements directs a augmenté de 39% au Royaume-Uni, et 47% de ces recrutements directs étaient des femmes.

Seules les qualifications et les compétences requises pour un poste donné servent de critères de sélection pour le recrutement, la promotion et la rémunération de la performance. Un processus de revue annuelle est mis en place afin de s'assurer de l'absence d'écart de rémunération au sein du Groupe chez les personnes exerçant des fonctions similaires. Afin de garantir la transparence pour tous les salariés dans le monde, les politiques de promotion sont disponibles sur l'intranet du Groupe. Ces politiques sont mises en œuvre par des Comités de Divisions, qui supervisent les promotions au niveau mondial. Le Groupe veille à ce qu'il y ait autant d'hommes que de femmes à ces comités ainsi qu'aux comités de benchmarking lors du processus d'évaluation de la performance.

2.2.3 Identification et développement des talents

Rothschild & Co s'engage à attirer et retenir les individus à haut potentiel, aimant travailler en équipe et motivés. Les jeunes diplômés, stagiaires et apprentis impriment leur marque sur l'entreprise dès le premier jour et tout au long de leur carrière au sein du Groupe. Lorsqu'elle recrute des professionnels expérimentés, l'entreprise cherche des personnes capables de contribuer à la force intellectuelle du Groupe, d'offrir une perspective distincte, qui sont réellement passionnées par ce qu'elles font et qui ont la volonté et la détermination nécessaire pour atteindre l'excellence, jour après jour.

Les bouleversements qui ont affecté l'environnement de travail physique en 2020 ont modifié les approches de recrutement des jeunes collaborateurs. Alors que Rothschild & Co s'est toujours appuyé sur les interactions personnelles pour attirer les meilleurs jeunes talents, les circonstances durant la pandémie de COVID-19 ont obligé l'entreprise à trouver des solutions créatives et virtuelles pour atteindre ses objectifs. Par exemple, en juillet, le bureau de Londres a déployé son premier programme Insight virtuel, invitant plus de 50 étudiants à se familiariser avec Rothschild & Co et à participer à des ateliers, des présentations, des travaux de projets et des sessions de réseautage.

#10000BlackInterns

Rothschild & Co est ravi de s'associer avec # 10000BlackInterns, une initiative créée pour attirer les étudiants noirs talentueux vers le secteur de la gestion d'investissement britannique. Les candidats retenus suivent un programme de formation sur mesure avant leur stage rémunéré. Rothschild & Co est heureux de proposer des stages dans le cadre des programmes d'été de Gestion de patrimoine et Conseil financier. Cette initiative contribuera à faire évoluer les orientations professionnelles et les perspectives des jeunes Noirs au Royaume-Uni en offrant des possibilités de formation et de développement, ainsi qu'une expérience professionnelle rémunérée dans plusieurs secteurs. Rothschild & Co est heureux de proposer des stages dans plusieurs de ses domaines d'activité, notamment la gestion de patrimoine, le conseil financier, les ressources humaines et la finance.

Le Groupe est fier de privilégier le développement et l'identification précoce des talents et mène plusieurs initiatives au niveau mondial pour soutenir une représentation équilibrée, en particulier dans les programmes de recrutement de jeunes collaborateurs.

Initiatives	
Événements/ateliers ***Women in finance***	Soutenir le développement de carrières des femmes pour identifier les talents à un stade précoce ; permettre aux étudiantes de se familiariser avec divers aspects d'une opération de fusions-acquisitions, toute en améliorant leurs compétences techniques et leurs aptitudes pour la communication.
Bright Network	Bright Network aide les entreprises à attirer un éventail diversifié de candidats, issus de groupes traditionnellement sous-représentés.

Rothschild & Co propose des stages dans ses métiers de Conseil financier, Banque privée, Gestion d'actif, Capital-investissement et dette privée, tant pour les étudiants de dernière année que pour les jeunes diplômés. En 2020, l'entreprise a dispensé quelque 350 stages rémunérés (environ 300 en 2019) dans ses divers sites et lignes de métiers. Les stages constituent une voie royale pour intégrer les programmes de jeunes diplômés, avec un taux de conversion pouvant atteindre 88%.

Développer les talents et inciter les collaborateurs à tirer le meilleur parti de leur carrière est l'un des axes clés de la stratégie de Rothschild & Co. Une fois dans l'entreprise, le but est d'aider les collaborateurs à devenir aussi performants qu'ils peuvent l'être.

Rothschild & Co a pour objectif d'élaborer et de fournir des solutions pour répondre à tous les aspects de l'évolution d'un collaborateur à travers des programmes de formation formalisés et informels, du mentorat, du coaching et du développement d'équipes. Les collaborateurs sont en outre activement encouragés à participer à des programmes d'évolution qui sont directement liés à leur poste actuel ou à leur parcours professionnel.

L'équipe du Groupe dédiée à la formation et au développement propose et coordonne un large éventail de possibilités de formation et de développement afin de permettre aux collaborateurs de gagner en efficacité professionnelle, technique et personnelle. Tous les programmes de formation ont été actualisés en 2020 pour les rendre compatibles avec les différents formats numériques virtuels et enrichir leur contenu. Le lancement d'un nouveau module d'apprentissage intégré dans le logiciel de gestion des ressources humaines du Groupe a été un facteur essentiel au succès rencontré par 500 programmes dispensés virtuellement, permettant l'accès de tous les collaborateurs dans le monde à l'ensemble des formations et programmes.

Le programme annuel mondial de formation dédié aux jeunes diplômés (Global Graduate Training) offre une formation aux concepts financiers essentiels que les diplômés doivent maîtriser pour réussir leurs tâches quotidiennes, ainsi qu'aux compétences interpersonnelles clés, et la possibilité de se constituer un réseau. En 2020, plus d'une centaine de jeunes diplômés de 17 sites à travers le monde ont participé au programme virtuellement.

À travers son Programme de mobilité mondiale, l'entreprise favorise et permet à des collaborateurs qualifiés et performants d'être mutés d'un bureau à l'autre pour des missions de courte ou de longue durée afin de leur permettre d'apprendre les méthodes de travail dans d'autres régions du monde, de partager l'information au sein du Groupe et de tirer parti de son réseau mondial.

Les Programmes de promotion annuels du Groupe accompagnent les collaborateurs nouvellement promus dans toutes les divisions à l'échelle mondiale à chaque étape clé de leur carrière pour se préparer à leur nouvelle fonction. En 2020, plus de 260 salariés ont participé à ce programme, en virtuel.

La gestion de la performance est essentielle pour pérenniser le succès de la stratégie de Ressources humaines du Groupe. Des retours sur la performance de chacun sont donnés régulièrement tout au long de l'année et une évaluation formelle de cette performance est réalisée en fin d'année pour aider les collaborateurs à définir leur carrière. En 2020, 92% des salariés du Groupe ont bénéficié d'une évaluation de performance (90% en 2019). Les **référentiels de carrière** Rothschild & Co reflètent les principes directeurs du Groupe et apportent à tous les collaborateurs un ensemble clair et cohérent d'attentes dans l'ensemble des métiers, des zones géographiques et des parcours professionnels.

2.2.4 Santé et bien-être

Aider les collaborateurs à assurer leur bien-être personnel et professionnel est un enjeu crucial pour le Groupe dans le monde exigeant d'aujourd'hui. Le Groupe s'engage à préserver et à améliorer la santé et le bien-être de tous ses collaborateurs, et à les faire bénéficier d'un dispositif performant alliant des conseils de partenaires de santé et des outils.

2.2.4.1 Flexibilité du lieu de travail

À travers la pandémie de COVID-19, le Groupe a beaucoup appris sur sa capacité à travailler de façon plus agile. Cette situation sans précédent a bouleversé la vie des gens, tant sur le plan professionnel que personnel. À partir de mars 2020, de nombreux bureaux Rothschild & Co ont dû fermer, en totalité ou partiellement, pour se conformer au confinement imposé localement par les pouvoirs publics. En un espace de temps très court, la quasi-totalité de l'entreprise s'est adaptée au télétravail, tout en conservant un niveau de productivité élevé pour continuer à répondre aux besoins des clients.

Durant l'été 2020, le Comité de l'Égalité et de l'Inclusion a lancé le projet « Lieu de travail du Futur » (***Workplace of the Future***) pour revoir et tester les pratiques passées, et concevoir la façon dont le Groupe pourrait travailler à l'avenir. Les premières réflexions en liaison avec des groupes de collaborateurs se sont concentrées sur les attentes et les opportunités résultant de l'évolution des schémas, la façon dont ces évolutions pourraient se refléter dans l'utilisation des espaces de bureau, et sur la manière dont cela affecte le besoin de voyager, d'organiser des réunions et d'utiliser la technologie pour réunir les gens. Entre autres initiatives, les discussions ont conduit à l'élaboration d'une **Politique de travail agile** mondiale, validée par le Comité Exécutif du Groupe. Cette politique prévoit de modes de travail qui équilibrent les besoins des clients, de l'entreprise et des collaborateurs. Elle constitue une ligne directrice pour encourager et appuyer l'évolution des modes de travail tout en reconnaissant la valeur que l'entreprise accorde aux contacts, aux relations personnelles ainsi qu'à l'importance du temps passé ensemble pour apporter à clients ce qu'il y a de mieux.

En outre, une ressource pour télétravailler intelligemment (***smart working from home***) a été créée. Accessible par l'ensemble des collaborateurs à travers le monde sur l'intranet du Groupe, elle les aide à s'adapter et à continuer de travailler de façon saine, efficace et collaborative, et leur fournit des conseils actualisés sur le travail en équipe, la santé et les liens familiaux en période de confinement.

2.2.4.2 Santé physique, mentale et émotionnelle

L'objectif du Groupe est de s'assurer que tous les collaborateurs sont soutenus et bien informés pour gérer leur propre santé de façon proactive, à travers la stratégie de bien-être du Groupe, qui s'articule autour du bien-être familial, mental, physique et financier. En complément du programme interne, Rothschild & Co fournit aux salariés un éventail de services et avantages de santé visant à conforter leur bien-être global.

Les différents sites à travers le monde travaillent ensemble pour cibler les sujets pertinents et communs. En 2020, l'entreprise a proposé 16 séances dédiées à la santé physique et mentale, et au bien-être, utiles à tous les salariés, mais aussi traité de sujets de pertinence locale.

Une lettre interne périodique dédiée au bien-être est diffusée mondialement, qui contient des informations relatives à la nutrition et au bien-être physique et mental.

En 2020, le Groupe a déployé **Unmind** à l'échelle mondiale. Ce service confidentiel doté d'outils cliniques faciles à utiliser fournit un soutien continu aux personnes pour gérer les choses qui ont un impact sur leur santé, de l'amélioration du sommeil à la pleine conscience et à la gestion du stress.

Le Groupe s'efforce de se conformer à l'ensemble des exigences locales du droit et de la réglementation en matière de santé et de sécurité pour offrir un **environnement de travail sûr et sain**.

La politique du Groupe en matière de santé et de sécurité fixe les normes de conformité en matière de santé et sécurité dans tous les bureaux du Groupe en suivant un programme d'amélioration continue. Cette politique est présentée de façon plus détaillée rapport dans la Section « Informations supplémentaires ».

Gouvernance

Les questions de santé et de sécurité sont régies par le Comité environnement, santé et sécurité du Groupe composé de hauts représentants et directement rattaché au Comité Exécutif du Groupe. Un responsable de la santé et de la sécurité du Groupe est chargé de coordonner les actions au niveau du Groupe. La mise en place d'activités de gestion de la santé et de la sécurité dans chaque bureau repose sur les « champions de la santé et de la sécurité » du site.

2.2.4.3 Préserver la santé physique et mentale durant la pandémie

Tout au long de la pandémie, Rothschild & Co a pris toutes les mesures nécessaires pour assurer à ses collaborateurs un soutien entier et des conseils pour traverser la crise et préserver sa santé et sa sécurité. 95% des salariés du Groupe ont pu travailler efficacement et sans risque depuis leur domicile. L'entreprise s'est efforcée d'offrir un environnement de travail sûr aux équipes contraintes de travailler sur site.

Un soutien informatique, des stations de travail ont été fournis aux télétravailleurs, ainsi que des conseils et des moyens d'assurer leur confort chez eux. La fourniture de nouveaux ordinateurs portables à l'ensemble des collaborateurs à travers le monde a été déterminante pour permettre le télétravail. Du matériel ergonomique a été fourni en tant que de besoin pour tenter de reproduire au mieux l'environnement de travail. Les collaborateurs dans l'impossibilité d'organiser un espace de travail adéquat à leur domicile ont été pris en charge par le Responsable santé et sécurité du Groupe. Fin 2020, un module de formation en ligne a été fourni au Groupe pour permettre une méthode d'évaluation cohérente des environnements de télétravail.

2.2.5 Engagement des parties prenantes

Pour préserver l'engagement et l'implication des collaborateurs, il est essentiel de communiquer sur les réalisations passées et sur les projets d'avenir, d'encourager les suggestions et la participation. Certains exemples de ces campagnes sont présentés dans le tableau ci-dessous :

Aperçu des initiatives mondiales d'engagement des salariés en 2020

Thème	Initiative
Diversité et Inclusion	• Journée internationale de la femme en mars en liaison avec le réseau LGBT et avec Dame Inge Beale. • Semaine de communication sur l'Égalité et l'Inclusion, occasion d'une mise à jour sur la stratégie et les initiatives des réseaux de collaborateurs, le lancement du Programme mondial de mentorat féminin ; manifestations EMbrace sur les questions raciales, lancement de nouvelles politiques de congés parentaux, rappel de l'importance des questions LGBT en connexion avec Pride, déploiement mondial de l'application Unmind. • Points de suivi des *Managing Partners* sur les initiatives pour la diversité. • Célébration du mois de l'histoire des Noirs. • Point de fin d'année sur l'Égalité et l'Inclusion, avec le lancement d'un projet de collecte de données d'auto-identification.
Bien-être	• Mise en ligne sur l'intranet de ressources pour télétravailler intelligemment immédiatement après le début de la pandémie. • Séminaires en direct et vidéo enregistrées. • Déploiement mondial de Unmind et lancement de Unmind Plus One. • Lettres internes et articles sur le bien-être. • Points de suivi des *Managing Partners* sur les meilleures pratiques du travail agile.
Santé et Sécurité	• Enquêtes sur le retour au travail. • Page intranet et ressources sur la sécurité COVID-19 dans l'environnement de travail. • Enquêtes sur le retour au travail et suivis par division.
Lieu de travail de l'avenir	• Groupes de réflexion composés de collaborateurs pour comprendre les besoins et attentes pour des meilleures pratiques de travail agile.

Aperçu des partenariats et engagements externes

Entité	Engagement
Charte *Women in finance*	N.M. Rothschild & Sons Limited en est signataire depuis 2019.
Charte *Advance* pour la diversité	Rothschild & Co Bank AG en est signataire depuis 2020.
Charte France Invest	Rothschild Martin Maurel SCS et Five Arrows Managers SAS en sont signataires depuis 2020.
Programme de mentorat inter-entreprises FTSE 100®	Partenaire de longue date de la Fondation Mentoring, qui détient et exploite à la fois le programme ***Cross Company Mentoring Executive*** et le programme ***Next Generation Women Leaders.***

2.2.6 Perspectives

Les principaux axes de travail du groupe « Égalité et Inclusion » continueront d'informer l'orientation stratégique du Groupe en 2021. L'accent sera placé sur l'intégration des modules de formation à l'inclusion et le déploiement de chartes de travail agile.

Au cours des 12 prochains mois, le Groupe repensera son approche du recrutement des jeunes collaborateurs, notamment en ce qui concerne les entretiens et évaluations des candidats, pour étendre le rayonnement de ses actions de recrutement afin de créer un milieu plus favorable à la diversité, incorporer les aspects de genre, LGBT, ethnicité et les considérations socioéconomiques. L'équipe de recrutement transversal du Groupe continuera de cartographier les opportunités de recrutement à travers les métiers et d'identifier les talents divers dans le cadre d'une stratégie de recrutement direct.

Le lancement de *Workday Talent* offrira une façon plus systématique de suivre les talents du Groupe et le partage d'un outil commun de planification du passage de flambeau à travers l'organisation.

Le Groupe est en train d'élaborer une stratégie mondiale plus ciblée en matière de bien-être, pour 2021, en liaison avec l'ensemble des bureaux, et continuera d'utiliser les ressources de formation numériques autant que possible afin d'assurer l'égalité d'accès de tous les collaborateurs aux opportunités d'apprentissage, où qu'ils se trouvent.

2.2.7 Indicateurs utilisés dans le temps

	2018	2019	2020
Nombre total de salariés	3 633	3 559	3 587
Femmes à des niveaux Assistant Director et supérieurs	na	23,5%	24,1%
Nombre total d'heures de formation[1]	–	24,249	34,270
Nouvelles recrues	606	609	508
Hommes	60%	59%	61%
Femmes	40%	41%	39%
Promotions	343	412	353
Hommes	73%	67%	67%
Femmes	27%	33%	33%
Jeunes diplômés	143	148	135
Hommes	83%	80%	72%
Femmes	17%	20%	28%

(1) Formation en présentiel et e-learning enregistré centralement. Les données de formation 2019 couvrent la France et le Royaume-Uni (77% des effectifs), les données 2020 couvrent 100% des effectifs.

62% de réduction des émissions de gaz à effet de serre par rapport à 2019

Note « **A-** » du CDP pour le 2020 période de rapport

« Nous sommes résolument attachés à la conservation et à la restauration de nos ressources naturelles ainsi qu'à la promotion d'un développement durable. »

CHRISTOPHER COLEMAN
Chairman Global Environment, Health & Safety Committee

85% de l'électricité consommée provient de sources d'énergies renouvelables

2.3 Nos responsabilités à l'égard de l'environnement

Rothschild & Co est fermement résolu à contribuer à une économie plus durable sur le plan environnemental et à optimiser son impact environnemental. Le changement climatique engendre des risques pour les parties prenantes du Groupe et pour ses activités. Les risques physiques, comme ceux résultant d'événements météorologiques extrêmes, peuvent interrompre les activités et affecter les moyens de subsistance. Les risques de transition, du point de vue opérationnel, affectent principalement le Groupe par le biais des politiques publiques et obligations légales, outre les considérations relatives à la réputation. Conscient des risques liés au changement climatique pour ses opérations, le Groupe a pris des mesures pour surveiller les exigences opérationnelles légales et réglementaires de tous ses bureaux.

Gestion de l'environnement – Stratégie et réalisations

Promouvoir la consommation et l'utilisation des ressources responsables	
Réalisations 2020	• Norme d'utilisation responsable des matériaux appliquée à tous les bureaux.
Impacts	• 100% du papier acheté par les bureaux Rothschild & Co provient de sources durables.

Gérer de manière responsable les émissions de gaz à effet de serre et la réduction proactive de notre impact opérationnel	
Réalisations 2020	• Extension du programme d'approvisionnement en électricité renouvelable à davantage de bureaux. • Partenariat stratégique avec Cool Earth pour soutenir des projets visant à contribuer à la diminution de la déforestation.
Impacts	• 85% de l'électricité consommée par les bureaux provient de sources renouvelables (56% en 2019). • Réduction des émissions de gaz à effet de serre de 62% par ETP en comparaison à 2019, principalement grâce à la diminution des émissions liées aux déplacements. • Les émissions scope 1 et 2 ont baissé de 36%, soit 963 tonnes, depuis 2019. • Compensation des émissions opérationnelles de gaz à effet de serre inévitables via deux projets.

Gouvernance

Les priorités et initiatives stratégiques guidant les pratiques de gestion environnementales du Groupe s'inscrivent dans la Stratégie d'entreprise responsable impulsée par le Comité Exécutif du Groupe. La mise en œuvre de la stratégie de gestion environnementale du Groupe relève du Comité Environnement, Santé et Sécurité du Groupe,qui se réunit trimestriellement et est directement rattaché au CEG.

POLITIQUES PUBLIQUES

Rapport environnemental du Groupe

2.3.1 Priorités stratégiques

Le changement climatique engendre des risques pour les parties prenantes du Groupe et pour ses activités. Les risques physiques, comme ceux résultant d'événements météorologiques extrêmes, peuvent interrompre les activités et affecter les moyens de subsistance. Les risques de transition, du point de vue opérationnel, affectent principalement le Groupe par le biais des politiques publiques et obligations légales, outre les considérations relatives à la réputation. Conscient des risques liés au changement climatique pour ses opérations, le Groupe a pris des mesures pour surveiller les exigences opérationnelles légales et réglementaires de tous ses bureaux.

