Rothschild & Co

Rapport de développement durable

2021

Table des matières

Message du Président Exécutif 3

1. Notre approche en matière de développement durable 4
   - 1.1 Le développement durable au cœur de notre stratégie 5
   - 1.2 Gouvernance des sujets de développement durable 7
   - 1.3 Dialogue avec nos parties prenantes, partenariats et engagements publics 8
   - 1.4 Analyse de matérialité : évaluation de l'importance relative des risques non financiers 9
   - 1.5 Impacts et faits marquants en 2021 10

2. Intégration des critères ESG au sein du modèle économique : 11
   - 2.1 Intégration des critères ESG dans les approches d'investissement 12
   - 2.2 Intégration des critères ESG dans le Conseil financier 18
   - 2.3 Prise en compte des critères ESG dans notre chaîne d'approvisionnement 19
   - 2.4 Partenariats philanthropiques : R&Co4Generations 20

3. Impact environnemental 21
   - 3.1 Priorités stratégiques 22
   - 3.2 Produits et services : approches d'investissement 23
   - 3.3 Produits et services : Conseil financier 25
   - 3.4 Empreinte carbone et environnementale de nos opérations 26
   - 3.5 Partenariats philanthropiques : R&Co4Generations 29

4. Impact sur nos collaborateurs et sur la société 30
   - 4.1 Priorités stratégiques 31
   - 4.2 Impact sur nos opérations et sur notre culture 32
   - 4.3 Produits et services : approches d'investissement 38
   - 4.4 Produits et services : Conseil financier 39
   - 4.5 Partenariats philanthropiques : R&Co4Generations 40

5. Pratiques commerciales 41
   - 5.1 Priorités stratégiques 42
   - 5.2 Culture et systèmes de conformité 43
   - 5.3 Criminalité financière 44
   - 5.4 Confidentialité et sécurité de l'information 46

6. Annexes 47

Alexandre de Rothschild
Président Exécutif
de Rothschild & Co Gestion

« Nous avons l'ambition à long terme de contribuer, par notre influence et notre expertise, à la transition écologique et durable de l'économie mondiale »

Message du Président Exécutif

La publication de notre Rapport de Développement Durable 2021 me donne l'opportunité de remercier nos équipes pour les efforts considérables déployés dans l'intégration de l'ESG au cœur de chacun de nos métiers. Les progrès réalisés tant en termes d'ambition que d'initiatives depuis la publication de notre premier rapport de Responsabilité d'Entreprise en 2019 sont désormais tangibles dans l'ensemble de notre Groupe. Au demeurant, les événements de ces dernières années – notamment le contexte géopolitique – soulignent l'accélération, le sentiment d'urgence et la part croissante de notre rôle face à ces sujets aujourd'hui, ainsi que la marge de progression qui subsiste dans l'accompagnement de nos clients vers une transition durable.

Nous croyons profondément que pour conforter la bonne marche de nos activités sur le long terme, pour gérer les risques vis-à-vis de nos parties prenantes et pour saisir de nouvelles opportunités de croissance, nous devons nous efforcer de construire et protéger un avenir dans lequel chacun pourra s'épanouir.

A l'instar des générations de dirigeants qui nous ont précédés et ont piloté avec succès notre groupe familial depuis plus de deux cents ans, les *Managing Partners* et moi-même voulons nous assurer que cette philosophie est résolument intégrée dans notre modèle économique pour les années à venir. Ce n'est pas juste une question de responsabilité pour notre entreprise , le développement durable fait désormais partie de notre stratégie. Durant l'été 2021, nous avons décidé d'ancrer une ambition à long terme de contribuer, par notre influence et notre expertise, à la transition écologique et durable de l'économie mondiale comme un piler-clé de notre stratégie pour le Groupe.

Aujourd'hui, notre Groupe dispose d'un socle commun de priorités stratégiques en matière d'ESG. Ce cadre donne une vision claire réaffirmant que le développement durable est un impératif stratégique pour l'ensemble du Groupe, notamment à travers :

- l'impact de nos opérations directes ;
- les approches d'investissement de nos activités de Banque privée, Gestion d'actifs et Merchant Banking ;
- les conseils en transactions de notre activité de Conseil financier ;
- l'intégration de nouveaux clients et mandats ;
- l'engagement avec nos fournisseurs et autres tiers de la chaîne logistique ;
- et notre politique de soutien aux associations caritatives et aux entreprises sociales.

Ce rapport vise à partager de façon transparente les progrès réalisés cette année sur l'ensemble de ce spectre.

Afin de mener à bien notre feuille de route en matière d'intégration de l'ESG et accompagner ainsi la transition durable dans l'économie mondiale, nous devons respecter et prendre part à l'interconnectivité des écosystèmes et des sociétés ainsi qu'à l'interdépendance économique, ce qui nécessite de nombreuses collaborations.