De plus en plus sensibilisé au risque de perte de la biodiversité, le Groupe s'efforce en permanence d'améliorer ses procédures de gestion environnementale opérationnelle, afin de minimiser l'impact environnemental de sa consommation de ressources, comme le papier et autres consommables.

La stratégie environnementale opérationnelle du Groupe cible la gestion et l'atténuation des risques extra-financiers précités à travers ses opérations pour son activité et les parties prenantes. En outre, les politiques de Rothschild & Co s'emploient à gérer les risques financiers liés au climat et prennent en compte l'impact environnemental de ses investissements, dans le cadre de la stratégie d'investissement responsable du Groupe (voir la Section 3.1.5 sur les publications relatives au risque climatique).

De façon plus spécifique, la stratégie de gestion environnementale opérationnelle du Groupe vise et soutient la réalisation des Objectifs de Développement Durable suivants :

- limiter les émissions de gaz à effet de serre (ODD 13 – Lutte contre les changements climatiques; ODD 7 – Énergie propre et d'un coût abordable)
- effectuer des choix de ressources durables responsables, optimiser le recyclage et promouvoir les pratiques économiques circulaires (ODD 12 – Consommation et production responsables ; ODD 15 – Ecosystèmes terrestres)

Nous surveillons la législation environnementale mondiale pertinente pour garantir tout changement peut être agi.

Afin de minimiser le risque et de promouvoir la transparence, le Groupe répond chaque année au questionnaire du CDP sur le changement climatique. Pour 2020, le Groupe a reçu une notation A- (catégorie *Leadership*).

L'empreinte environnementale opérationnelle du Groupe a été considérablement affectée par l'effet COVID-19 sur l'activité mondiale de l'entreprise, en particulier sur le plan des émissions de gaz à effet de serre liées aux voyages. Toutefois, cette évolution implique des disparités entre les bureaux. Les approches locales et nationales des pouvoirs publics pour minimiser l'impact COVID-19 ont entraîné, par exemple, une réduction significative de la consommation d'énergie à Bruxelles, Johannesbourg, Madrid et Milan, où elle dépasse 40%, tandis qu'à Dubai et Sydney, la consommation d'énergie est restée relativement stable. D'autres facteurs ont un impact, comme la surface et le coefficient d'occupation des locaux pris à bail, dont la consommation d'énergie est calculée en pourcentage de la surface occupée.

NOTE : l'approche du Groupe en matière de gestion du risque climatique financier et des opportunités liées pour l'activité du Groupe est présentée de façon plus détaillée à la Section 3.1.5. Cette section décrit les progrès accomplis pour intégrer les recommandations du Groupe de Travail sur les Publications Financières relatives au Climat (Taskforce on Climate Related Financial Disclosure – TCFD).

2.3.2 Émissions de gaz à effet de serre et changement climatique

Réalisations de 2020 par rapport aux objectifs (à partir du niveau de référence de 2018) :

Objectifs	Réalisations
Réduction des émissions de gaz à effet de serre de 10% par ETP d'ici à 2025	L'objectif de 10% est dépassé : les émissions s'établissent à 3,06 tCO_2e par ETP, soit une diminution de 64% par rapport au niveau de référence. Le Groupe reconnaît que cette réduction est en grande partie imputable aux interdictions de déplacements liées à la pandémie de la COVID-19.
Approvisionner 100% de nos bureaux en énergie renouvelable d'ici 2025	85% de l'électricité consommée par Groupe provient de sources d'énergie renouvelables, contre 56% en 2019.
Neutralité carbone des opérations	Les émissions de gaz à effet de serre opérationnelles inévitables ont été compensées en 2020.

La stratégie de réduction des émissions de gaz à effet de serre du Groupe est multiforme :

- mesurer et publier toutes les émissions de gaz à effet de serre opérationnelles (Scope 1, 2 et 3).
- fixer un Prix interne du carbone (PIC) sur les émissions opérationnelles générées par les bureaux, tous scopes confondus.
- encourager la diminution du nombre de voyages d'affaires.
- réaliser des évaluations énergétiques des bureaux et saisir les opportunités d'économies d'énergie ; s'équiper en dispositifs à faible consommation d'énergie.
- approvisionner tous les bureaux en électricité renouvelable, et lorsque c'est possible, en biogaz.
- compenser les émissions de gaz à effet de serre opérationnelles inévitables.

Les données publiées en 2020 portent la marque de la réduction des émissions de gaz à effet de serre opérationnelles induite par la limitation des voyages d'affaires et une diminution de l'occupation des bureaux du fait des restrictions imposées pour lutter contre la pandémie de COVID-19. En 2020 pour la première fois, le Groupe a élargi son périmètre de *reporting* aux émissions engendrées par le télétravail, qui représentent environ 12% des émissions totales du Groupe et des émissions de gaz à effet de serre découlant de l'utilisation des serveurs. Le Groupe a par ailleurs commencé à intégrer les émissions liées aux déplacements des salariés entre leur domicile et leur lieu de travail, qui ont représenté 614 tCO_2e selon les calculs en 2020.

Avec le déploiement accéléré du matériel informatique à l'échelle du Groupe et les émissions de gaz à effet de serre produites par l'utilisation de services de tiers sur lesquels Rothschild & Co n'exerce aucun contrôle, les émissions liées au marché provenant de source informatique ont augmenté, atteignant 1 078 tCO_2e, contre 595 tCO_2e en 2019.

La consommation totale d'énergie du Groupe extrapolée pour l'ensemble de ses bureaux s'élève à 21 701 MWh, dont 69% (15 003 MWh) d'électricité.

Le Groupe a augmenté l'approvisionnement en électricité renouvelable de ses bureaux, qui atteint 85%, contre 56% en 2019. L'électricité renouvelable et les sources d'énergie durables (électricité produite à partir de sources d'énergie renouvelable et biogaz) couvrent 79% des ETP en 2020.

Conformément à l'ambition de neutralité carbone du Groupe, toutes les émissions de gaz à effet de serre opérationnelles inévitables restantes sont compensées.

Si la conjoncture a contribué à la réalisation des objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre du Groupe par ETP quatre ans plus tôt que prévu, le Groupe anticipe un rebond à mesure que les voyages d'affaires reprendront et que l'utilisation des bureaux s'accroîtra, avec la levée des interdictions liées à la pandémie. Des mesures seront prises pour limiter ce rebond, à la faveur de certains changements de comportement (résultant de la modification des schémas de travail en 2020, comme l'utilisation accrue de la vidéoconférence).

Afin de minimiser les déplacements d'affaires et de réduire les émissions de gaz à effet de serre, le Groupe a fourni aux salariés un accès à la vidéoconférence en installant des équipements dédiés dans les bureaux. Leur nombre a augmenté de 21%, passant de 70 à 85 unités.

Le Groupe a renforcé sa capacité de télétravail en équipant ses collaborateurs du matériel nécessaire au télétravail. Plus de 1 600 ordinateurs portables et 2 700 écrans ont ainsi été déployés à un rythme accéléré, ainsi que des logiciels collaboratifs de vidéoconférence, notamment.

Au moment de la publication de ce rapport, le Groupe s'est doté d'un **Prix interne du carbone (PIC)**. Ce mécanisme, qui permet d'attribuer une valeur monétaire au gaz à effet de serre, est un moyen d'influencer favorablement les émissions issues des opérations de l'entreprise, et notamment les voyages, afin de s'assurer que le Groupe capitalise sur les opportunités de réduction des émissions. Le PIC génère un flux d'appui financier qui peut à son tour être utilisé pour développer de nouvelles possibilités de réduction des émissions de carbone à petite échelle et des projets de durabilité conformes à certains de nos objectifs de développement durable.

Reconnaissant que les améliorations opérationnelles sont le seul moyen de contribuer à la lutte contre le changement climatique, le Groupe a renforcé en 2020 son **partenariat environnemental avec Cool Earth**. Ce partenariat soutient les régions habitées par les Asháninka et les Awajún dans l'Amazonie péruvienne, luttant contre l'impact climatique néfaste de la déforestation tropicale.

« Rothschild & Co s'associe à Cool Earth sur un projet novateur visant à renforcer la résilience face aux pressions extérieures et à promouvoir l'autodétermination et l'autosuffisance des communautés au Pérou. Soutenir les communautés Asháninka et Awajún est l'un des moyens de conserver et protéger les écosystèmes de forêt tropicale à l'équilibre fragile dans cette région. Ces communautés souffrent d'un manque d'accès à la nutrition et aux soins de santé de base, ce qui les oblige à sacrifier la forêt à l'exploitation forestière afin de subvenir à leurs besoins et d'aider à prévenir les maladies et la malnutrition. Notre soutien offre une alternative aux communautés pour maintenir et améliorer leurs moyens de subsistance, ce qui signifie qu'elles ne dépendent plus des versements des exploitants forestiers pour survivre et peuvent se protéger contre la dégradation des forêts. »

GREG RITT
Group Environment Manager

2.3.3 Consommation responsable et engagement

Réalisations de 2020 par rapport aux objectifs (à partir du niveau de référence de 2018) :

Objectifs	Réalisations
Approvisionnement à 100% en papier de sources durables en 2020	L'objectif a été atteint en 2020 grâce à la mise en œuvre d'une norme d'utilisation responsable des matériaux. Les bureaux utilisent les stocks restants et se sont engagés à s'approvisionner en papier durable pour toutes leurs commandes futures.
Réduction de la consommation de papier de 25% par ETP d'ici 2025	La consommation totale de papier par ETP a diminué de 56% par rapport au niveau de référence, dépassant l'objectif d'une réduction de 25%. Le Groupe reconnaît que cette réduction est liée pour une part significative à la baisse d'occupation des bureaux induite par la pandémie de la COVID-19.
Réduction de la consommation d'énergie des bureaux de 10% par ETP d'ici 2025	La consommation d'énergie des bureaux a diminué de 9,8% par ETP par rapport au niveau de référence et de 18% par rapport à 2019. Le Groupe reconnaît que cette réduction est liée pour une part significative à la baisse d'utilisation des bureaux induite par la pandémie de la COVID-19.

La gestion responsable de l'**utilisation des matériaux** est intégrée aux pratiques de travail du Groupe. En 2020, une norme d'utilisation responsable des matériaux a été déployée à l'échelle du Groupe afin de poursuivre la réduction des consommables et de mieux en tracer l'utilisation. Par conséquent, à fin 2020, toutes les nouvelles commandes de papier d'impression des bureaux portaient sur des papiers issus de sources durables(1).

Au fil des ans, le Groupe a identifié et saisi les opportunités d'**efficience énergétique** dans ses bureaux. Les audits énergétiques, réalisés par des tiers indépendants, ont accéléré la réalisation des économies d'énergie. L'audit du bureau de Londres a par exemple identifié des opportunités d'économies d'énergie importantes, en adoptant l'éclairage LED. Ce chantier prendra fin en 2021.

2.3.4 Gestion des ressources

Réalisations de 2020 par rapport aux objectifs (à partir du niveau de référence de 2018) :

Objectifs	Réalisations
Parvenir à un taux de recyclage de 80% à l'échelle du Groupe d'ici 2025	39% des déchets de matériaux ont été recyclés.
Aucune mise en décharge des déchets d'ici 2030	Les déchets mis en décharge ont été réduits de 77% par rapport au niveau de référence, et de 45% par rapport à 2019.

La pandémie de la COVID-19 a eu un impact significatif sur les taux de recyclage à travers le monde. La quantité totale de **déchets de matériaux** a diminué de 44% en 2020. Parmi les facteurs qui ont contribué à cette tendance au sein du Groupe, les déchets de matériaux recyclables produits par certains des principaux bureaux ont considérablement diminué, avec la montée en puissance du télétravail. Par exemple, le recyclage des matériaux à forts volumes et encombrants (principalement de papier, du verre et des matières compostables) a chuté à zéro à Londres pendant six mois, entre avril et novembre. Le recyclage du bureau de Londres a diminué de 69% par rapport à 2019.

(1) Rothschild & Co définit comme d'origine durable le papier certifié FSC (*Forest Stewardship Council*) ou PEFC (*Programme for the Endorsement of Forest Certification*), ou issu à 100% de matériaux recyclés.

Les mesures adoptées localement pour prévenir la diffusion de la COVID-19 sur le lieu de travail ont diminué l'efficacité de certaines initiatives de recyclage qui avaient été déployées (par exemple, l'élimination des corbeilles individuelles sous les bureaux dans les locaux de Londres et la centralisation des stations de recyclage spécialisé dans les bureaux de Paris) pour encourager le tri et prévenir les contaminations entre les matériaux recyclables et les matériaux non recyclables. Les opportunités réduites d'évolution des comportements dans le contexte COVID-19 ont conduit à un accroissement des volumes d'incinération.

Le Groupe a poursuivi en 2020 le déploiement de son programme d'élimination des **Plastiques à usage unique inutiles**. À fin 2020, 27 bureaux les avaient totalement bannis, soit 35% de plus qu'en 2019 (20 bureaux).

2.3.5 Engagement des parties prenantes

Dans le contexte de télétravail de 2020, le Groupe a saisi l'opportunité de renforcer les pratiques d'information et d'éducation des collaborateurs aux pratiques environnementales à travers des campagnes d'engagement dédiées.

Aperçu des initiatives d'engagement des salariés en 2020

Initiatives	Faits marquants
Sensibilisation au changement et à l'action climatique	La semaine de l'action climatique, lancée par Alexandre de Rothschild, avait pour but d'éduquer et de sensibiliser les salariés aux risques liés au changement climatique, d'expliquer en quoi ce risque est important pour le Groupe et ce que peuvent faire toutes les divisions, les équipes et les individus, pour contribuer à la réduction de l'impact du changement climatique.
Comprendre l'empreinte environnementale du Groupe	Campagne de sensibilisation autour du principal facteur de l'empreinte environnementale du Groupe. Notation CDP du Groupe sur son reporting climatique (A-).
Influer sur le comportement des collaborateurs pour limiter l'impact environnemental du Groupe	Appels aux salariés à reconsidérer leurs habitudes d'impression. Encouragement des salariés à utiliser les technologies de collaboration et d'interaction. Information sur la façon d'éviter l'utilisation de plastiques à usage unique inutiles.

Il existe une page intranet et une boîte de réception de courrier électronique, où les employés peuvent fournir des commentaires, des suggestions, des préoccupations et des informations générales, y compris signaler les incidents et accidents environnementaux.

Certaines **publications** de la Banque privée et Gestion d'actifs **à l'attention des clients** visaient à les sensibiliser à l'action des entreprises pour l'environnement et aux sujets liés.

2.3.6 Perspectives

La pandémie mondiale a influé favorablement sur l'empreinte carbone opérationnelle du Groupe en 2020, en la réduisant considérablement et en accélérant l'acceptation des nouvelles façons de travailler. L'entreprise a à présent l'opportunité de limiter le rebond et d'intégrer les nouveaux comportements établis avec le retour à la normale de l'activité.

Le Groupe est conscient que les mesures prises tout au long de 2021 et de la prochaine décennie auront un impact durable sur l'avenir de notre planète. Les actions programmées concernant la réduction des émissions de gaz à effet de serre et l'examen en cours des ambitions climatiques et objectifs environnementaux du Groupe, visent un meilleur alignement de la stratégie avec l'Accord de Paris sur le climat.

2.3.7 Indicateurs utilisés dans le temps

	2018	2019	2020	Variation par rapport à 2019 (%)
Émissions totales de gaz à effet de serre (tCO_2e)[1]	29 711,2	27 613,3	10 753,6	-61%
Scope 1 + 2 (tCO_2e)	3 494,9	2 677,8	1 715,3	-36%
Scope 3 (tCO_2e)	26 216,2	24 935,5	9 038,3	-64%
Émissions totales / ETP (tous scopes confondus) (tCO_2e)	8,47	7.,96	3,06	-62%
Consommation totale d'énergie (MWh)[2]	24 011	26 217	21 701	-17%
Consommation totale d'énergie / ETP (MWh)[3]	*6,85*	*7,56*	*6,18*	*-18%*
Consommation totale d'électricité (MWh) non extrapolée	16 234	17 694	13 902	-21%
Consommation totale d'électricité renouvelable (MWh) non extrapolée	*8 729 (54%)*	*9 934 (56%)*	*11 836 (85%)*	*19%*
Consommation totale de gaz naturel (MWh) non extrapolée	3 397	710	672	-5%
Consommation totale de biogaz (MWh) non extrapolée	1 299	4 274	4 041	-5%
Bureaux n'utilisant pas de plastiques à usage unique inutiles	0	20	27	35%
Approvisionnement en papier issu de sources durables	30%	67%	100%	33%
Consommation de papier / ETP	0,07	0,06	0,03	-50%
Quantité totale de déchets de matériaux (tonnes)	663	605	339	-44%

(1) Toutes les émissions de gaz à effet de serre sont présentées dans le tableau en tonnes équivalent dioxyde de carbone (tCO_2e) selon l'approche en fonction du marché.
(2) La consommation totale d'énergie correspond à celle utilisée par les bureaux, et exclut les MWh consommés par le parc automobile du Groupe.
(3) La consommation totale d'énergie par ETP correspond à celle utilisée par les bureaux, et exclut les MWh consommés par le parc automobile du Groupe.

66 organisations partenaires œuvrant en faveur des jeunes défavorisés

Contribution directe au travail de **138** organisations caritatives à travers **16** pays

« L'engagement sociétal est au cœur de la culture de Rothschild & Co. Notre mission globale dans ce domaine consiste à faire réellement la différence auprès des jeunes issus de milieux défavorisés »

RAVI GUPTA
Chairman of the Global Community Investment Committee

138 organisations caritatives soutenues grâce aux webinaires « pro bono advisory

2.4 Engagement sociétal

L'engagement sociétal est au coeur de la culture de Rothschild & Co.

Engagement sociétal – aperçu, stratégie et résultats

Soutenir financièrement les associations, les entreprises sociales et les personnes pour lever les freins à l'insertion, liés à l'origine sociale.	
Réalisations 2020	• Les efforts se sont portés sur la collecte de fonds et la mise en place d'un programme d'abondement des dons des collaborateurs pour soutenir les personnes dans le besoin tout au long de la pandémie.
Impacts	• 478 collaborateurs ont réalisé des dons dans le cadre de la campagne COVID-19 d'abondement pour soutenir 138 associations. • Plus de 12 000 jeunes ont directement bénéficié d'un financement grâce aux dons de Rothschild & Co. • 34% de nos collaborateurs dans le monde se sont engagés en 2020, soit en participant à des actions de volontariat, soit en réalisant des dons directs soit les deux à la fois.
Offrir une expertise professionnelle au secteur social pour renforcer ses capacités d'intervention auprès des jeunes.	
Réalisations 2020	• Missions de conseil professionnel gratuit auprès d'associations et d'entreprises sociales, dans le cadre du « Pro-bono Advisory ».
Impacts	• Hausse de 75% du nombre de missions de conseil direct dans le cadre du « Pro-Bono Advisory » par rapport à 2019.
Actions de bénévolat basées sur le partage de compétences et l'accompagnement des jeunes sur la voie de la réussite.	
Réalisations 2020	• Maintien des actions de mentorat et de tutorat des jeunes pendant la pandémie. • Soutien ponctuel apporté aux associations locales pendant la pandémie.
Impacts	• c. 1000 jeunes ont directement bénéficié de l'aide de collaborateurs bénévoles dans le cadre de programme « Skills for Life ». • 33 heures de bénévolat ont été offertes en moyenne par chaque collaborateur ayant participé à programmes « Skills for Life » et « Pro-bono Advisory ».

Gouvernance

Les initiatives d'engagement sociétal sont pilotées par les bureaux locaux et dirigées par le Comité mondial Engagement Sociétal, qui rend directement compte au Comité Exécutif du Groupe.

2.4.1 Priorités stratégiques

Notre mission globale dans ce domaine consiste à soutenir les jeunes issus des milieux défavorisés dans la réalisation de leurs projets afin que chacun puisse se construire et se développer grâce à ses capacités et son potentiel, quel que soit l'environnement dans lequel il évolue.

Aider à lever les obstacles à la réussite des jeunes fait donc partie des priorités de Rothschild & Co. Aussi les missions d'engagement sociétal menées par l'ensemble des bureaux et équipes du Groupe ont-elles eu comme objectif, ces dernières années, d'*avoir un impact significatif dans la vie des enfants et des jeunes issus de milieux défavorisés*.

Les missions d'engagement sociétal du Groupe s'articulent autour de trois piliers :

- soutenir financièrement des associations, des entreprises sociales qui partagent nos objectifs ou directement des personnes ;
- offrir une expertise professionnelle à des associations et entreprises sociales prometteuses pour les aider à être un facteur de changement dans la vie des jeunes ;
- inviter les collaborateurs à partager leurs compétences et accompagner bénévolement des jeunes sur la voie de la réussite.

2.4.2 Soutien apporté aux associations locales pendant la crise COVID-19

Les temps de crise mettent plus que jamais en évidence la responsabilité des entreprises à l'égard des associations et entreprises sociales locales.

Dans les circonstances exceptionnelles de l'année 2020, le Groupe a pris la décision d'étendre son soutien aux associations au-delà du cadre des missions d'engagement sociétal pour permettre une réponse rapide et appropriée à la crise. Des comités locaux ont identifié un ensemble de causes pour lesquelles le soutien du Groupe pourrait faire sensiblement la différence et lancé une campagne de collecte de dons avec abondement, ciblée sur la pandémie de COVID-19.

Cette campagne a encouragé les collaborateurs à faire des dons, abondés par le Groupe, au profit d'associations et d'établissements de santé se situant en première ligne de la crise sanitaire, ainsi que des associations intervenant auprès de personnes vulnérables pendant le confinement (précarité alimentaire et la santé mentale), ou des enfants à risque. Cette campagne a mobilisé les collaborateurs du Groupe au niveau mondial, les collègues nord-américains ayant fait preuve d'un engagement particulièrement fort.

En tout, grâce aux contributions cumulées de Rothschild & Co et des collaborateurs du Groupe, 138 associations ont été soutenues dans 16 pays.

Plus de
800 000
repas offerts à des personnes vulnérables

17,000
dispositifs médicaux, tels que des masques à oxygène et des pompes à perfusion, ont été remis à des hôpitaux

Plus de
400
enfants malades et vulnérables ont bénéficié de soins et d'un soutien individuels

Plus de
2 000
associations caritatives locales ont été aidées

Plus de
2 200
équipements de protection personnelle (PPE) ont été remis aux personnels de première ligne

Plus de
1 000
jeux et livres offerts à des enfants vivant dans des centres d'accueil et d'hébergement pour leur permettre de poursuivre leurs apprentissages pendant le confinement

Réponses locales à la crise COVID-19

Outre la campagne mondiale, des initiatives locales ont été lancées dans l'ensemble de bureaux. Par exemple :

- des membres de l'équipe de direction de *Rothschild & Co South Africa* ont joué un rôle clé dans la création de **Business for South Africa** (BSA): cette société a été constituée en vue de mobiliser les fonds du secteur privé et d'apporter une réponse coordonnée à la pandémie en Afrique du Sud. L'un des premiers projets de BSA a été de soutenir la mise en place d'un fonds de solidarité, une plateforme destinée à permettre au grand public, à la société civile et aux secteurs public et privé de participer à l'effort collectif pour faire face à la crise COVID-19.
- *le bureau de Rothschild & Co à Bruxelles a organisé la collecte d'articles de première nécessité, en partenariat avec* **BXL Refugees**, *destinés à des réfugiés hébergés dans un hôtel local. Cs quatre-vingts réfugiés qui*, jusque-là, passaient la nuit dans un parc où ils étaient particulièrement vulnérables à la COVID-19, ont ainsi pu bénéficier d'un hébergement, de vêtements et de produits de première nécessité.

Challenge sportif visant à collecter des fonds pour soutenir des associations impactées par la pandémie et promouvoir la santé et le bien-être des collaborateurs.

« Au cours de l'été, le Groupe a organisé un défi alliant sport et solidarité et permettant aux collaborateurs de rester en forme tout en levant des fonds, indispensables au fonctionnement d'associations et d'organisations à but non lucratif. Plus de 800 de nos collaborateurs issus de 15 pays ont uni leurs forces pour relever ce défi. Les participants ont effectué plus de 20 000 heures d'activité physique et ont collaboré pour collecter des fonds au profit de 83 organisations à but non lucratif, du monde entier et de personnes vulnérables, qui souffraient des conséquences de la pandémie. Ces fonds ont été abondés par le système de jumelage de l'entreprise, permettant ainsi d'augmenter sensiblement le montant collecté. Ce fut particulièrement inspirant de voir des collègues du monde entier unir leurs efforts au service d'un monde meilleur. »

CAROLINE PYKE
Global Community Investment Manager

2.4.3 Poursuite du programme « *Corporate Giving* » de l'entreprise

Au-delà des réponses apportées pour atténuer l'impact de la crise COVID-19, le Groupe a continué à fournir un soutien financier à 66 organisations partenaires qui viennent en aide aux jeunes de milieux défavorisés. Ce soutien a notamment consisté à accorder des bourses à ces jeunes afin de leur permettre d'intégrer des filières d'enseignement supérieur au Royaume-Uni, en Afrique du Sud, au Brésil et en Italie.

Aider des établissements d'enseignement à se doter d'infrastructures essentielles

Rothschild & Co Inde a financé des projets de développement d'infrastructures dans deux écoles accueillant 1 253 enfants de milieux populaires. L'un de ces projets, qui concernait une école située près de Mumbai, a porté sur la rénovation des classes et de la cour de récréation, sur l'installation d'un réservoir de stockage d'eau et d'un système d'évacuation des eaux usées, ainsi que sur la construction d'un nouvel abri de cuisine et de blocs sanitaires. Le projet relatif à la deuxième école a porté sur le remplacement des portes et des fenêtres des classes, sur la décoration et la rénovation du réfectoire, ainsi que sur la mise en place de nouveaux blocs sanitaires.

Partenariat avec l'association « Sport dans La Ville » (France)

Sport dans la Ville est une association d'insertion par le sport des jeunes issus de quartiers prioritaires. Cette année, nos collègues de Lyon et de Marseille ont participé à des actions de parrainage et de mentorat auprès des jeunes dans le cadre du programme « Job dans la Ville » pour les aider à prendre conscience de l'impact de leurs choix actuels sur leur vie future. Rothschild & Co France a également participé au programme « **Entrepreneurs dans la Ville** », une pépinière qui aide les jeunes talents entrepreneuriaux, âgés de 25 à 35 ans, à développer leur propre entreprise.

2.4.4 Mécénat de compétences et d'expertise

Mécénat de compétences pendant la pandémie

Les confinements mis en œuvre dans les différents pays ont limité les possibilités d'accompagnement direct des jeunes issus de milieux défavorisés dans le cadre des programmes habituels « Skills-for-Life » de Rothschild & Co. La plupart des bureaux du Groupe a poursuivi ses programmes en distanciel.

Enseignement à distance au Royaume-Uni, Rothschild & Co UK a donc décidé de lever des fonds pour équiper 60 jeunes d'ordinateurs portables afin de leur permettre de bénéficier de l'enseignement à distance pendant le confinement. Des bénévoles ont poursuivi les actions de tutorat auprès des jeunes issus de milieux populaires en partenariat avec l'association **The Access Project** et **Innovations for Learning**, un programme de lecture disponible sur Internet. Cet accompagnement a été encore plus important que d'habitude puisque de nombreux jeunes n'ont pas été scolarisés pendant de longues périodes. In the UK, we are partnering with The Fore, an institution that helps connect our expertise with eligible organisations.

Dans d'autres bureaux, des collaborateurs ont poursuivi les actions de mentorat des jeunes pour les aider à planifier leur avenir et à comprendre ce que l'on attend d'eux pour réussir leur vie professionnelle. En France, par exemple, les collaborateurs ont assuré l'encadrement d'étudiants en partenariat avec **Simplon** et **Sport dans la Ville**. En Amérique du Nord, des collègues ont continué à collaborer avec **Madison Square Boys et Girls Club** dans le cadre de programmes de mentorat. En Italie, ils ont proposé des services de mentor aux bénéficiaires de leur programme de bourses d'études.

« Pro-bono Advisory » : l'expertise de professionnels au service d'associations et d'entreprises sociales

Nous estimons qu'un moyen efficace d'apporter notre contribution est de transmettre les connaissances et compétences spécifiques liées à notre métier. C'est ainsi que dans le cadre du « Pro-bono Advisory », nous proposons des conseils professionnels gratuits à des associations ou des entreprises sociales en plein essor. Ces conseils visent à renforcer la résilience des entreprises sociales et à soutenir l'entrepreneuriat dans ce secteur pour un impact social pérenne. Les associations ou entreprises sociales conseillées améliorent efficacité, la portée de leur action, leurs recettes, et réduisent leurs coûts. Les projets portent en général sur un ou plusieurs des aspects suivants :

- modélisation financière pour clarifier la logique économique ;
- accompagnement des processus de fusion, scission ou restructuration ;
- *aide* à la préparation du matériel de marketing pour optimiser l'impact et la portée des opérations commerciales.

Alors même que les associations ont fait face, cette année, à une baisse significative de leurs budgets, due à la diminution des dons et activités de collecte de fonds, les demandes d'aide ont explosé.

Identification des opportunités de croissance dans l'univers du micro-don

Pennies, une association à but non lucratif du secteur fintech réputée au Royaume-Uni, travaille en partenariat avec des enseignes de distribution pour collecter des micro-dons grâce à l'arrondi à la livre supérieure des sommes réglées à la caisse d'un magasin et à la transformation de la différence en don au profit de l'association choisie par l'enseigne.

L'association a sollicité une prestation de conseil sur la croissance potentielle qu'elle pourrait générer en pénétrant le marché britannique du micro-don sur salaire et en se développant à l'international. L'équipe projet a analysé les opportunités et fait des recommandations dans un document de travail complet, qui a identifié quatorze marchés potentiels du micro-don, dont six présentant un fort potentiel de croissance. La réalisation de cette étude a également permis d'alléger la tâche de l'équipe de direction, qui a ainsi pu se concentrer sur les conséquences de la pandémie de coronavirus.

« Ce fut un véritable plaisir d'aider l'association Pennies à réfléchir à de nouvelles façons de capitaliser sur les succès remportés à ce jour. Pennies est une pionnière authentique dans l'univers des associations fintech et nous espérons pouvoir continuer à travailler avec elle à terme ».

TOBY ROSS

Project team lead and Rothschild & Co Director, Global Advisory

Mentorat de carrière au Brésil

« J'ai pris part à toutes les opportunités de volontariat proposées l'année dernière. Tout d'abord, un webinaire sur la banque d'investissement a été organisé à l'intention de 300 étudiants brésiliens. Ce fut une formidable occasion de partager mes connaissances, mon expérience pour conseiller ces jeunes sur leur carrière professionnelle. Nous avons également eu l'occasion d'encadrer, à distance, certains jeunes qui avaient perdu leur emploi en raison de la crise sanitaire, ou bien qui cherchaient de nouvelles opportunités professionnels compte tenu du marché actuel. Cette expérience fut particulièrement bénéfique, car nous avons pu constater les effets de la pandémie et déterminer comment nous pouvions venir en aide auprès de ces jeunes afin d'explorer leurs perspectives d'avenir grâce à un mentorat axé sur leur carrière. En outre, mes collègues et moi-même avons eu la chance de participer au processus de recrutement numérique pour le programme de bourses d'études d'une organisation partenaire, dont bénéficient plus de 500 jeunes. Nous avons également participé à un webinaire, regroupant 30 personnes, axé sur l'inclusion des femmes au sein des banques d'investissement. Le fait de pouvoir aider les autres et de partager nos connaissances est un immense privilège, nous devons en faire le meilleur usage. »

YASMIN ALTMANN
Global Advisory, São Paulo

« Le programme « Pro bono » de Rothschild & Co a fait l'objet d'une forte demande cette année, en effet, de nombreuses organisations avaient besoin de notre expertise pour résoudre les problèmes urgents causés par la pandémie. En conséquence, nous avons significativement augmenté le nombre de mandats « pro bono », nous y avons inclus des collègues des divisions Banque privée, Capital-investissement et dette privée (Merchant Banking), ainsi que des fonctions support telles que les Ressources Humaines et ce afin d'élargir notre offre. Alors que la taille et la complexité des mandats ont augmenté, notamment en raison d'un certain nombre de projets de conseil en fusion à grande échelle, nous avons également organisé une multitude de webinaires, pour répondre aux besoins urgents du secteur. Ce soutien a permis à plusieurs organisations à but non lucratif d'accroitre leur champ d'action et leur efficacité, mais également d'assurer la continuité de leurs services pendant une période de crise inédite.

CHRISTIAN SAVVIDES
Sponsor of the Pro-Bono Programme
Chair of the UK Community Investment committee

En 2020, le Groupe a pu intervenir auprès de 138 associations dans le cadre de webinaires « *Pro-bono Advisory* », dont un centré sur les défis posés aux RH par la COVID-19 et un autre sur l'avenir, au Royaume-Uni, du paysage commercial de ces associations jouissant d'une grande notoriété. En outre, plus de 20 banquiers seniors ont participé à des comités virtuels de financement pendant le courant de l'année pour aider à évaluer les demandes d'aide financière émanant des associations start-up et entreprises sociales.

Conseil en restructuration et regroupement auprès d'associations

Dans le cadre du *Pro-bono Advisory*, une équipe projet dédiée a conseillé l'association **Teenage Cancer Trust**, qui fournit des soins médicaux et infirmiers à des jeunes atteints d'un cancer. Cette équipe a rédigé une étude sur les forces et les faiblesses financières (en donnant une échelle de comparaison) de près de 50 associations britanniques présentes dans le secteur des soins aux enfants et aux jeunes. Cette étude, qui a orienté la réflexion de l'association autour des opportunités offertes par une meilleure articulation entre les objectifs stratégiques et les modèles opérationnels, servira de base à toute décision ultérieure concernant des opérations éventuelles de partenariat, de collaboration ou de regroupement.

« Grâce à l'aide de Rothschild & Co, nous sommes mieux à même de procéder à une harmonisation stratégique et opérationnelle avec des organisations qui jouent un rôle clé dans l'offre de soins aux jeunes que nous accompagnons tout au long de leur cancer et au-delà – en améliorant l'expérience de ces jeunes patients et en réduisant au minimum le risque de redondance de l'offre ».

KATE COLLINS
CEO Teenage Cancer Trust

2.4.5 Perspectives

En 2021, la stratégie de concertation du Groupe avec le secteur associatif tiendra compte des enseignements et de l'évolution de l'environnement enregistrés en 2020.

L'année 2020 a été marquée par un engagement fort des collaborateurs du Groupe en faveur d'un large éventail de causes, 34% d'entre eux ayant fait des dons ou ayant participé à des actions de bénévolat (ou les deux) organisées au niveau local, mais aussi par des événements qui ont mis en évidence les opportunités liées à la réponse à apporter à quelques-uns des défis sociétaux et environnementaux les plus urgents en collaboration avec le secteur social.

A la date de publication du présent rapport, le Groupe est engagé dans la réorganisation de ses initiatives philanthropiques et de ses actions de bénévolat pour les mettre en conformité avec sa stratégie de responsabilité d'entreprise, en apportant son soutien aux entreprises sociales et associations qui luttent contre les inégalités sociales et économiques et contribuent à la protection de la planète pour les générations futures. La nouvelle approche permettra au Groupe de s'appuyer sur l'ensemble de son expertise métier et sur l'enthousiasme de ses collaborateurs et elle aura vocation à améliorer la vie des prochaines générations en appuyant des initiatives destinées à;

- réduire les effets des inégalités de revenu, de race et de genre ;
- préserver la planète en contribuant à atténuer les risques du changement climatique et de la perte de biodiversité.

Structure pleinement dédiée à la philanthropie

« Avec R&Co4Generations, une structure pleinement dédiée à la philanthropie, nous visons à soutenir les entreprises sociales ainsi que les associations qui œuvrent en faveur de la lutte contre les effets des inégalités sociales, économiques et du changement climatique.

Notre priorité sera de doter les générations futures de moyens leur permettant d'agir au profit du changement social et environnemental. Ainsi, nous focaliserons nos efforts sur le développement de leurs compétences, de leurs talents et de l'esprit d'entreprise.

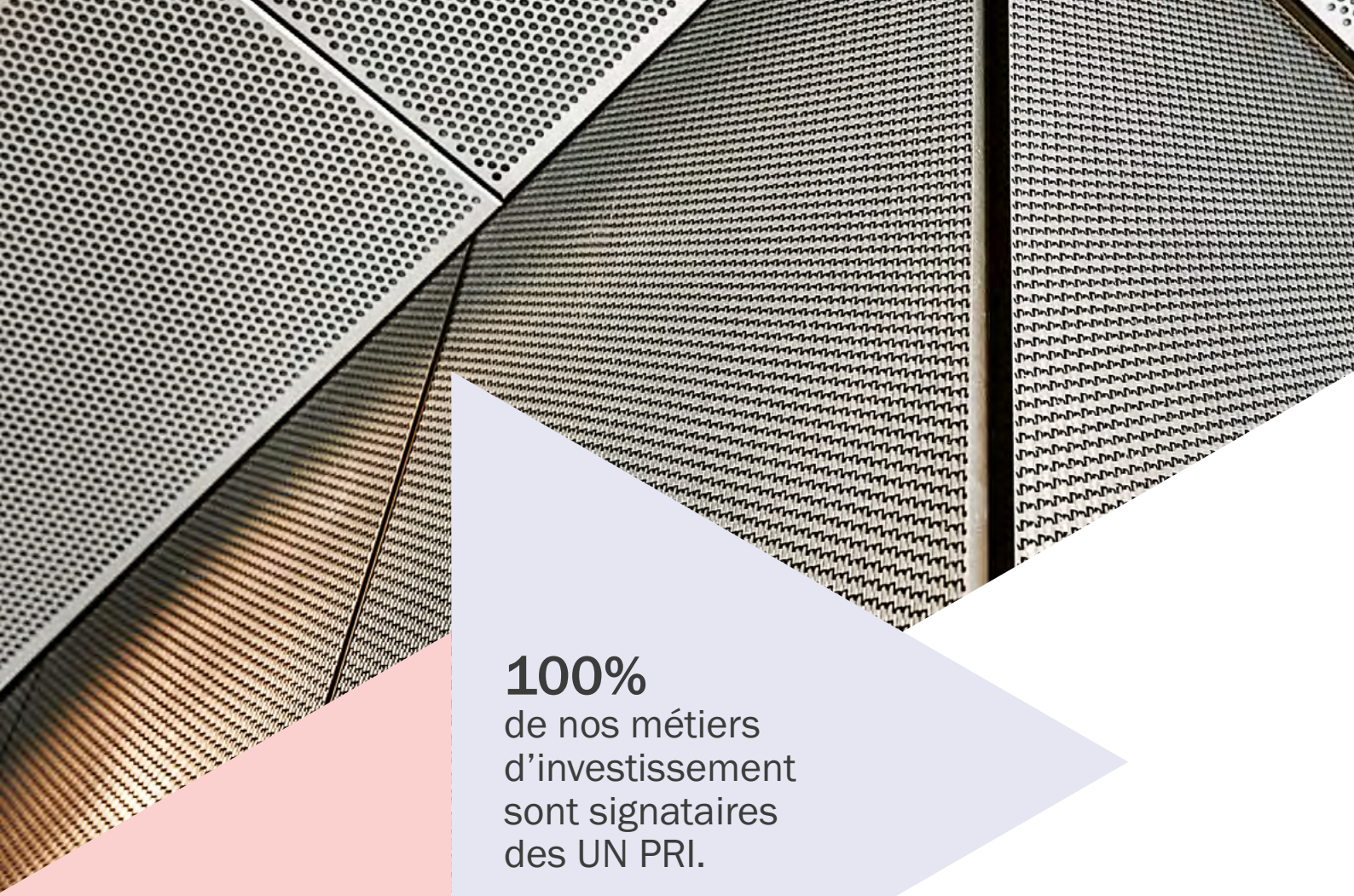
Nous encouragerons l'innovation et soutiendrons les initiatives ayant un fort impact à un niveau local et mondial. Grâce à une approche ciblée et orientée sur le long terme, nous voulons combiner divers dispositifs de soutien, notamment des outils financiers innovants, de l'investissement à impact et des missions « pro-bono », afin d'optimiser l'utilisation de nos ressources et de maximiser notre impact. »

CLAIRE KRAMME
Director, R&Co4Generations

3. Impact des activités du Groupe

3.1 Investissement responsable

3.2 Opportunités d'intégration des critères ESG dans les autres métiers



100%
de nos métiers d'investissement sont signataires des UN PRI.

Cadre d'investissement responsable cohérent à l'échelle du Groupe

« L'investissement responsable peut agir en catalyseur du financement de l'innovation et accompagner la transition vers une économie bas-carbone. »

FRANCOIS PÉROL
Managing Partner of Rothschild & Co Gestion
Chairman of the Responsible Investment Committee

3.1 Investissement responsable

Rothschild & Co considère l'investissement responsable comme une opportunité de contribuer activement à la transformation de notre économie vers un modèle plus durable.

Investissement responsable – aperçu, stratégie et résultats

Établir un cadre d'investissement responsable cohérent à l'échelle du Groupe	
Réalisations 2020	• Différentes politiques d'exclusions ont été adoptées à l'échelle du Groupe, dont des principes d'investissement relatifs au secteur du charbon thermique. • Poursuite de l'intégration des critères ESG dans les process de gestion : adoption d'un prestataire de données ESG commun dans l'ensemble des entités Banque privée et gestion d'actifs. • Montée en puissance du Groupe de travail TCFD (Taskforce on Climate Related Financial Disclosure ou TCFD) et règlementation Finance Durable.
Impacts	• 100% de nos métiers d'investissement sont signataires des UN PRI. • A est la note moyenne de stratégie et gouvernance attribuée par les UN PRI au métier Capital-investissement et dette privée, ainsi qu'à R&Co Asset Management Europe et R&Co Wealth Management UK.
Renforcement de notre politique d'engagement	
Réalisations 2020	• Politiques de vote et d'engagement mises à jour par R&Co Asset Management Europe et R&Co Wealth Management UK en cours d'année. • Notre métier de Capital-investissement et dette privée a rejoint le Réseau mondial d'investissement d'impact (Global Impact Investing Network).
Impacts	• Taux de participation aux AG : 96% de couverture du vote pour R&Co AM Europe (sur son périmètre prioritaire) et 100% de participation pour R&Co WM UK.
Développement de solutions d'investissement responsable	
Réalisations 2020	• De nouveaux fonds ont rejoint la gamme 4Change, développée par nos équipes de gestion d'actifs européennes. • Poursuite du développement de la stratégie durable gérée par les équipes de banque privée au UK ; Exbury.
Impacts	• 4 fonds ont obtenu le label ISR (Investissement socialement responsable). • La stratégie Exbury a enregistré une forte croissance de ses encours (actifs : 12x en 2020).

Gouvernance

Le Comité IR est présidé par l'un des Managing Partner de Rothschild & Co Gestion et Co-Président du Comité Exécutif du Groupe, qui intègre les enjeux liés à l'IR dans la définition de la Stratégie RSE du Groupe et garantit la transparence de l'élaboration et de la mise en oeuvre de cette politique au sein du Groupe. De même que le Comité IR, l'équipe IR Groupe rend compte au Co-Président du Comité exécutif.

POLITIQUES PUBLIQUES

Politique relative aux armes controversées

Politique relative aux respect des principes fondamentaux

Principes d'investissement relatifs au charbon thermique

3.1.1 Priorités stratégiques

Les attentes en matière de stratégies RSE évoluent et les clients, les régulateurs, les collaborateurs et les investisseurs appellent de plus en plus les entreprises à agir. Le secteur des services financiers est en pleine évolution, l'intégration des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) devenant une composante clef à intégrer dans les expertises et offres proposées.

Pilier important de la stratégie RSE du Groupe, l'investissement responsable est également un enjeu stratégique clef à long terme pour Rothschild & Co.

En pratique, l'investissement responsable chez Rothschild & Co se traduit par la prise en compte simultanée des risques financiers et ESG associés à chaque investissement ainsi que l'identification des opportunités liées, qui permettent de préserver et de créer de la valeur pour ses clients et parties prenantes.

La stratégie d'investissement responsable du Groupe s'articule autour de trois objectifs qui ont été développés par le Comité Investissement Responsable Groupe, le Comité Exécutif du Groupe et approuvés par le Gérant. Ces objectifs visent à **établir**, **renforcer** et à **développer** l'investissement responsable dans l'ensemble des entités du Groupe au cours des prochaines années (voir vue d'ensemble ci-dessous) :

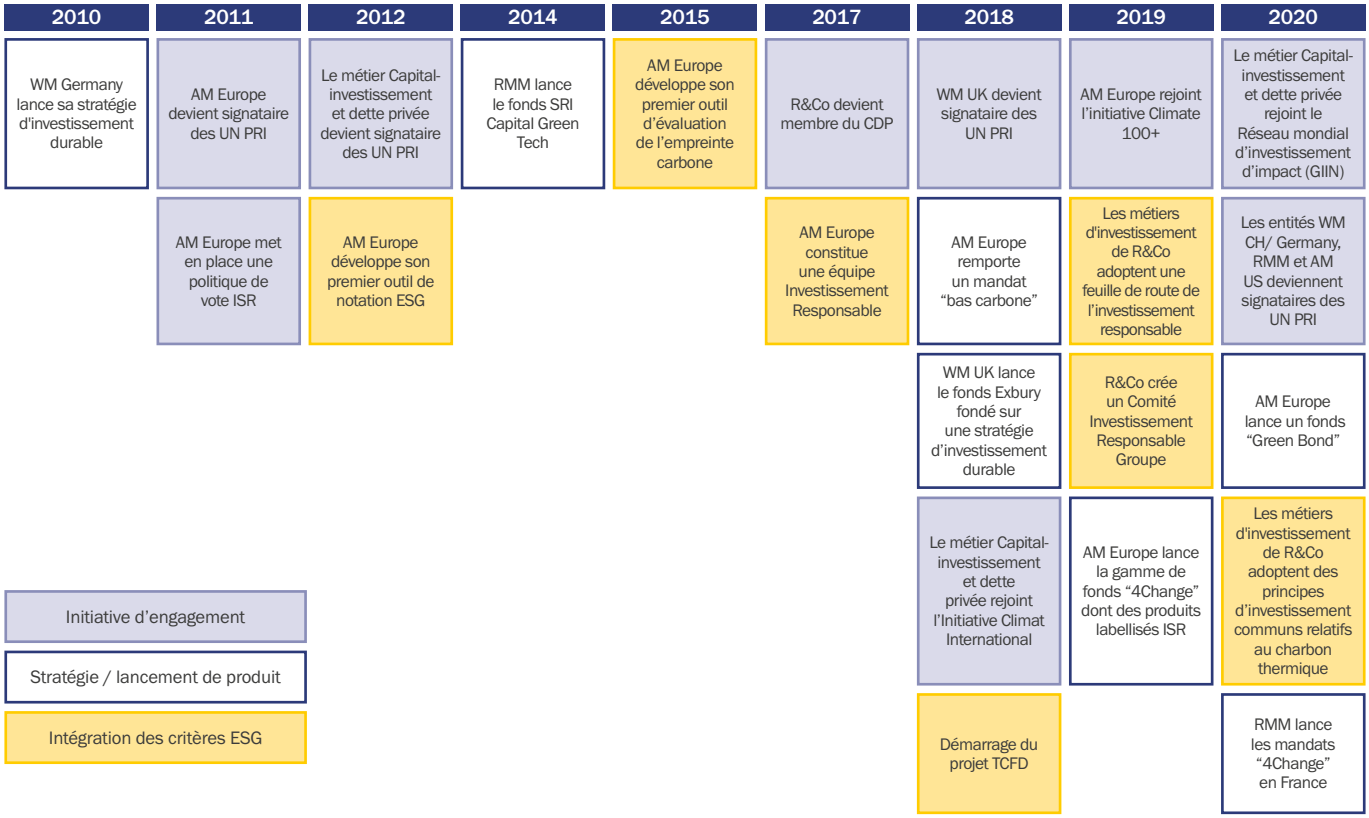
Objectifs stratégiques 2022

1. Définir un cadre cohérent d'investissement ESG pour le Groupe, s'appuyant sur :
   - des politiques d'exclusion définies à l'échelle du Groupe ;
   - un référentiel de notation ESG et un fournisseur de données communs ;
   - et un socle commun d'indicateurs ESG/impact permettant un suivi transparent et cohérent de la performance extra financière de nos portefeuilles.
2. Renforcer le positionnement de Rothschild &Co en tant qu'investisseur responsable et engagé, en :
   - faisant progresser l'implication de Rothschild & Co dans des initiatives de place relatives à l'investissement responsable ;
   - développant la politique d'engagement de Rothschild & Co ;
   - étant plus actif dans la promotion et le soutien des pratiques d'investissement durable ; et
   - en établissant un leadership en matière de connaissances au moyen de publications et conférences régulières sur l'investissement responsable.
3. Développer de solutions d'investissement responsable pour les clients, en :
   - accompagnant les lignes métiers dans le développement de solutions innovantes.

En complément des ambitions définies à l'échelle du Groupe, les lignes métiers sont responsables de la mise en place d'une gouvernance des enjeux ESG et du développement de solutions d'investissement responsable qui reflètent les besoins des marchés et des clients qu'elles servent, alignées avec leurs philosophies d'investissement.

Le succès de ce modèle a entraîné une croissance rapide de l'investissement responsable chez Rothschild & Co ces dernières années, comme le montre la frise ci-dessous.

L'investissement responsable chez Rothschild & Co



Depuis 2020, tous les métiers d'investissement sont signataires des UN PRI. En qualité de signataires, les métiers s'engagent à respecter les six piliers établis par les **UN PRI**. Outre l'engagement d'intégrer les facteurs ESG dans les processus d'investissement, les PRI accordent une place importante aux obligations de *reporting et de transparence*, qui offrent une opportunité pour les lignes métiers du Groupe d'évaluer les progrès qu'elles ont réalisés par rapport aux pairs du secteur. En 2020, le Groupe a enregistré une amélioration des notes octroyées par les UN PRI au sein de l'ensemble des lignes métiers qui se prêtent à l'exercice de *reporting UN PRI* sur leurs pratiques d'intégration des critères ESG comme le montre le tableau ci-dessous.

Notes attribuées par les UN PRI à l'ensemble des lignes métiers

Note de stratégie et gouvernance	Note UN PRI 2019	Note UN PRI 2020
R&Co Wealth Management UK	A	A
Capital-investissement et dette privée	B	A
R&Co Asset Management Europe	A	A+
R&Co Wealth Management Switzerland & Germany	n/d	nouveau signataire
Rothschild Martin Maurel	n/d	nouveau signataire
R&Co Asset Management US	n/d	nouveau signataire

Le Comité Investissement Responsable du Groupe (Comité IR) s'appuie sur l'expertise des relais ESG des différentes lignes de métiers d'investissement ainsi que sur le soutien de l'équipe d'Investissement Responsable Groupe pour assurer une coordination efficace entre ses lignes métiers. L'équipe IR Groupe collabore au quotidien avec un réseau de relais Investissement Responsable dans les métiers d'investissement du Groupe.

De plus, Rothschild & Co a créé un groupe de travail dédié, constitué de membres seniors des lignes métiers et des fonctions support en vue de :

- coordonner les activités de Rothschild & Co concernant les recommandations en matière d'intégration des risques climatiques et de reporting climat par le Groupe de travail sur les informations financières liées au climat (Task Force of Climate-related Financial Disclosure ou TCFD) ; et
- assurer la cohérence dans l'interprétation et la mise en oeuvre des exigences en matière de finance durable (Sustainable Finance Disclosure Regulation ou SFDR) dans le cadre du Plan d'action européen sur la finance durable.

3.1.2 Cadre d'investissement ESG à l'échelle du Groupe

A la date de publication du présent rapport, le Groupe a adopté un **cadre commun de politique d'exclusion** conformément à ses Objectifs stratégiques pour 2022, s'articulant autour de trois axes principaux :

1. Exclusion de l'univers d'investissement des entreprises qui produisent des *armes à sous-munitions (ASM) et/ou des mines antipersonnel* (MAP) conformément à la Convention d'Oslo (2008) et à la Convention d'Ottawa (1997).
2. Exclusion de l'univers d'investissement des entreprises qui, à la connaissance du Groupe, sont susceptibles de violer *les principes fondamentaux suite à des fautes lourdes* comme des violations très graves des droits de l'homme, des dommages graves causés à l'environnement ou ceux liés à des actes de corruption active et passive. Le Groupe ne prend pas ses décisions d'exclusion à la légère et, dans la plupart des cas, il engagera, dans un premier temps, un dialogue avec les sociétés concernées (**voir également la Section 3.1.3**). Rothschild & Co s'appuie sur des sources tiers crédibles reconnues à l'échelle du secteur d'activité.
3. Exclusion de l'univers d'investissement des entreprises directement engagées dans la production, l'exploration, le développement de mines et la transformation de charbon thermique, ainsi que la production d'électricité à partir de charbon thermique selon certains critères. Les métiers Banque privée et gestion d'actifs ainsi que Capital-investissement et dette privée ont publié les principes d'investissement relatifs au secteur du charbon thermique conformément au calendrier international de sortie progressive du charbon qui fixe la date butoir pour l'Europe et l'OCDE à 2030 et celle pour le reste du monde à 2040. Pour plus d'informations sur ces principes, voir l'encadré ci-dessous.

« Les investisseurs ont deux stratégies principales pour investir de manière responsable : 1. Intégrer l'ESG dans les process d'investissement pour rediriger les flux financiers vers des entreprises engagées dans la transition climatique. 2. Initier un dialogue avec les entreprises sur leurs stratégies de développement économique et environnementale pour les encourager à s'aligner sur une trajectoire durable. »

GERALDINE GOUGES
Group Head of Responsible Investment

Principes d'investissement relatifs au charbon thermique – Vue d'ensemble

Rothschild & Co n'investira dans ni ne prêtera à :

- des société impliquées dans des projets de développement de nouvelles mines de charbon thermique ou de centrales thermiques au charbon ;
- des entreprises dont :
  - plus de 30% du chiffre d'affaires provient des activités liées au charbon thermique ;
  - plus de 30% du mix énergétique (par MWh généré) repose sur le charbon ;
- des entreprises dont :
  - la production annuelle de charbon thermique dépasse 20 MT par an ;
  - les capacités installées fonctionnant au charbon sont supérieures à 10 GW.

Soutien des entreprises ayant mis en place une stratégie de sortie du charbon

Lorsque des entreprises ne sont pas engagées dans le développement de nouvelles capacités de production de charbon thermique mais sont directement exposées au charbon thermique au-delà des seuils définis dans la politique d'exclusion de Rothschild & Co, le Groupe :

- engagera un dialogue avec ces entreprises pour discuter de leur exposition au charbon ;
- continuera à soutenir les entreprises qui mettent en place une stratégie crédible de sortie du charbon thermique au cas par cas ;
- n'investira pas dans, ni ne prêtera à, ou cessera d'investir dans, ou de prêter à des entreprises qui, après en avoir pris l'engagement, ne mettent pas en œuvre une stratégie de sortie du charbon thermique.

Lorsque Rothschild & Co n'investit pas dans des sociétés individuelles mais dans des fonds de tiers ou des fonds de fonds, l'application de ces principes est plus complexe. Rothschild & Co s'engage à :

- intégrer l'analyse des directives d'investissement dans le charbon mises en œuvre par des gérants de fonds tiers dans son processus de sélection de fonds ;
- examiner en particulier tous les montants alloués à des fonds tiers lorsque le gérant n'a pas établi de stratégie en matière de charbon thermique.

Dans le cadre de la feuille de route en vue d'atteindre les objectifs stratégiques de 2022, les lignes métiers Banque privée et gestion d'actifs ont accès à un socle commun **d'outils de recherche et programmes de formation ainsi qu'au même fournisseur de données tiers**, afin de garantir la cohérence de l'intégration des facteurs ESG dans les pratiques de l'ensemble des équipes d'investissement.

Conformément à leurs obligations au regard des Principes pour l'investissement responsable (PRI), les lignes métiers ont réalisé d'importants progrès sur l'intégration des facteurs ESG dans leur analyse d'investissement et leur processus de prise de décision.
Ce faisant, les métiers peuvent porter l'intégration des facteurs ESG à différents niveaux sur l'ensemble du spectre du capital, pour répondre aux différents besoins des clients institutionnels et privés.
Les principaux indicateurs de l'intégration des critères ESG, utilisés par les lignes métiers du Groupe, comprennent les notations ESG fournies par des tiers, les indicateurs ESG transmis par les entreprises ainsi que des données open source fiables. Cela permet aux équipes d'investissement d'évaluer une valeur ou un portefeuille au regard :

- du profil ESG global ;
- de l'exposition aux risques et opportunités ESG ; et
- de tout impact quantifiable.

Sont étudiés en détail ci-dessous quelques exemples portant sur la manière dont ces données sont utilisées dans les processus d'intégration des critères ESG :

Approche sectorielle

Des lignes métiers comme R&Co Asset Management Europe et Wealth Management Switzerland adoptent une approche sectorielle plutôt qu'une approche absolue pour analyser le positionnement ESG moyen des entreprises. Cette méthodologie de notation « *Best-in-Class* » permet d'éviter les biais d'investissement ; elle se fonde sur une comparaison d'après des indicateurs comparables et permet aux équipes d'investissement d'identifier des opportunités d'engagement actif, consistant à privilégier le dialogue au lieu du désinvestissement pour accompagner les entreprises vers une contribution à un avenir plus durable.

Exposition au risque carbone

Les entreprises ayant une importante empreinte carbone sont de plus en plus affectées par les politiques d'adaptation et d'atténuation des émissions de CO_2 et soumises aux pressions des organisations militantes et des marchés financiers. Chez Rothschild & Co, de nombreuses équipes d'investissement examinent de près l'exposition des entreprises au risque carbone afin de déterminer :

- l'empreinte carbone de leurs activités, biens intermédiaires et produits ;
- si elles ont mis en œuvre des mesures ou plans crédibles (en accord avec leurs secteurs d'activités) pour réduire leur empreinte carbone ;
- la contribution de l'entreprise à la transition vers une économie bas carbone.

Cette analyse contribue à une meilleure intégration des facteurs environnementaux dans le processus de sélection des titres pour la constitution du portefeuille.

3.1.3 Politique d'engagement

La stratégie d'investissement responsable du Groupe vise principalement à soutenir une bonne gouvernance au moyen d'activités d'engagement et de vote, en se concentrant sur les leviers suivants :

1. **Mise en œuvre d'une politique de vote active.**
2. **Initiatives d'engagement individuel** : une gestion efficace commence par un suivi actif des titres détenus en portefeuille et l'engagement d'un dialogue avec les entreprises et les gérants de fonds sur des questions fondamentales pour le processus d'intégration des critères ESG. Par exemple, lors de la mise en œuvre de la politique du Groupe sur le charbon thermique, l'engagement joue un rôle important pour **discuter** de l'exposition au charbon thermique des entreprises et accompagner au cas par cas celles qui mettent en place une stratégie de sortie du charbon thermique.
3. **Initiatives d'engagement collectif** : collaboration avec d'autres investisseurs afin de promouvoir les thématiques ESG par des canaux corporate efficaces. Les équipes d'investissement et le personnel dédié sont associés à ce processus d'engagement actif auprès des partenaires concernés du secteur concerné et dans le cadre d'initiatives faisant intervenir plusieurs parties prenantes.
4. Le métier Gestion d'actifs du Groupe en Europe et les activités R&Co Wealth Management UK ont mis à jour leurs **politiques d'engagement et de vote** en 2020 conformément aux exigences du code local de bonne gestion. Comme indiqué dans le tableau ci-dessous, en 2020, les deux lignes métiers ont voté 5 670 fois. L'étude de cas ci-dessous fait ressortir les activités de vote menées en 2020 par R&Co Asset Management Europe dans ce domaine en fort développement de l'investissement responsable.

Principales activités de bonne gestion menées en 2020 au sein du métier Banque privée et gestion d'actifs

	R&Co Asset Management Europe	R&Co Wealth Management UK
Votes	5 380	290

Questions relatives au vote

En 2011, R&Co Asset Management Europe a adopté une politique de vote conforme aux principes de l'investissement socialement responsable (ISR).

Au cours de 2020 la ligne métier a voté en faveur de 4 591 résolutions et contre 755 résolutions. Avec seulement 34 abstentions, le taux de contestation des résolutions en 2020 a été d'environ 14%.

Les résolutions les plus contestées ont porté sur :

- la rémunération des cadres (24% de voix contre) ;
- des mesures anti-OPA (23% de voix contre) ;
- des résolutions externes (33% de voix contre).

Les résolutions externes soumises au vote ont représenté environ 3% du nombre total de résolutions.

Les activités **d'engagement** à la fois individuel et collectif ont été menées par les équipes investissement du Groupe. Nous présentons en détail ci-dessous un exemple d'engagement individuel.

Engagement en période de COVID-19

Lors du confinement dû à la pandémie de COVID-19, l'assureur automobile britannique Admiral a automatiquement remboursé à ses clients une partie des primes versées. L'engagement proactif de R&Co Wealth Management UK auprès d'Admiral sur cette question a permis d'influencer la décision de la société.

En sa qualité d'investisseur dans Berkshire Hathaway, l'équipe d'investissement de R&Co Wealth Management UK a, en effet, remarqué que l'assureur automobile américain GEICO – détenu par Berkshire Hathaway – avait décidé de reverser 15% des primes à ses clients compte tenu de l'importante réduction du trafic au cours des confinements des premier et deuxième trimestres, liés à la Covid-19. Du fait de la pandémie et de la diminution de la circulation, GEICO avait estimé qu'il était juste de partager les montants ainsi épargnés avec ses clients.

Convaincue de la pertinence de la décision prise par GEICO, l'équipe d'investissement a pris contact avec la compagnie d'assurance Admiral, société dans laquelle R&Co Wealth Management UK investit depuis 2015. Au cours de cette initiative d'engagement, R&Co Wealth Management UK avait été invité à évaluer les effets d'une telle politique, dans la mesure où Admiral, société cotée, devait tenir compte de l'impact correspondant sur ses résultats à court terme. Rassuré sur le fait que les bénéfices à long terme d'une telle décision compenseraient un impact éventuel sur ses bénéfices à court terme, Admiral a décidé de suivre le précédent ainsi établi dans le secteur et de rembourser une partie des primes à ses clients.

Cette initiative d'engagement illustre dans quelle mesure de solides capacités de recherche, ajoutées à un fort engagement auprès des sociétés en portefeuille peuvent générer un impact positif aussi bien pour les investisseurs, que pour les clients et la société.

Les lignes métiers du Groupe ont rejoint un large éventail d'initiatives collaboratives et d'organisations professionnelles relatives à l'investissement à impact et à l'investissement responsable. On trouvera ci-dessous une vue d'ensemble de ces initiatives.

Structuring responsible finance

IMPACT

SRI Certifications

Protection of the Environment

Initiatives d'engagement collaboratif

Structuring responsible finance

IMPACT

SRI Certifications

Protection of the Environment

3.1.4 Développement de solutions d'investissement responsable

Conformément au troisième objectif stratégique fixé en matière d'IR, Rothschild & Co a développé des solutions d'investissement responsable au sein de ses différentes lignes de métiers d'investissement, pour répondre aux besoins des clients institutionnels et privés de la Banque privée, désireux d'investir en tenant compte des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance.

1. La stratégie Exbury de **R&Co Wealth Management UK** a enregistré une forte croissance de ses actifs sur l'année écoulée (d'environ 12x). Outre l'intégration de l'analyse ESG dans les décisions d'investissement, la stratégie vise à investir dans des actifs qui participent à la réalisation des objectifs de l'Accord de Paris et qui contribuent à la transition vers une économie bas carbone.
   Un minimum de 30% du portefeuille est investi dans ces actifs dits « contributeurs ».
2. **R&Co Asset Management Europe** a étoffé sa gamme de fonds 4Change. Les fonds de cette gamme visent, à travers leurs processus d'investissement, à répondre à certains enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance et contribuer à l'atteinte de certains Objectifs de Développement Durables fixés par l'ONU, présentés ci-dessous.
3. **Rothschild Martin Maurel** a lancé les mandats 4Change en France en décembre 2020. Au-delà du cadre général d'intégration des critères ESG applicables aux actifs sous gestion, les mandats 4Change privilégient les critères ESG afin d'optimiser le profil environnemental, social et de gouvernance de la solution d'investissement proposée.
4. **R&Co Asset Management US** a poursuivi ses efforts de sensibilisation autour de la stratégie « Mixité / Diversité » de Rothschild & Co sur le marché américain. L'intérêt manifesté pour ces questions s'est renforcé chez les consultants et un certain nombre d'investisseurs institutionnels. R&Co Asset Management US a contribué à sensibiliser à ces thématiques. Le marché américain et la demande d'investissements thématiques, ESG et socialement responsables s'est accélérée et avec le changement d'administration aux États-Unis, R&Co Asset Management US anticipe une forte croissance dans ces catégories d'investissement au cours des prochaines années.

Vue d'ensemble des fonds 4Change

Stratégie	ODD	Label ISR	Partenariat avec des ONG
Fonds R-co 4Change Climate Equity	**11** – villes et communautés durables **12** – consommation et production responsables **13** – mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques **14** – vie aquatique **15** – vie terrestre	Label ISR	Up2green Reforestation
Fonds R-co 4Change Climate Credit Euro	**11** – villes et communautés durables **12** – consommation et production responsables **13** – mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques **14** – vie aquatique **15** – vie terrestre	Label ISR	Up2green Reforestation
Fonds R-co 4Change Human Values	**5** – égalité entre les sexes **8** – travail décent et croissance économique **10** – inégalités réduites **12** – consommation et production responsables	Label ISR	DUO FOR A JOB intergenerational coaching
Fonds R-co 4Change Green Bonds	**7** – énergie propre et d'un coût abordable **9** – industrie, innovation et infrastructure **13** – mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques **14** – vie aquatique **15** – vie terrestre		
Fonds R-co 4Change Moderate Allocation	**7** – énergie propre et d'un coût abordable **8** – travail décent et croissance économique **12** – consommation et production responsables **15** – vie terrestre **17** – partenariats pour la réalisation des objectifs		

3.1.5 Focus sur les risques liés au changement climatique

Les sociétés, comme les créanciers et investisseurs sont de plus en plus conscients des risques financiers, opérationnels, juridiques et de réputation encourus par les entreprises sous l'effet du changement climatique.

Le changement climatique fait peser sur elles des risques à la fois physiques et de transition : les actifs « bloqués » (*stranded assets*), la réglementation environnementale et les changements de comportement des consommateurs refaçonnent la manière d'exercer une activité. Au-delà d'une focalisation compréhensible sur l'atténuation des risques climatiques, ces changements peuvent aussi présenter des opportunités d'investissement découlant de la transition vers une économie mondiale neutre en carbone(1).

Dans le cadre des obligations d'investissement responsable de Rothschild & Co, les lignes métiers du Groupe étudient des politiques visant à évaluer et gérer les risques et opportunités liés au changement climatique dans l'ensemble des activités d'investissement.

Le Groupe a identifié des domaines potentiels d'exposition financière aux risques et opportunités liés au changement climatique :

1. **en tant qu'entreprise**, du fait de l'investissement de son bilan dans des actifs liquides et moins liquides, exposés aux risques et opportunités liés au changement climatique,
2. **en tant que société cotée**, en raison d'une sensibilité croissante des investisseurs, et
3. **par le biais des investissements effectués par ses différents métiers.**

Le Groupe de travail sur es publications financières relatives au climat (*Task Force on Climate related Financial Disclosures* ou TCFD) fournit des recommandations structurées sur les obligations d'information concernant quatre domaines clés : Gouvernance, Stratégie, Gestion des risques, Indicateurs et Objectifs.

L'équipe projet TCFD dédiée de Rothschild & Co a été chargée d'accompagner l'intégration des recommandations de la TCFD dans l'ensemble des activités des lignes métiers ainsi que d'en assurer le suivi. Le tableau ci-dessous fournit une mise à jour sur les progrès réalisés en 2020.

(1) Selon une étude de 2019, publiée par la Commission mondiale sur l'adaptation, l'investissement de 1 800 milliards de dollars entre 2020 et 2030 dans des secteurs clés pour accélérer la transition pourrait générer un bénéfice net total de 7 100 milliards de dollars.

Mise à jour des activités réalisées en 2020 dans les quatre domaines clés de la TCFD

Domaine TCFD	Mise à jour 2020
Gouvernance	
Organisation	Constitution d'une équipe projet TCFD dédiée pour accompagner l'intégration du risque climatique et définir une feuille de route TCFD pour les années à venir.
Instances de gouvernance	Le Comité Investissement responsable supervise les activités de l'équipe projet et joue un rôle de catalyseur pour une mise en œuvre cohérente. Le Comité RSE du Conseil de Surveillance est tenu informé des progrès réalisés par le Groupe.
Formation et engagement	Des ateliers sont organisés pour les membres de la direction générale au niveau des entités et du Groupe pour comprendre l'exposition des activités du Groupe aux risques et opportunités liés au climat.
Stratégie	
Intégration dans le processus d'investissement	Accès direct à des indicateurs sur le risque climatique et à des notes ESG élargies provenant de fournisseurs de données tiers pour permettre aux équipes d'investissement d'évaluer l'exposition au risque climatique de leurs portefeuilles.
Engagement	Concernant le vote et les initiatives individuelles et collectives d'engagement sur les risques liés au changement climatique, Rothschild & Co se conforme à l'approche de définie dans la Section 3.1.3.
Principes d'investissement relatifs au charbon thermique	Les métiers d'investissement ont décidé d'exclure les entreprises engagées dans des projets de développement de nouvelles capacités de production de charbon thermique et dont l'exposition au charbon thermique est supérieure à certains seuils, comme indiqué dans la Section 3.1.2.
Pilotage des risques	
Cadre d'exclusion	Conforme au cadre d'exclusion à l'échelle du Groupe, comme précisé en détail dans la Section 3.1..
Procédures	Les entités sont directement chargées d'introduire des politiques d'exclusion utiles dans leurs systèmes de trading et de pilotage des risques. L'équipe Investissement Responsable du Groupe et le Comité IR sont chargés d'examiner la mise en œuvre des listes d'exclusions discrétionnaires (non réglementaires).
Formation	Nos équipes d'investissement, ainsi que des collègues des fonctions juridiques, conformité et risques ont participé à des formations dédiées aux risques et opportunités ESG et aux exigences de la finance durable pour préparer et intégrer les risques ESG dans les activités quotidiennes.
Indicateurs	
Élaboration d'un tableau de bord sur les risques et opportunités liés au changement climatique	Le Comité d'investissement responsable s'emploie à définir un tableau de bord tenant compte des risques et opportunités liés au changement climatique afin de permettre l'évaluation et le suivi de l'exposition des portefeuilles au changement climatique.
Exemples d'indicateurs clés étudiés	**Risques physiques :** • Estimation des actifs situés dans des zones exposées à un stress hydrique élevé/moyen (en %). **Risques et opportunités de transition climatique :** • Le calcul de l'intensité carbone des entreprises s'établit comme suit : émissions scope 1 et 2 (année 'n')/chiffre d'affaires annuel 'n'. • Catégorie Transition bas carbone : les entreprises sont classées dans la catégorie Transition bas carbone selon leur exposition aux risques et opportunités de transition.

Outre les recommandations de la TCFD, Rothschild & Co s'appuie sur les PRI et les recommandations du CDP pour poursuivre l'intégration des techniques d'évaluation des risques liés au changement climatique dans les processus d'investissement.

L'équipe met en œuvre une approche à trois niveaux pour se conformer aux exigences de la TCFD :

- analyse de la gestion des risques au niveau du Groupe ;
- accompagnement des lignes de métiers dans la mise en œuvre des recommandations de la TCFD ;
- intégration progressive des entités du Groupe dans le processus de *reporting* de la TCFD en commençant par R&Co Asset Management Europe.

3.1.6 Engagement auprès des parties prenantes

Outre ses initiatives d'engagement auprès des entreprises dans lesquelles il investit, Rothschild & Co a déployé un important programme d'activités en 2020 pour informer et sensibiliser les parties prenantes sur ses activités d'investissement responsable. Cela comprend notamment l'établissement d'un leadership en matière de connaissances au moyen de publications régulières, de podcasts et de conférences.

Initiatives d'engagement auprès des parties prenantes en 2020

Parties prenantes	Initiative d'engagement
Collaborateurs	**Semaine de l'investissement responsable en 2020** : points de vue, articles à vocation pédagogique, vidéos et podcasts sur les évolutions dans le secteur en matière d'investissement responsable et information sur les initiatives mises en œuvre au sein des métiers Capital-investissement et dette privée, Banque privée et gestion d'actifs. **Semaine Action Climat** : sensibilisation des collaborateurs sur les risques climatiques pertinents pour le secteur et les investissements. **Formations des** équipes organisés par lignes métiers, pour sensibiliser et informer sur les dernières évolutions en matière de sélection et d'intégration des critères ESG dans l'ensemble des plateformes d'investissement.
Clients	**Plus de vingt publications ciblées**, produites par les lignes métiers pour les clients institutionnels ou privés en 2020 portant sur les thématiques de l'investissement responsable, les stratégies d'investissement, et sur des interviews de gérants de portefeuille. **R&Co Asset Management Europe** a organisé quatre événements dédiés aux enjeux de durabilité au cours des dix-huit derniers mois, centrés sur la microfinance, les risques climatiques et l'intégration des critères ESG.
Secteur d'activité	Le directeur de l'Investissement Responsable de Rothschild & Co a pris la parole lors de cinq événements en 2020 sur l'intégration des risques climatiques, l'intégration des critères ESG et la biodiversité.

Formation aux aspects environnementaux, sociaux et de gouvernance

En 2020, le Groupe a proposé un certain nombre d'opportunités de formation à distance sur les questions ESG aux collaborateurs concernés dans l'ensemble des lignes métiers et des fonctions *corporate* correspondantes sur des thèmes comme le cadre de la TCFD, le règlement sur la communication en matière de finance durable et la notation ESG.

3.1.7 Perspectives

L'industrie financière a un rôle clé à jouer dans la lutte contre le changement climatique et, plus globalement, dans la contribution à la réalisation des objectifs du développement durable de l'ONU. Les progrès des activités de Rothschild & Co en matière d'investissement responsable et l'élargissement de son offre et de la communication dans ces domaines arrivent à point nommé. La rupture et les inégalités provoquées par la pandémie de COVID-19 ont donné un nouvel élan à la finance durable, un domaine en expansion. La croissance de l'investissement responsable est appelée à s'accélérer dans les années à venir à mesure de l'intégration des objectifs multilatéraux et gouvernementaux dans les priorités des entreprises et des marchés.

Le Groupe et les lignes métiers de Rothschild & Co mettent en place les équipes, les ressources et l'expertise nécessaires en vue de jouer un rôle de premier plan en matière d'investissement responsable dans les années à venir.

3.2 Opportunités d'intégration des critères ESG dans les autres métiers

3.2.1 Conseil financier

Le métier de Conseil financier de Rothschild & Co a pour ambition d'utiliser les compétences et l'expertise, qui sont au cœur du modèle économique du Groupe, afin d'intégrer les questions ESG dans l'accompagnement de ses clients et des autres parties prenantes.

Conseil en matière de dette et de financement

En 2020, l'équipe de Conseil financier est intervenue dans plusieurs opérations de financement innovantes comportant un instrument lié au développement durable *(Sustainability-linked instrument)*.

Obligation durable *(Sustainability Bond)*

Rothschild & Co est intervenu en qualité de conseiller en dette auprès de **Burberry Group plc** sur son émission inaugurale d'une obligation durable d'un montant de 300 millions de livres sterling, ayant une maturité de 5 ans et un coupon de 1,125%. Cette obligation est la première à être labellisée Développement durable dans le secteur de la mode et du luxe. L'obligation a été émise conformément au cadre *Sustainability Bond* de la société. Le produit de l'opération servira à financer et/ou à refinancer des projets durables éligibles, comme indiqué par le cadre *Sustainability Bond* de Burberry.

Ligne de crédit renouvelable indexée sur des indicateurs de développement durable *(Sustainability Linked Revolving Credit Facility)*

Rothschild & Co a conseillé **Volution Group plc** sur le refinancement d'un crédit bancaire au moyen d'une nouvelle ligne de crédit renouvelable indexée sur des indicateurs de développement durable pour un montant de 150 millions de livres sterling. Cette ligne de crédit, conforme aux principes applicables aux prêts liés à des objectifs de développement durable de la « *Loan Market Association* », comporte deux objectifs de rendement liés au développement durable. Ces objectifs occupent une place essentielle dans la stratégie de Volution, axée sur la fourniture de produits et solutions garantissant un « air durablement sain » : le pourcentage du chiffre d'affaires généré par des produits bas carbone et le pourcentage de matières plastiques transformées dans ses usines à partir de matériaux recyclés.

Obligation sociale liée à l'accès à l'éducation *(Education Bond)*

Rothschild & Co est intervenu en qualité de conseiller en dette auprès de la société **Pearson plc**, cotée au FTSE-100, sur l'émission d'une obligation « *Education Bond* » » de 350 millions de livres sterling, ayant une maturité de 10 ans, et un coupon de 3,75%. L'obligation a été émise en accord avec les Principes des obligations sociales de *l'International Capital Market Association*. C'est la première obligation sociale au monde dont le produit sera affecté à la réalisation de l'Objectif de développement durable n°4 de l'ONU, qui est de promouvoir l'accès à une éducation de qualité et à la formation professionnelle.

Accompagner le développement d'une énergie propre et renouvelable

L'énergie propre joue un rôle majeur dans la transition énergétique ainsi que dans les efforts visant à limiter les émissions de gaz à effet de serre au niveau mondial. L'électricité verte, comme l'éolien et le solaire, représente une part toujours plus importante de l'énergie fournie aux réseaux. Au cours de la dernière décennie, Rothschild & Co a participé à des projets dans l'éolien offshore pour un montant supérieur à 30 milliards de dollars, représentant plus de 25% des capacités installées mondiales de l'éolien en mer.

Le Groupe a joué un rôle de premier plan pour lever des fonds destinés à financer des projets renouvelables et à rendre des projets verts investissables. C'est particulièrement le cas dans l'éolien offshore, qui est l'un des facteurs clés pour décarboner les marchés mondiaux de l'électricité et atteindre une consommation énergétique nette nulle. Le déploiement massif de l'éolien en mer dans le monde a entraîné une chute considérable des coûts de mise en œuvre, faisant de l'éolien offshore le mode le plus compétitif de production d'électricité verte à grande échelle sur de nombreux marchés.

« Rothschild & Co a été impliqué dans le plus grand parc éolien offshore du monde, le projet Dogger Bank de 8 milliards de dollars et 3,6GW, pour aider les propriétaires Equinor et SSE à faire entrer Eni pour 20% dans les deux premières phases du projet. Dogger Bank, lorsqu'il sera construit d'ici 2026, produira suffisamment d'électricité pour alimenter 6 millions de foyers britanniques en électricité verte. Le projet a été salué par le Premier ministre britannique et considéré comme un élément essentiel de l'avenir énergétique du Royaume-Uni. Cette transaction souligne une fois de plus notre position de leader du marché en matière de conseil sur les transactions mondiales dans le domaine de l'éolien offshore et notre rôle continu dans la transition énergétique. »

SUSANNAH LOWNDES
Global Advisory

Conseil aux investisseurs

Rothschild & Co offre un service intégré de conseil aux entreprises pour un meilleur dialogue avec leur base d'investisseurs. L'équipe aide les clients à définir les enjeux les plus importants pour leur entreprise et à être à leur avantage dans leurs relations avec les investisseurs grâce à des conseils stratégiques de haut niveau sur la manière de gérer les attentes des actionnaires. Ces attentes concernent en particulier les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance. Grâce à des analyses, des études d'opinion, des services d'intelligence économique, mais aussi à ses orientations et à son engagement, l'équipe de Conseil aux investisseurs accompagne les clients dans la manière de relever au mieux les défis qui se présentent à eux. Autre domaine d'intervention de l'équipe auprès des clients : la communication aux investisseurs des progrès accomplis par leur société sur les aspects ESG.

Plateforme de dialogue avec les leaders ESG

En septembre 2020, Rothschild & Co et Redburn ont organisé une **conférence** virtuelle sur les **questions ESG** visant à réunir des représentants d'entreprises et sociétés de gestions d'actifs performantes en matière de facteurs ESG avec un certain nombre d'experts et pionniers dans des domaines allant de la fixation de normes à la mesure de l'impact et aux technologies liées au changement climatique. Plus de cinq cents personnes ont assisté à cette conférence virtuelle inaugurale, preuve de l'intérêt manifeste suscité par son ordre du jour aux yeux des investisseurs comme des entreprises, avec des présentations et tables rondes couvrant un large éventail de sujets allant du capitalisme inclusif à la transition énergétique.

3.2.2 Engagement auprès de la chaîne d'approvisionnement

Rothschild & Co, qui s'engage à promouvoir des pratiques commerciales responsables dans l'ensemble de sa chaîne de valeur, estime qu'une stratégie d'approvisionnement responsable ne peut réussir que si elle est mise en œuvre en partenariat avec ses fournisseurs. En d'autres termes, les deux parties doivent s'engager à collaborer pour construire une relation de respect, de confiance et de transparence. Rothschild & Co vise à créer un réseau de fournisseurs qui partagent les principes du Groupe.

Dans le processus de sélection des fournisseurs, Rothschild & Co veille à ce que chacun soit traité de manière équitable et sur un même pied d'égalité, en offrant à tous les mêmes opportunités, quelles que soient la taille de l'entreprise, sa localisation ou son ancienneté dans l'activité. Le Groupe s'attache à adopter des pratiques de paiement justes et raisonnables et à payer les fournisseurs dans le respect des délais convenus. En retour, les normes d'entreprise responsables, telles que définies dans le Code de Conduite de Rothschild & Co, s'appliquent à tous les tiers avec lesquels le Groupe traite.

Les processus de passation des achats sont gérés conformément aux structures et régimes de gouvernance des entités locales. Ainsi au Royaume-Uni, la politique d'achat comporte des directives sur les approvisionnements en biens et services et fournit un cadre cohérent pour gérer les risques et opportunités de manière proactive. Elle met l'accent sur d'importants critères à intégrer dans le processus de prise de décision ou d'évaluation des fournisseurs, comme la protection des données ou l'esclavage moderne.

Voici une liste des politiques qui, à l'échelle du Groupe, précisent la manière dont ce dernier gère les risques liés aux facteurs ESG auxquels il est exposé par le biais des sous-traitants tiers : Politique du groupe en matière de lutte contre la corruption active et passive, Politique du Groupe en matière de lutte contre la criminalité financière, Politique relative aux activités sous-traitées, Politique du Groupe en matière de protection des données, Norme du Groupe relative à la sécurité du cloud, Politique du Groupe en matière d'utilisation acceptable, Politique environnementale du Groupe, Politique du Groupe en matière de santé et de sécurité, Politique du Groupe sur la sécurité de l'information, Normes de sécurité applicables aux fournisseurs, Politique du Groupe en matière de sécurité des déplacements, Politique d'achats en vigueur au Royaume-Uni.

Informations supplémentaires

A. Informations supplémentaires

A.1. Les voies du dialogue avec les parties prenantes

Rothschild & Co s'attache à maintenir un dialogue permanent avec les parties prenantes pour une bonne prise en compte de leurs intérêts et le partage d'informations utiles en toute transparence.

Afin de garantir de bonnes relations avec la **communauté financière**, le service Relations Investisseurs participe régulièrement à des événements permettant aux investisseurs institutionnels et aux analystes financiers de rencontrer la Direction générale. En 2020, Rothschild & Co a organisé plus de 150 réunions virtuelles en Europe et en Amérique du Nord. En tant que société cotée, Rothschild & Co attache une grande importance au respect des règles de cotation applicables en matière de transparence. Conformément à ces règles, elle communique en français et en anglais les informations nécessaires aux investisseurs et aux actionnaires pour évaluer sa situation et ses perspectives. Ces informations financières et extra-financières sont disponibles sur le site Internet de Rothschild & Co (www.rothschildandco.com) dans la rubrique intitulée « Relations Investisseurs ». Des informations sont également publiées dans la sous-partie « Actionnaires », notamment toutes les informations relatives aux Assemblées générales et à l'exercice des droits de vote, ou des explications sur les différents modes de détention des titres émis par Rothschild & Co.

Une concertation étroite avec les **clients et les partenaires commerciaux** est essentielle pour établir des relations et réseaux durables qui contribuent au succès de l'entreprise. Chaque division partage des informations utiles, organisant régulièrement des événements et des présentations d'expériences pour permettre aux clients du Groupe de comprendre l'activité et de discuter des tendances et des défis du secteur. Ce type de communication, centré sur le partage de connaissances et d'informations sur Rothschild & Co, offre l'opportunité de s'inspirer d'exemples extérieurs.

La culture du Groupe repose, pour une large part, sur une communication transparente et directe entre les **collaborateurs** de Rothschild & Co et l'équipe de direction. Des réunions régulières avec la Direction générale permettent aux collaborateurs de se tenir au courant des dernières évolutions, priorités et initiatives, ainsi que de poser des questions sur le Groupe. De même, des petits-déjeuners et des déjeuners sont organisés avec la Direction régionale de manière à informer les collaborateurs et à promouvoir un dialogue constant avec la direction, comme entre collègues. Le Groupe communique en permanence sur les progrès réalisés et partage les initiatives qu'il organise par courriel ou sur sa page intranet avec tous les collaborateurs, qui sont invités à interagir avec les contenus et les auteurs sur ces questions via la plateforme ou directement.

Le Groupe participe à des salons de l'emploi et organise des dîners et des événements dans le monde entier, où les talents ont l'opportunité de découvrir Rothschild & Co et ses diverses possibilités de carrière, ainsi que de nouer des contacts avec ses collaborateurs. C'est l'occasion pour le Groupe, en sa qualité d'employeur, de recueillir des informations de premier ordre sur les attentes des futurs talents à son égard.

A.2. Des pratiques commerciales responsables

A.2.1. Sécurité de l'information

La Direction de la Sécurité des systèmes d'information de Rothschild & Co assure le contrôle permanent et la fourniture quotidienne d'indicateurs sur la sécurité opérationnelle. Ces derniers sont sélectionnés pour répondre aux exigences du programme en matière de sécurité de l'information. Les principaux contrôles exercés par la Direction des systèmes informatiques du Groupe portent, entre autres, sur :

- les systèmes de protection contre les menaces tels que les pare-feu réseaux et applicatifs, les anti-virus et l'application de correctifs ;
- la détection des menaces, y compris la gestion des vulnérabilités, les tests de pénétration et le suivi de la sécurité ;
- la gestion des identités et des accès, notamment le contrôle d'accès privilégié et la vérification par courrier électronique (ex : technique d'authentification SPF ou Sender Policy Framework) ;
- la coordination des tests de reprise des activités après sinistre pour les centres de données, les principaux bureaux, les bureaux locaux et les sites de secours ;
- les interventions en cas d'incidents liés à la sécurité ; et
- Le centre de données principal est certifié ISO27001 et couvert par un rapport d'assurance ISAE 3402.

A.3. Culture responsable en matière de ressources humaines

A.3.1. Diversité et inclusion

Effectifs par zone géographique[1]	2018	2019	2020
France	1 206	1 204	1 171
Royaume-Uni et îles anglo-normandes	1 014	1 015	1 078
Suisse	356	264	269
Autres pays d'Europe continentale	438	462	446
Amérique du Nord	337	358	370
Reste du monde	282	256	253
Total Groupe[2]	**3 633**	**3 559**	**3 587**
ETP Total Groupe[3]	**3 507**	**3 468**	**3 512**
% d'effectifs situés dans le pays du siège de la société (France)			33%
Pourcentage d'employés travaillant dans au moins un pays sensible en termes de droits fondamentaux au travail[4]			1.4%

Effectifs par métier	2018	2019	2020
Conseil financier	1 405	1 481	1 491
Banque privée et gestion d'actifs	1 280	1 138	1 155
Capital-investissement et dette privée	138	155	172
Fonctions centrales et support	810	785	769
Total	**3 633**	**3 559**	**3 587**

Répartition des employés par âge[5]	2018	2019	2020
< 30 ans	23%	24%	23%
Entre 30 et 39 ans	29%	29%	29%
Entre 40 et 49 ans	26%	25%	25%
> 50 ans	22%	22%	22%
Total	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Répartition des employés par sexe	2018	2019	2020
Hommes	60%	60%	60%
Femmes	40%	40%	40%
Total	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Durée moyenne d'activité des employés	2018	2019	2020
Moins de 2 ans	28%	27%	25%
Entre 2 et 5 ans	32%	32%	32%
Entre 5 et 12 ans	22%	21%	22%
Au-delà de 12 ans	18%	20%	21%
Total	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

(1) Une présentation de l'ensemble des bureaux du Groupe figure à la Section » »Présentation » du Rothschild & Co Rapport Annuel 2020.
(2) Données basées sur l'effectif (i.e. pas sur les ETP). Les travailleurs hors effectif n'entrent pas dans le champ d'application (par exemple, les consultants, les prestataires).
(3) Données équivalentes à temps plein.
(4) Dix pires pays pour les travailleurs/travailleuses selon l'Indice CSI des droits dans le monde 2020.
(5) Répartition par âge basée sur 98 % des données.

Répartition des nouveaux employés recrutés par zone géographique	2018	2019	2020
Royaume-Uni et îles anglo-normandes	28%	22%	30%
France	29%	38%	22%
Amérique du Nord	12%	13%	24%
Autres pays d'Europe continentale	12%	15%	11%
Suisse	7%	4%	4%
Reste du monde	12%	8%	9%
Total	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Répartition des nouveaux employés recrutés par sexe	2018	2019	2020
Hommes	60%	59%	61%
Femmes	40%	41%	39%
Total	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Identification et développement de talents	2018	2019	2020
Nombre de stages rémunérés	250	295	348
Diplômés	143	148	135
dont femmes	17%	20%	28%
Promotions	343	412	353
dont femmes	27%	33%	33%

Informations complémentaires	2018	2019	2020
Personnel non permanent[1]	409	431	398
Nombre d'accords de travail flexible[2]	283	268	261

Rotation des effectifs

Au cours de l'exercice 2020, la rotation des effectifs a été de 13% (contre 19% en 2019). Le taux de licenciement s'est inscrit à 2,1% (contre 2,6% en 2019). Le nombre total des nouveaux employés recrutés s'est élevé à 508.

Rémunération

Les politiques, procédures et pratiques de rémunération du Groupe sont conformes à la stratégie, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts à long terme de Rothschild & Co. Elles visent à promouvoir une gestion des risques saine et efficace. Le Comité des rémunérations et des nominations, l'un des comités spécialisés du Conseil de Surveillance de Rothschild & Co, est chargé de superviser les questions liées à la rémunération conformément aux principes définis dans la politique de rémunération du Groupe.

La performance des collaborateurs du Groupe se traduit dans la rémunération qui leur est octroyée, celle-ci comprenant une partie fixe et une partie variable. Rothschild & Co s'assure que la partie fixe et la partie variable de la rémunération totale soient équilibrées. La partie fixe prend en compte le niveau de responsabilité du collaborateur, son expérience et ses compétences ainsi que le niveau de rémunération du marché pour un poste comparable. La rémunération variable annuelle est octroyée de manière discrétionnaire, en prenant en compte les résultats consolidés de Rothschild & Co, la performance financière de la division à laquelle appartient le collaborateur et la compétitivité du marché local. Elle est donc différenciée sur la base de critères de performance individuelle financiers et non financiers.

Dans certains cas, le Groupe applique des dispositions permettant d'échelonner une partie de la rémunération variable sur trois ans. Pour les personnes dont la rémunération est encadrée par des dispositions réglementaires, une fraction de la rémunération variable est attribuée sous forme d'instruments non monétaires conformément à l'ensemble des dispositions réglementaires en matière de rémunération applicables au Groupe. Des informations détaillées sont présentées en note 27, « Charges générales d'exploitation » des Comptes Consolidés 2020.

Egalité des chances

La stratégie de Rothschild & Co, visant à garantir un traitement non discriminatoire dans les décisions de recrutement, d'évolution de carrière et de rémunération, prévoit l'engagement de collaborer étroitement avec les employés souffrant de handicap et les conseillers en santé au travail afin d'apporter les ajustements et le soutien nécessaires à leur réussite et leur épanouissement au travail. En France, par exemple, le Groupe s'attache chaque année à promouvoir l'emploi des personnes en situation de *handicap*, par des recrutements ou des mesures de maintien dans l'emploi, des adaptations des postes de travail, le financement d'associations dédiées à cette cause et, le cas échéant, par le versement d'une contribution en vue de favoriser l'emploi de ces personnes. En 2020, un référent handicap a été nommé pour fournir de meilleures orientations, informations et aides aux collaborateurs en situation de handicap.

(1) Comprend les apprentis, les travailleurs intérimaires, les entrepreneurs à durée déterminée, les stagiaires et les administrateurs non exécutifs rémunérés.
(2) Comprend les employés avec un ETP inférieur à 1.

RÉSEAUX DE COLLABORATEURS

Les **réseaux de collaborateurs** forment une partie importante de la culture du Groupe et jouent un rôle crucial pour renforcer la stratégie d'Égalité et d'Inclusion du Groupe. Chaque réseau offre des opportunités de connexion et d'éducation garantissant une représentation équitable des salariés et renforçant le profil du Groupe en tant qu'employeur privilégiant la diversité et l'inclusion. Les groupes de réseaux sont représentatifs des intérêts des communautés de salariés de l'entreprise et sont parrainés par le Comité mondial de l'Égalité et de l'Inclusion pour amplifier leur voix, renforcer la collaboration et étendre leur empreinte géographique. Parmi ces groupes, l'on peut citer **EMbrace Network** (le réseau des minorités ethniques), **Family Network et LGBT Network** au Royaume-Uni, ainsi que le **Women's Network** au Royaume-Uni, aux États-Unis et en France.

SHINE FOR WOMEN

En 2018, le Groupe a lancé un programme de formation spécialement destiné aux femmes occupant des postes à responsabilité. Shine for Women vise à maximiser les potentiels individuels et impacts personnels. En 2020, le projet a été adapté en distanciel et a pris une nouvelle dimension avec l'intégration du coaching de groupe, de l'apprentissage individuel et l'accent mis par la direction sur le rôle crucial de ce programme pour aider les femmes à réussir dans l'entreprise. Plus de 70 % des femmes cadres supérieurs du Groupe y ont participé depuis le lancement du programme en 2018.

A.3.2. Perfectionnement des employés

Formation et perfectionnement

Une équipe de formation et de développement a pour mission d'aider le Groupe à construire et à fournir des solutions pour satisfaire tous les aspects du développement d'un employé à travers des services de formation, de mentorat, de coaching et de développement d'équipe.

En 2020, Rothschild & Co a enregistré le nombre total d'heures de formation dispensées dans le Groupe (100% des effectifs, 34 270 heures). En 2019, Rothschild & Co a rapporté des données de formation pour la France et le Royaume-Uni (77% des effectifs, 24 249 heures).

La formation a notamment couvert des sujets tels que la sensibilisation commerciale, la gestion et le leadership, l'efficacité personnelle, la communication, le bien-être et les compétences techniques. En 2020, 2 537 formations ont été dispensées et 1 983 salariés ont participé à au moins un programme de formation, soit 55% des effectifs. Le nombre total d'heures de formation organisées par la fonction Ressources humaines a été de 18 420 heures.

Par ailleurs, 15 850 heures de formation ont été réalisées auprès de toutes les catégories de collaborateurs du Groupe via la plateforme de e-learning du Groupe (Skillcast) en 2020. Les thèmes de formation comprenaient la lutte contre la corruption, la lutte contre le blanchiment d'argent et les sanctions, le Code de Conduite du Groupe, la continuité des activités et la gestion de crise ainsi que l'éducation et la sensibilisation à la sécurité de l'information.

A.3.3. Qualité de vie au travail

Dialogue social

Chez Rothschild & Co France, le dialogue social s'organise au travers du Comité social et économique et des délégués syndicaux. Dans d'autres sociétés, il se structure autour du Comité social et économique, de la Commission santé, sécurité et conditions de travail, de représentants de proximité et de délégués syndicaux. Le dialogue social a lieu au moins une fois par mois entre les représentants du personnel et un membre de la direction. Il englobe les procédures d'information, de consultation et de négociation avec les employés.

Dans le cadre de ce dialogue, les représentants du personnel ont accès à une base de données économiques et sociales complète, qui est régulièrement mise à jour et qui comprend des données historisées. Elle est notamment composée de données comparatives sur les employés, par genre et par âge, concernant tous les aspects de la vie professionnelle, comme celles sur le recrutement, la formation, la rémunération et les départs. Ces informations permettent d'aborder tous les sujets, de s'assurer du respect du principe d'égalité des chances, et d'adopter des mesures correctives appropriées, si nécessaire. Cette base permet également aux représentants du personnel d'avoir une vision éclairée afin qu'ils puissent donner leur avis chaque année, lors de la consultation sur la politique sociale.

Le dialogue social comprend également la négociation collective. Les salariés français sont couverts par un accord collectif de branche, dont les dispositions sont plus favorables que celles prévues par la loi.

Les salariés bénéficient de la même manière des accords conclus dans le cadre du dialogue social de leur entreprise. Les accords d'entreprise couvrent un large éventail de questions, dont l'égalité entre les hommes et les femmes, la protection sociale, le temps de travail, le télétravail, la participation aux bénéfices et l'épargne des salariés. De plus, des négociations régulières ont lieu avec les délégués syndicaux sur les salaires, la qualité de vie au travail, la gestion des emplois et des parcours professionnels. Les accords conclus avec les syndicats couvrent 94% des salariés français (et 31% de l'effectif total). Dans les sociétés dépourvues de syndicat, des décisions unilatérales sont prises et/ou des référendums sont organisés pour s'assurer que les collaborateurs sont également couverts sur ces questions

En 2020, dix-sept accords et décisions unilatérales ont été signés sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, la protection sociale, les plans d'épargne salariale (PEE/PERCO) et la participation aux bénéfices.

Un accord de télétravail a été signé en 2019. Cet accord, qui est entré en vigueur le 1er janvier 2020, offre trois formules de télétravail (régulier fixe, régulier flexible et occasionnel) aux salariés éligibles. Sur les seuls deux premiers mois de 2020, cet accord a permis à 227 collaborateurs de signer un avenant à leur contrat de travail pour bénéficier du télétravail. En raison de la crise liée à la COVID-19 et aux mesures de confinement, le déploiement de cet accord a été suspendu et le télétravail a été largement ouvert à toutes les professions qui pouvaient y prétendre. 95% des salariés français ont travaillé à distance pendant le premier confinement.

Une nouvelle négociation a été entamée avec les délégués syndicaux en vue de modifier l'accord actuel et de réfléchir à l'avenir du télétravail.

Seule la France est concernée par la question du dialogue social. Les seuils d'effectifs ne sont pas atteints dans les autres pays où la loi prévoit des représentants du personnel.

ACCORD POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

En France, un nouvel accord pour l'egalite des genres a été signé en 2020. Il fixe les objectifs suivants :

- promouvoir la diversité des genres sur le lieu de travail
- sensibiliser les collaborateurs à la lutte contre les stéréotypes
- améliorer la politique salariale et réduire les inégalités de salaires
- créer un équilibre entre les sphères privée et professionnelle
- faciliter le retour de congés parentaux

CHARTRE FRANCE INVEST

La Charte vise les objectifs suivants :

- dans les équipes d'investissement des sociétés de gestion : avoir 25% de femmes ayant une responsabilité dans les décisions du Comité d'investissement d'ici 2030 et 30% d'ici 2035, et arriver à 40% de femmes tous postes confondus d'ici 2030.
- dans les entreprises accompagnées de plus de 500 salariés : atteindre au moins 30% de femmes aux Comex d'ici 2030.

Organisation du travail

Les horaires de travail varient d'un pays à l'autre en fonction de la législation nationale et relèvent donc de la gestion et de la supervision des équipes de direction et de ressources humaines locales. Les bureaux locaux sont chargés du suivi et de la gestion active des absences.

Un logiciel de gestion des ressources humaines assure la cohérence opérationnelle de nombreux processus RH au niveau mondial. Chaque site est également doté d'une fonctionnalité individuelle de gestion des absences. Cette fonctionnalité a été déployée en Australie, en Amérique du Nord, aux États-Unis, au Royaume-Uni, à Guernesey et en Suisse. Son extension à d'autres pays sera examinée en temps voulu.

En France et à Monaco, en particulier, tous les types d'absences ont déjà été enregistrés : congé de maternité et de paternité, congé supplémentaire, congé pour allaitement, congé pour accident de travail et congé maladie.

Santé et sécurité

Rothschild & Co poursuit le renforcement et l'amélioration des exigences de respect et de conformité en matière de santé et de sécurité conformément au programme prévu à cet effet par la Politique de santé et de sécurité du Groupe. Ce programme comprend les normes minimales de conformité dans tous les bureaux du Groupe.

Le Comité environnement, santé et sécurité du Groupe a pour mission :

- d'analyser et orienter la stratégie de Rothschild & Co en matière de santé et de sécurité ;
- de promouvoir l'harmonisation de la politique de santé et de sécurité de Rothschild & Co à l'échelle de toutes les entités du Groupe ;
- d'examiner et de valider les informations ayant trait à la santé et à la sécurité en vue de leur publication dans le rapport annuel de Rothschild & Co ainsi que sur le site Internet du Groupe.

Tous les bureaux se conforment à la réglementation et à la législation locales en matière de santé et de sécurité. L'engagement en faveur de la santé et de la sécurité s'applique à l'ensemble du Groupe, avec le soutien de la direction générale. De plus, la responsabilité des engagements est attribuée à une structure dédiée ou à des directeurs locaux.

La Politique de santé et de sécurité du Groupe permet une approche cohérente pour préserver la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail de toutes les personnes susceptibles d'être affectées par les activités au sein d'un bureau. Tous les sites participant au processus de reporting s'engagent à mettre en œuvre les normes de conformité en établissant les procédures requises par la politique de santé et de sécurité du Groupe.

Les exigences de cette politique en matière de santé et de sécurité se répartissent en plusieurs catégories :

- évaluation des risques, y compris la sécurité générale des bureaux ;
- gestion des incendies, y compris les procédures d'évaluation du risque incendie et d'évacuation en cas d'incendie ;
- procédures de gestion des sous-traitants et des accès visant à garantir la sécurité des tiers ;
- reporting des accidents et dispositifs de premier secours – procédures de suivi et gestion des cas ;
- outils de formation et d'information – sensibilisation à la santé et à la sécurité en général pour les environnements de bureau et sensibilisation générale au risque d'incendie ;
- services de santé et de bien-être au travail – outil permettant à tous les collaborateurs de réaliser en ligne une évaluation de son poste de travail ;
- inspection et audit.

Tous les bureaux ont réalisé et transmis une **évaluation du risque COVID-19** en indiquant en détail les mesures de sécurité adoptées. Ces mesures sont en permanence réexaminées et mises à jour en fonction de l'évolution des directives. Elles ont permis de préserver la sécurité des employés travaillant en présentiel dans les bureaux. Les mesures de sécurité portent sur les déplacements domicile-travail, les accès et issues autour des bâtiments, les interventions d'urgence, les procédures de nettoyage intensifiées ainsi que sur les outils liés à la qualité de vie physique et mentale au travail.

Après les périodes de confinement, les bureaux sont tenus de suivre les directives du Groupe concernant la réouverture des lieux de travail pour que ces derniers soient considérés comme sécurisés contre la COVID-19. Les questions de sécurité suivantes ont fait l'objet d'un suivi constant :

- tests de maintenance et tests réglementaires (qualité de l'air et de l'eau, conformité des équipements et des bâtiments) ;
- gestion des incendies (ajustements pour tenir compte des règles de distanciation sociale, tests réguliers des systèmes d'alarme, analyse des évaluations du risque incendie, plans d'évacuation d'urgence du personnel) ;
- qualité de vie au travail (extension des horaires de nettoyage, communication sur le retour au bureau, accompagnement en matière de télétravail et de santé mentale) ;
- installations (accès sécurisé, mesures de distanciation sociale).

- En France, le dialogue social englobe également les questions de santé et de sécurité. Le rôle de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), qui est constituée d'élus du personnel, comprend notamment l'analyse des risques professionnels auxquels les salariés peuvent être exposés, la formulation de propositions pour adapter les postes et environnement de travail en vue de faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, ainsi que de mesures pour prévenir le harcèlement moral et sexuel. En France, Rothschild & Co évalue les procédures et systèmes de prévention des risques professionnels au moins une fois par an, une démarche formalisée dans le « Document d'évaluation des risques professionnels », et modifie les mesures de prévention chaque fois que nécessaire en complétant le « Plan de prévention des risques ». Ces deux documents sont régulièrement examinés par les représentants du personnel.

- Les accidents du travail à déclarer au titre de l'exercice 2020 sont indiqués ci-dessous. Toutes les données relatives aux accidents et quasi-accidents déclarés sont classées dans la catégorie « non préoccupant ».
- Accident – lorsqu'une personne (qu'il s'agisse ou non d'un salarié de Rothschild & Co) présente un dommage corporel résultant d'un accident dans les locaux.
- Quasi-accident – événement n'ayant pas entraîné de préjudice ni de dommage corporel mais qui aurait pu entraîner un dommage corporel ou un trouble de la santé comme par exemple le fait de trébucher sur un carreau de moquette décollé, de glisser sur un sol humide, etc.

Les obligations en matière de déclaration des accidents sont conformes à la législation locale et ne sont pas comparables d'un site à l'autre.

En 2020, aucune maladie professionnelle n'a été enregistrée.

Bureau	Total accidents – 8 (2019 : 5)				
	Type d'accident	Type de dommage corporel	Date de l'accident	Nombre de jours d'arrêt de travail	Obligation de déclaration administrative ?
Paris	Autre	Autre	06/01/2020	4	Oui
Paris	Glissade, faux pas ou chute (de plain-pied)	Contusion/ gonflement	20/02/2020	11	Oui
Francfort	Glissade, faux pas ou chute (de plain-pied)	Fracture	24/04/2020	1	Oui
Francfort	Glissade, faux pas ou chute (de plain-pied)	Commotion	26/08/2020	0	Oui
Sydney	Heurt dû à une chute d'objet ou à un objet en mouvement	Foulure ou entorse	15/09/2020	0	Non
Francfort	Renversé par un véhicule	Contusion/ gonflement	21/09/2020	1	Oui
Londres – New Court	Coupure ou heurt par un objet tranchant	Lacération ou coupure	11/12/2020	0	Non
Paris	Chute de hauteur	Blessures multiples	15/12/2020	0	Oui

Bureau	Total quasi-accidents– 2 (2019 : 3)	
	Catégorie de quasi-accident	Date
Francfort	Glissade, faux pas ou chute (de plain-pied)	15/10/2020
Madrid	Incendie (fausse alarme)	09/12/2020

A.4. Responsabilité à l'égard de l'environnement

A.4.1. Émissions de gaz à effet de serre et changement climatique[1]

Émissions de gaz à effet de serre en tCO_2e[2]		2018	2019	2020
Émissions directes (scope 1)	Gaz naturel	628,75	128,65	127,92
	Biogaz	0,35	0,89	0,84
	Autres carburants	47,00	37,91	33,52
	Véhicules détenus	198,30	176,44	175,18
Total scope 1		**874,40**	**343,90**	**337,46**
Émissions indirectes (scope 2)	Consommation d'électricité (données des sites)	3 344,29	3 321,06	2 585,92
	Consommation d'électricité (données du marché)	2 104,46	1 844,10	989,62
	Consommation de chauffage[3]	298,39	289,94	262,28
Total scope 2 (Données des sites)		**3 642,68**	**3, 611,00**	**2 848,20**
Total scope 2 (Données du marché)		**2 402,85**	**2 134,04**	**1 251,90**
Émissions indirectes liées aux déplacements professionnels (Scope 3)	Déplacements professionnels – avion	19, 224,19	17 856,53	4 004,67
	Déplacements professionnels – train	221,30	210,14	41,59
	Déplacements professionnels – taxi	334,04	324,99	139,53
	Séjours à l'hôtel (nombre de nuitées)	349,41	289,20	85,52
Total des émissions – Déplacements professionnels		**20 128,93**	**18 680,86**	**4 271,32**
Autres émissions (Scope 3)	Services de messagerie	24,44	45,02	28,94
	Matières premières	240,66	201,69	98.77
	Recyclage et élimination des déchets	25,68	21,95	18,33
	Télétravail[4]	–	–	1 299,71
	Eau	40,35	36,35	27,53
	Véhicules loués par la Société	273,78	280,76	224,08
	Matériel informatique et utilisation des serveurs (données des sites)	594,82	594,82	1 083,35
	Matériel informatique et utilisation des serveurs (données du marché)	594,82	594,82	1 077,72
	Pertes de transport et de distribution d'électricité (données des sites)	292,18	327,22	249,36
	Pertes de transport et de distribution d'électricité (données du marché)	291,82	318,65	230,15
	Émissions en amont (du puits au réservoir) (données des sites)	2 960,34	2 914,82	1 129,88
	Émissions en amont (du puits au réservoir) (données du marché)	2 962,84	2 984,41	1 098,11
Total des émissions – Autres (données des sites)		**4 452,25**	**4 422,63**	**4 159,96**
Total des émissions – Autres (données du marché)		**4 454,39**	**4 393,65**	**4 103,34**
Total scope 3 (données des sites)		**24 581,18**	**23 103,49**	**8 431,27**
Total scope 3 (données du marché)		**24 583,33**	**23 074,51**	**8 374,66**
Total scope 1, 2 & 3 (données des sites)		**29 098,27**	**27 058,39**	**11 616,93**
Total scope 1, 2 & 3 (données du marché)		**27 860,58**	**25 552,44**	**9 964,01**

(1) Non extrapolées. Bureaux compris dans le périmètre de reporting. En 2020, Rothschild & Co a collecté les données relatives à 93 % des ETP Groupe.
(2) Les émissions de GES de Rothschild & Co sont calculées en tonnes équivalent dioxyde de carbone (tCO_2e), Une unité de mesure universelle qui exprime l'impact de chacun des GES, au sens du Protocole de Kyoto, en matière de CO_2 pouvant induire un réchauffement de même ampleur. Le Groupe calcule le tCO_2e en multipliant les données relatives à ses activités (incinération des déchets, mise en décharge, kilomètres parcourus en avion, etc.) par les facteurs de conversion approuvés par le ministère britannique des Affaires, de l'Énergie et des Stratégies industrielles (BEIS) ou d'autres sources de facteurs d'émission.
(3) Les émissions de consommation de chauffage de 2019 et 2018 ont été modifiés en raison de la déclaration d'une consommation inexacte dans un bureau l'année dernière.
(4) Les données 2018 et 2019 relatives au télétravail n'ont pas été calculées.

Les émissions Scope 1 sont restées relativement stables. Les émissions Scope 2 (données du marché) ont diminué suite à la souscription de contrats d'électricité renouvelable par les bureaux français, entraînant une réduction d'environ 400 tCO_2e par rapport à 2019.

Les déplacements professionnels ayant été largement affectés par les restrictions des déplacements, liées à la COVID-19, une réduction des émissions d'environ 14 500 tCO_2e a été enregistrée par rapport à 2019.

Les émissions liées au matériel informatique et aux serveurs ont augmenté en raison d'un plus large déploiement de matériel (ordinateurs portables, écrans, etc.) pour un télétravail plus efficace.

Données relatives aux émissions de gaz à effet de serre (non extrapolées, bureaux compris dans le périmètre de reporting)

Emissions de tCO_2e/ETP	Données des sites			Données du marché		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Effectifs ETP[1]	3 288,15	3 208.86	3 254,2	3 288,15	3 208,86	3 254,2
Scope 1	0,27	0,11	0,10	0,27	0,11	0,10
Scope 2	1,11	1,13	0,88	0,73	0,67	0,38
Scope 3 (ensemble des émissions)	7,48	7,20	2,59	7,48	7,19	2,57
Scope 1 et 2	**1,37**	**1,23**	**0,98**	**1,00**	**0,77**	**0,49**
Scope 1 2 et 3 (ensemble des émissions)	**8,85**	**8,43**	**3,57**	**8,47**	**7,96**	**3,06**

Total des données relatives aux émissions de gaz à effet de serre (extrapolées à 100%)

Émissions tCO_2e/ETP	Données des sites			Données du marché		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
ETP (7 % extrapolées)	218,41	258,8	257,8	218,41	258,8	257,8
Émissions scope 1 2 et 3 des bureaux non compris dans le périmètre de reporting	1 932,8	2 182,3	920,5	1 850,6	2 060,8	789,6
Total des émissions du Groupe (extrapolées et tous scopes confondus)	31 031,1	29 240,7	12 537,5	29 711,2	27 613,3	10 753,6
tCO_2e/ETP,Total des émissions extrapolées	8,85	8,43	3,57	8,47	7,96	3,06

Les émissions par ETP ont nettement diminué principalement en raison des restrictions de déplacement dues à la COVID-19, mais aussi en raison de l'achat d'électricité renouvelable en France.

A.4.2. Consommation responsable et engagement

Recyclage et élimination

Élimination des déchets (en tonnes)	2018	2019	2020
Méthanisation	73,50	64,04	20,28
Compostage	0	10,03	9,48
Incinération avec récupération d'énergie	269,07	247,08	176,31
Mise en décharge	127,84	53,76	29,50
Réutilisation	0	0	3,42
Recyclage	192,50	230,32	100,29
Total	**662,92**	**605,23**	**339,27**
Total de l'élimination des déchets (en tonnes/ETP)	**0,19**	**0,17**	**0,10**

Le total des matières expédiées pour élimination a sensiblement diminué en raison principalement du niveau d'occupation réduit des bureaux du Groupe. La diminution du taux de recyclage (39% en 2020 contre 50% en 2019) tient également à d'autres facteurs comme la réduction des déchets lourds ou représentant de gros volumes (principalement le papier, le verre et les matières compostables) engendrés par l'activité. Par exemple, au bureau de Londres, qui génère d'importants volumes de matières recyclables, le taux de recyclage du papier, du verre et de matières compostables est tombé à zéro sur la période de six mois allant d'avril à novembre.

(1) Corrigé des ETP Groupe. En 2020, Rothschild & Co a collecté les données relatives à 93 % des ETP Groupe.

Consommation d'eau

Consommation d'eau en m^3	2018	2019	2020
Consommation d'eau	**60 781**	**55 481**	**45 210**
m3/ETP	17,33	16,00	12,87

Rothschild & Co n'est pas un grand consommateur d'eau, mais le Groupe mesure la responsabilité qui est la sienne à cet égard dans les pays où il est présent.

La consommation d'eau a sensiblement diminué en raison, principalement, d'une moindre occupation des bureaux dans l'ensemble du Groupe.

A.4.3. Gestion des ressources

Consommation de matières premières

Consommation de matières premières en tonnes	2018	2019	2020
Contenu recyclé/sources durables	54,26	67,18	102,00
Contenu non-recyclé/sources non durables	215,04	166,24	12,54
Total de la consommation de matières premières	269,30	233,42	114,55
Tonnes/FTE	0,08	0,07	0,03

Rothschild & Co est conscient de la pression excessive que les modes d'utilisation traditionnels des ressources peuvent exercer sur ces dernières au niveau mondial, ainsi que des gaspillages et de l'inefficacité économique que cela implique dans un environnement commercial de plus en plus exigeant. Aussi le Groupe s'attache-t-il, dans la mesure du possible, à une gestion responsable de l'utilisation de ses ressources.

Le principal poste de consommation de matières premières est le papier. Avec l'élargissement du périmètre de *reporting* au fil des ans, une diversification des types de papiers utilisés a été constatée. Le Groupe mesure la quantité de papier 100% recyclé ou provenant de ressources durables qu'il achète (papier durable certifié FSC ou PEFC). Une gestion responsable de l'utilisation des matières premières fait partie intégrante de ses méthodes de travail.

En 2020, une norme d'utilisation responsable des matières premières a été mise en place à l'échelle du Groupe pour réduire encore les quantités de consommables et assurer un suivi de leur utilisation. En conséquence, à la fin de 2020, toutes les nouvelles commandes de papier d'impression portaient sur du papier d'origine durable.

L'utilisation de matières premières a nettement diminué en raison du taux d'occupation réduit des bureaux dans l'ensemble du Groupe.

Consommation d'énergie

Consommation totale d'énergie en MWh	2018	2019	2020
Bioénergie	1 385,78	4 618,83	4 361,36
Electricité	17 312,59	19 121,56	15 003,12
Chaleur/vapeur	1 509,28	1 552,52	1 471,73
Gaz naturel	3 622,27	766,78	725,74
Autres combustibles	180,65	157,23	139,14
Consommation totale d'énergie	**24 010,57**	**26 216,92**	**21 701,10**
MWh/ETP	6,85	7,56	6,18

La diminution de la consommation d'énergie en 2020 s'explique principalement par celle de la consommation d'électricité, due à une moindre occupation des bureaux dans l'ensemble du Groupe.

A.4.4. Montant des provisions et garanties pour gérer les risques en matière d'environnement

Rothschild & Co a réalisé une évaluation de conformité pour mieux appréhender les exigences légales en matière environnementale de chaque pays où le Groupe est présent. Cette évaluation a conduit au développement d'une norme de conformité environnementale à l'échelle du Groupe, applicable aux bureaux du monde entier, qui est régulièrement réévaluée et utilisée dans une optique d'amélioration permanente.

Des provisions ont été prévues pour répondre aux obligations d'efficacité énergétique de l'Union européenne, applicables à ses Etats membres. Ainsi, au Royaume-Uni, des provisions ont été prévues pour couvrir les risques opérationnels liés à l'environnement, au titre de l'ancien Programme d'efficacité énergétique « CRC » (anciennement dénommé « Engagement en faveur de la réduction des émissions de carbone » ou *Carbon Reduction Commitment*) et du nouveau système de reporting rationalisé en matière d'énergie et de carbone (*Streamlined Energy and Carbon Reporting* – SERC).

Ses activités étant déployées dans des bureaux, Rothschild & Co considère que les émissions dans l'air, l'eau, le sol et même la pollution sonore qu'elles génèrent ne constituent pas un risque environnemental significatif.

B. Méthodologie

Reporting des informations RSE – Processus de reporting 2020

La période de *reporting* s'étend du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020. La préparation et la coordination du rapport RSE ont été assurées par les membres de Rothschild & Co et les entités du Groupe, qui assument des responsabilités clés dans les domaines suivants : juridique et conformité, ressources humaines, santé et sécurité, investissement responsable, environnement et engagement sociétal.

Périmètre de *reporting*

Rothschild & Co a fourni les informations sur la Responsabilité d'entreprise avec pour objectif général l'amélioration de l'approche qualitative et du processus de vérification conformément aux principes suivants :

- Exhaustivité : toutes les entités consolidées par intégration globale au sein de Rothschild & Co (à l'exclusion des coentreprises) sont incluses dans le périmètre du rapport. Rothschild & Co s'efforce de fournir l'information la plus complète possible, notamment en intégrant les indicateurs couvrant les entités consolidées les plus significatives.
- Importance : l'information publiée est significative et représentative de l'activité du Groupe. Les données de performance de Rothschild & Co sont présentées dans le contexte social, économique et environnemental.

Compte tenu de ce qui précède, le périmètre de reporting a été défini comme suit :

Ressources humaines :

- 100% des effectifs sont couverts pour l'ensemble des données Ressources Humaines présentées dans cette Section. Les données proviennent de Workday. Données basées sur l'effectif (i.e. pas sur les ETP, sauf indication contraire. Les travailleurs hors effectif n'entrent pas dans le champ d'application (par exemple, les consultants, les prestataires).
- Les résultats et indicateurs de performance suivants sont divulgués pour l'exercice 2020 uniquement :
- Nouveaux indicateurs et uniquement mis en œuvre en 2020 : participation à des formations de sensibilisation des salariés à la cybercriminalité, nombre de modules de formation virtuellement délivrés, participation à des enquêtes, collaborateurs soutenus via Global Female Sponsorship, taux de conversion des stages en diplômées, salariés bénéficiant d'une revue de performance, contributions au COVID-19 campagnes et causes soutenues, jeunes directement soutenus par des dons ou par des bénévoles, % d'augmentation du nombre de mandats Pro-Bono Advisory, moyenne d'heures de bénévolat, % de couverture des votes et nombre de votes, certification ISR des fonds, émissions des employés sur le trajet domicile-travail, émissions provenant du travail à distance
- Effectifs par zone géographique : en 2020, la Russie a été incluse dans l'Autre Europe continentale alors qu'elle avait été incluse dans le Reste du monde en 2018 et 2019

Environnement, santé et sécurité :

- Les données sur les accidents, déclarés par Rothschild & Co en 2020, proviennent des bureaux suivants : Birmingham, Bruxelles, Dubaï, Francfort, Genève, Guernesey, Hong Kong, Johannesburg, Leeds, Londres, Los Angeles (deux bureaux), Lyon, Madrid, Manchester, Marseille (sept bureaux), Milan, Monaco (deux bureaux), Mumbai, New York, Paris, Sao Paulo, Singapour, Sydney, Varsovie, Washington, Wilmslow et Zurich, représentant environ 93 % des effectifs du groupe Rothschild & Co.
- L'effectif en équivalent temps plein (ETP) est celui fourni par le système RH au 31 décembre 2020. Les effectifs des prestataires de services externes ou des sous-traitants ne sont pas pris en compte dans le système RH.
- Un ratio est appliqué à l'effectif total des ETP du Groupe en fonction des bureaux inclus dans le périmètre de reporting. Le résultat est utilisé pour calculer l'impact par ETP (impact/ETP). L'impact par ETP sert à normaliser l'impact total par rapport aux effectifs.
- Les émissions de GES ont été extrapolées pour couvrir 100 % du groupe Rothschild & Co. Cette extrapolation fournit une synthèse plus complète des émissions opérationnelles du Groupe.
- Le périmètre de reporting des informations sur l'environnement représente 100 % des activités de nos bureaux et a été défini comme suit : le périmètre de reporting des bureaux mesuré pour établir l'impact sur l'environnement est resté identique en 2020 à celui de 2019. Cependant, des indicateurs supplémentaires ont été ajoutés qui ont permis au Groupe de communiquer plus en détail sur les émissions de scope 3. Ces ajouts comprennent le télétravail et la consommation d'électricité des serveurs.
- L'outil de reporting environnemental renvoie à une vaste base de données de plus de 85 000 facteurs d'émission, provenant de plus de 350 institutions différentes, telles que la Direction britannique des affaires, de l'énergie et de la stratégie industrielle (Department for Business, Energy and Industrial Strategy ou BEIS), le groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) et les données des gouvernements nationaux provenant de pays ayant répondu au questionnaire comme l'Agence américaine pour la protection de l'environnement (EPA) et le rapport d'inventaire national du Canada (RIN).
- Les facteurs d'émission sont automatiquement sélectionnés et appliqués aux données en fonction de leur pertinence géographique et temporelle, de sorte que les conversions par pays permettent d'estimer avec la plus grande précision les émissions de GES. Plus de 300 unités de mesure différentes sont disponibles pour la saisie des données, et leur conversion en unités standard pour la déclaration est, là encore, automatique et spécifique à chaque site. La base de données sur les facteurs d'émission est certifiée « Gold Software » par le CDP (ex-Carbon Disclosure Project) et une équipe d'analystes veille à ce que tous les facteurs soient revus et mis à jour lorsque les publications sources fournissent de nouvelles versions. Ce service est assuré de manière indépendante par PriceWaterhouseCoopers.
- Grâce aux améliorations apportées à la collecte des données, les données finales ont gagné en robustesse. Lorsque des hypothèses, des estimations ou des modifications ont été faites, elles s'accompagnent des explications correspondantes.

- Le reporting des émissions de gaz à effet de serre du Groupe concerne ses activités opérationnelles. Il comprend les émissions des scopes 1 et 2 et celles du scope 3 liées aux déplacements professionnels, à l'approvisionnement en eau et au traitement des eaux usées, à l'utilisation des matériaux, à l'élimination et au recyclage des ressources, aux pertes de transport et de distribution d'électricité, aux services de messagerie, au télétravail, aux équipements informatiques et à l'utilisation des serveurs, aux séjours à l'hôtel et aux émissions en amont ou émissions du « puits au réservoir » (well-to-tank). Les émissions sont comptabilisées en équivalent dioxyde de carbone ou CO_2e. Conformément aux meilleures pratiques, le Groupe produit un « double reporting », en fonction à la fois du lieu et du marché pour les émissions scope 2.
- Les émissions de gaz à effet de serre, liées aux consommations d'énergie, ont été calculées sur la base des facteurs d'émission de 2020 de la Direction britannique des affaires, de l'énergie et de la stratégie industrielle (BEIS) et les émissions en découlant sont comptabilisées en tonnes d'équivalent dioxyde de carbone (t. éq. CO_2e).
- Une « intensité moyenne de Groupe » a été utilisée pour le calcul de la consommation d'électricité en 2020. Ce chiffre repose sur une hypothèse de consommation de 0,109165 MWh par m^2 de bureau par an. Quatre bureaux en tout ont utilisé ce chiffre cette année : Birmingham, Leeds, Manchester et Los Angeles (RINC).
- En 2020, une « intensité d'énergie moyenne » de Groupe a été utilisée pour permettre aux bureaux d'estimer leur consommation annuelle de gaz naturel. Ce chiffre s'établit à 0,162567 MWh par m2 de bureau par an. Cette méthode d'estimation est plus précise pour les installations de Rothschild & Co. Elle remplace les indices de référence de l'industrie, qui avaient été utilisés en 2019 pour aider les bureaux à estimer leur consommation annuelle de gaz naturel.
- Deux bureaux (Dubaï et Leeds) ont utilisé ce chiffre relatif à l'intensité moyenne pour estimer leur consommation de gaz naturel en 2020.
- La méthodologie, basée sur les données des sites, utilise les facteurs d'émission moyens du réseau énergétique en fonction de données géographiques et temporelles spécifiques et permet au Groupe de comparer les émissions d'une année sur l'autre. Le reporting 2020 présente une synthèse des émissions en valeur absolue et en valeur relative par équivalent temps plein (ETP) et par scope. Cela a permis d'identifier les variations réelles par ETP sur les trois scopes.
- Des indicateurs complémentaires ont été ajoutés au reporting opérationnel du Groupe : le télétravail et l'utilisation des serveurs. Cela a permis d'améliorer la collecte des données. Une méthodologie complémentaire de calcul des GES a, par ailleurs, été intégrée afin de fournir des indications supplémentaires et des informations spécifiques.
- Les émissions liées au télétravail ont été ajoutées aux critères d'émission de GES du Groupe. Les émissions provenant de cette source englobent tous les bureaux inclus dans le périmètre de reporting. Les émissions des bureaux n'entrant pas dans le périmètre de reporting sont calculées par extrapolation à partir des données des bureaux inclus dans le périmètre.
- Les émissions liées aux déplacements domicile-travail ont été mesurées pour la première fois en 2020, mais elles n'ont pas été incluses dans les émissions totales de GES du Groupe. D'après les calculs effectués, ces émissions s'élèvent à 614 tonnes d'équivalent dioxyde de carbone (t. éq. CO_2e).
- Le calcul des émissions en amont vient renforcer notre reporting avec l'intégration des émissions du « puits au réservoir » (well-to-tank) liées aux consommations d'énergie des locaux (électricité, chaleur/vapeur, gaz naturel, biogaz, gaz/fioul), aux déplacements professionnels (véhicules de fonction, véhicules loués, déplacements en avion, train ou taxi) et aux services de messagerie.
- Les données relatives aux émissions de gaz à effet de serre, figurant dans le tableau en annexe, sont présentées sans extrapolation de manière à montrer l'impact réel des émissions GES mesurées du Groupe. Les émissions présentées dans le tableau de la Section 2.3 sont extrapolées sauf exigence contraire du contexte.
- Les chiffres relatifs au recyclage, ainsi qu'à la consommation d'eau, de matières premières et d'énergie sont des extrapolations à partir des effectifs FTE des bureaux non compris dans le périmètre de reporting.
- Les émissions liées au télétravail ont été incluses pour la première fois dans les données 2020.
- Des modifications mineures ont été apportées aux données déclarées en 2018 et 2019. Ces modifications, relativement insignifiantes, sont énumérées ci-dessous :
- Une erreur intervenue dans la saisie des données en 2018 et 2019 concernant la consommation de chauffage dans un bureau a été rectifiée. Cette erreur a également entraîné une modification des émissions en amont (du puits au réservoir), qui a été corrigée.
- Une erreur intervenue dans la saisie des données en 2018 et 2019 concernant la consommation d'électricité dans un bureau a été rectifiée. Cette erreur a également entraîné une modification des émissions en amont (du puits au réservoir) et de la quantité (en MWh) d'électricité renouvelable consommée. Ces erreurs étaient inférieures à 0,5 % et les totaux ont été rectifiés.
- Une erreur a été identifiée concernant les chiffres ETP fournis en 2018 et 2019.
- Les données relatives à la consommation d'énergie et d'eau comportaient ainsi un taux d'erreur inférieur à 4 %. Un nouveau calcul, établi à partir des données ETP rectifiées, a été effectué et les résultats relatifs à 2018 et 2019 ont été ajustés en conséquence.
- Les données relatives à la consommation de matières premières en 2018 comportaient ainsi un taux d'erreur de 14 %. Après ajustement, la consommation est ressortie à 0,08 tonne par ETP, au lieu de 0,07 tonne.

Engagement sociétal :

- Le pourcentage d'employés ayant participé à des initiatives d'engagement en 2020 a été calculé sur la base de l'effectif total de Rothschild & Co au 31 décembre 2020. Quelques sous-traitants figurent peut-être parmi les personnes ayant participé au volet bénévolat du programme d'engagement sociétal, mais ils représentent une part probablement négligeable dans le pourcentage global d'employés engagés.

Il convient de noter que, du fait de ses activités commerciales, les questions suivantes de responsabilité d'entreprise ne sont pas considérées comme pertinentes pour Rothschild & Co : gaspillage alimentaire, alimentation responsable, équitable et durable, lutte contre la précarité alimentaire et respect du bien-être des animaux.

C. Tableau de renvoi universel

Le tableau ci-dessous indique les éléments d'information relatifs aux Normes GRI pour le reporting de développement durable 2020, aux Principes du Pacte mondial des Nations Unies et aux Objectifs de développement durable des Nations Unies auxquels les informations publiées dans la présente Section font référence. Rothschild & Co a identifié d'importants risques et opportunités extra-financiers dans une évaluation de matérialité dédiée (cf. Section » Identification des risques extra-financiers »).

	Page	Principes du Pacte mondial des Nations Unies	Objectifs de développement durable des Nations Unies	GRI[1]
Objectif et rôle de la culture d'entreprise responsable dans le modèle économique de Rothschild & Co	10/11	1-10		102-1 102-2 102-4 102-5 102-7
Stratégie de responsabilité d'entreprise	15	1-10	5,7,10,12,13,15,16	
Dialogue permanent avec les parties prenantes	12, 64			102-20 102-21 102-40 102-42 102-43
Engagements publics et partenariats	12	1-10	5,7,10,12,13,15,16	102-12 102-13
Risques extra-financiers identifiés en lien avec la responsabilité d'entreprise	13			102-47
Responsabilité d'entreprise portée au plus haut niveau au sein du Groupe	14			102-18 102-19 102-20 102-23 102-26 102-29
Priorités stratégiques et indicateurs de gestion clairement définie	21, 27, 35, 41, 51	1-10		102-15
Pratiques commerciales responsables				
Publication du Code de Conduite du Groupe actualisé	21	1,2,3,4,5,6, 7, 8, 10	16	102-16
Normes rigoureuses contre la corruption	22	10	16	205-1
Aucune activité de lobbying ni aucun don d'ordre politique	22	10	16	415-1
Politiques mises en œuvre conformément aux principales dispositions des conventions fondamentales de l'Organisation internationale du Travail relatives aux droits de l'homme	28	1,2,3,4,5,6	16	407 408 409 412
Culture responsable en matière de ressources humaines				
Dialogue social de qualité et conventions collectives	29, 67, 68	3,6	5,10	407 102-41
Egalité des chances au cœur de la stratégie de recrutement, de rémunération et de promotion	28, 66	3, 6	5,10	401-1
Opportunités de développement des talents	30	5,10		404-1 404-2 404-3
Santé physique, mentale et émotionnelle	31			403-1 403-2 403-3 403-5 403-6 403-8

(1) Ce rapport a été rédigé en tenant compte des normes GRI 101 et 103. Le cas échéant, il fait référence à certaines normes GRI, ou à des parties de leur contenu, pour fournir des informations spécifiques avec une référence GRI.

	Page	Principes du Pacte mondial des Nations Unies	Objectifs de développement durable des Nations Unies	GRI[1]
Responsabilité à l'égard de l'environnement				
Gestion responsable des émissions de gaz à effet de serre et réduction proactive de l'impact opérationnel	36, 70, 71	7,8,9	7,10,12,13,15	302-1 302-3 302-4 304-3 305-1 305-2 305-3 305-4 305-5
Promotion d'une consommation et utilisation des ressources responsable	38, 71, 72	7,8,9	12,15	301-1 301-2
Partenariat stratégique avec Cool Earth	37	8	10,13,15	304-3
Engagement sociétal				
Faire une réelle différence pour les enfants et les jeunes issus de milieux défavorisés	41-46		10	413-1
L'investissement responsable				
Initiatives visant à lutter contre la déforestation et à protéger la biodiversité	36, 46, 59	7,8,9	15	302-3 304-3
Stratégie visant à investir dans des actifs qui contribuent à la transition vers une économie bas carbone	54, 56, 60	7,8,9	13,15	302-4 302-5
Conséquences financières et autres risques et opportunités liés au changement climatique	57	9	13	201-2
Pratiques en matière de reporting				
Période de reporting correspondant aux informations fournies	74			102-50
Effet des retraitements de données fournies dans les rapports précédents et raisons desdits retraitements	74, 75			102-48
Point de contact concernant toute question relative au rapport ou à son contenu	82			
Opinion des commissaires aux comptes				102-53
Validation par un audit externe	78, 79			102-56

Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur le Rapport de Responsabilité d'Entreprise

Exercice clos le 31 décembre 2020

Aux actionnaires,

A la suite de la demande qui nous a été faite et en notre qualité de commissaire aux comptes de votre société Rothschild & Co S.C.A. (ci-après « entité ») désigné organisme tiers indépendant (OTI), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1049[1], nous vous présentons notre rapport sur le Rapport de Responsabilité d'Entreprise relatif à l'exercice clos le 31 décembre 2020 (ci-après le « Rapport »), établi de manière volontaire par votre société, dans le respect des dispositions des articles L. 225-102-1, L. 22-10-36, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Responsabilité de l'entité

Le Rapport a été établi sous la responsabilité du Gérant conformément aux dispositions légales et réglementaires. Il inclut une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.

Le Rapport a été établi sur la base de la Déclaration consolidée de Performance Extra-Financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2020 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du Groupe, et en appliquant les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), dont les éléments significatifs sont présentés dans le Rapport et disponibles sur demande au siège de l'entité.

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle.

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné OTI

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité du Rapport aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, notamment, en matière de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Nature et étendue des travaux

Nos travaux se sont articulés avec ceux effectués sur la Déclaration, et ont constitué en grande partie à un rapprochement des informations communiquées dans le Rapport de celles communiquées dans la Déclaration. Ces travaux ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, et à la norme internationale ISAE 3000[2]

Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;

- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que le Rapport couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que les informations prévues au 2ème alinéa de l'article L. 22-10-36 en matière de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;
- Nous avons vérifié que le Rapport présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que le Rapport présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
  - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés ;
  - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes[3]. Pour certains risques[4], nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités[5].
- Nous avons vérifié que le Rapport couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16, avec les limites précisées dans le Rapport ;
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;

(1) Accréditation Cofrac Inspection, n°3-1049, portée disponible sur le site www.cofrac.fr
(2) ISAE 3000 – Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information
(3) Actions mises en oeuvre en faveur du respect des droits humains ; Politique d'investissement responsable ; Politiques et dispositifs mis en oeuvre en matière d'éthique et de pratiques des affaires responsables ; Implication des salariés dans des actions caritatives ; Dispositifs de lutte contre le changement climatique ; Politique d'inclusion et de diversité ; Actions mises en oeuvre en faveur du développement et du bien-être des salariés ; Politique et dispositifs mis en oeuvre en matière de protection des données.
(4) Impact sociétal ; Comportement intègre de la société ; Investissement responsable.
(5) Frankfurt; New York; Paris; Zurich.

- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants[6], nous avons mis en oeuvre :
  - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
  - des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices[5] et couvrent entre 33% et 45% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;

Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble du Rapport par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de sept personnes et se sont déroulés en articulation avec ceux portant sur la Déclaration, entre janvier et avril 2021 sur une durée totale d'intervention d'environ cinq semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation du Rapport.

Conclusion

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que le Rapport de Responsabilité d'Entreprise est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Paris-La Défense, le 22 avril 2021

KPMG S.A.

Anne Garans

Associée

Sustainability Services

Arnaud Bourdeille

Associé

(6) **Indicateurs sociaux :** Nombre d'heures de formation ; Nombre de femmes au grade « Assistant Directors » et plus ; Nombre de promotions, dont part de femmes ; Rotation des effectifs.
Indicateurs environnementaux : Emissions de CO_2 par ETP ; Consommation d'énergie, dont part d'énergie renouvelable ; Déchets mis en décharge ; Taux de valorisation des déchets ; Consommation de papier, dont part provenant de sources durables.

Abréviations et glossaire

Terme	Définition
AD	Assistant Director
AM	Gestion d'actifs – Asset Management
B&I	Balance et Inclusion
CO_2	Dioxyde de carbone
CO_2-eq	L'équivalent dioxyde de carbone est une métrique utilisée pour comparer les émissions de divers gaz à effet de serre sur la base de leur potentiel de réchauffement global
Émissions, données des sites	Méthode fondée sur la localisation qui reflète l'intensité moyenne des émissions des réseaux sur lesquels la consommation d'énergie a lieu (en utilisant principalement des données sur les facteurs d'émission moyens des réseaux)
Émissions, données du marché	Méthode fondée sur le marché qui reflète les émissions émanant de l'électricité que les entreprises ont volontairement choisi (ou l'absence de choix)
Émissions, scope 1	Émissions directes provenant de sources possédées ou contrôlées, tel que défini dans le GHG Protocol Corporate Standard
Émissions, scope 2	Émissions indirectes provenant de la production d'énergie achetée, tel que défini dans le GHG Protocol Corporate Standard
Émissions, scope 3	Toutes les émissions indirectes (hors celles du scope 2) qui émanent de l'ensemble de la chaine de valeur de la société évaluée, dont les émissions en amont et en aval, tel que défini dans le GHG Protocol Corporate Standard
EPI	Equipement de Protection Individuelle
ESG	Environment, social et gouvernance
ETP	Equivalent temps plein
GA	Activité de Conseil financier *(Global Advisory)*
GEC	Comité Exécutif du Groupe – *Group Executive Committee*
Gérant	Rothschild & Co Gestion SAS
GES	Gaz à effet de serre
Groupe	Rothschild & Co SCA et ses filiales consolidées
ICP	Prix du carbone interne – *Internal Carbone Price*
IR	Investissement Responsable
LGBTQ	Lesbiennes, Gays, Bisexuels et Transgenres
M&A	*Mergers and acquisitions*
MB/Capital-investissement et dette privée	Activité de Capital-investissement et dette privée *(Merchant Banking)*
MT	Megatonne
MWh	Mégawatt-heure
NMR	N. M. Rothschild & Sons Limited
ODD	Objectifs du Développement Durable
ONG	Organisation non gouvernementale
R&Co	Rothschild & Co SCA
R&Co Gestion	Rothschild & Co Gestion SAS
RH	Ressources Humaines
RMM	Rothschild Martin Maurel SCS
SFRD	*Sustainable Finance Disclosure Regulation*
Société	Rothschild & Co SCA
TCFD	*Taskforce on Climate Related Financial Disclosure*
UN PRI	*United Nations Principles for Responsible Investment*
USUP	Plastique à usage unique non nécessaire – *Unnecessary single-use plastic*
VC	Vidéo conférence
WAM	Activité de Banque privée et Gestion d'actifs *(Wealth and Asset Management)*
WM	Banque privée *(Wealth Management)*
WTT	Well to tank : émissions upstream associés, par exemple, à l'extraction, la production et le transport de carburants avant la phase de combustion

rothschildandco.com
corporate.responsibility@rothschildandco.com