En interne, cela se traduit tout d'abord par un modèle de gouvernance qui définit clairement la répartition des rôles dans la mise en place et l'exécution de la stratégie de développement durable dans l'ensemble du Groupe. Cette appropriation claire des responsabilités devrait permettre une mise en œuvre pertinente des priorités ESG à l'échelle de notre Groupe, et donner à chacun de nos collaborateurs, les moyens de faire du développement durable une priorité de chaque jour. A l'extérieur du Groupe, au cours de la dernière année, force est de constater l'existence d'une collaboration plus importante, mettant en évidence une responsabilité partagée entre les gouvernements, les entreprises et la société civile dans la lutte contre l'impact du changement climatique. Nous saluons vivement ces initiatives ainsi que les travaux d'experts qui œuvrent en faveur de plus de transparence et d'harmonisation des normes en matière de développement durable.

Je suis heureux que le Groupe soit signataire du Pacte Mondial des Nations Unies, et réitère notre soutien aux principes de ce pacte et à une sélection d'Objectifs de Développement Durable des Nations Unies que nous allons progressivement mettre en œuvre dans le cadre de notre stratégie et de nos initiatives de Développement Durable.

Nos équipes d'investissement et de conseil travaillent avec un certain nombre de dirigeants et de conseils d'administration, et les accompagnent dans leur transition tant en matière d'allocation de capital dans des solutions durables que sur la façon de saisir de nouvelles opportunités. A titre d'exemple, nous figurons notamment parmi les leaders en conseil sur les transactions associées aux énergies renouvelables, nous avons lancé des produits innovants d'investissement durable et nos équipes d'investissement se montrent très engagées auprès des émetteurs quant à leurs trajectoires ESG.

Il y a de nombreuses opportunités de collaboration dont je me réjouis, notamment à travers l'Initiative *Net Zero Asset Manager*, mais aussi dans l'identification de partenaires innovants pour nous aider à délivrer notre ambition d'atteindre zéro émission nette sur nos opérations d'ici 2030, ou encore à travers les partenariats philanthropiques soutenus par notre nouvelle plateforme R&Co4Generations.

Ces derniers temps, la route qui s'annonce paraît plus difficile. J'ai eu la chance de grandir dans un environnement où la paix, la liberté et la démocratie était des valeurs prises pour acquis. Or, depuis quelque temps, ces idéaux et convictions sont remis en cause de façon incroyable.

Nos pensées vont à toutes les personnes touchées par la crise géopolitique actuelle. L'ensemble de notre Groupe est engagé dans une campagne de collecte de fonds pour contribuer aux efforts humanitaires destinés à aider les personnes ayant dû laisser derrière elles leur maison et leur vie.

Concernant nos activités, nous avons pris des mesures rapides et décisives allant au-delà du strict respect des sanctions établies à l'échelle mondiale, de façon à contribuer à l'effort visant à isoler la Russie de l'accès aux marchés de capitaux. En concertation avec notre équipe sur place, nous avons décidé de suspendre notre activité de Conseil financier à Moscou et de progressivement réduire toutes nos activités affiliées à la Russie. Nous n'offrirons de services de Conseil financier à aucune entité russe, qu'elle soit ou non détenue par l'État. Nos activités de Banque privée et Gestion d'actifs, de Capital investissement et de dette privée n'accepteront aucun nouveau client russe. Conformément à notre approche conservatrice en matière de risques géopolitiques, nos processus rigoureux de sélection des nouveaux mandats et clients considèreront également les clients très exposés à l'ensemble de cette région comme présentant des risques accrus.

Il pourrait être facile d'imputer à l'interconnectivité du monde le manque de prévisibilité et l'ampleur de l'impact mondial des récentes crises - de la pandémie au contexte géopolitique actuel, en passant par les effets visibles du changement climatique - mais cela démontre avant tout l'importance de notre rôle à tous dans le développement, la mise en œuvre et la protection d'un monde pour lequel les nouvelles générations sont intensément mobilisées.

Intégrer les considérations de développement durable au cœur de notre stratégie devrait contribuer à renforcer la résilience de notre Groupe, à atténuer certains de ces chocs, tout en créant de la valeur sur le long terme. Et si avec le temps, ces développements affecteront sans doute les approches ESG des entreprises, jusqu'à parfois influencer leurs décisions quant à ce qui « est juste » de faire - à court, moyen et long terme -, ils ne devraient pas compromettre le développement et la réalisation d'ambitions et d'objectifs communs.

Je reste optimiste quant à notre capacité à surmonter ces défis grâce à nos valeurs communes, au pouvoir du dialogue et à la collaboration mondiale, qui nous permettent à tous, en tant qu'individus, chefs d'entreprise, conseillers et investisseurs, d'être encore plus réfléchis et créatifs dans nos façons de soutenir la transition durable de l'économie mondiale.

Paris, avril 2022

Alexandre de Rothschild

Alexandre de Rothschild
Président Exécutif de Rothschild & Co Gestion

1. Notre approche en matière de développement durable

1.1 Le développement durable au cœur de notre stratégie

Groupe familial, chez Rothschild & Co, nous encourageons la création de valeur à long terme tout en tenant compte des intérêts de toutes nos parties prenantes. Avec plus de 200 ans d'expérience, notre Groupe offre une vision unique au bénéfice de ses clients, de leur activité et de leur patrimoine. Notre ambition à long terme de contribuer, par notre influence et notre expertise, à la transition écologique et durable de l'économie mondiale est un pilier clé de notre stratégie, et nous poursuivrons l'intégration de cette ambition dans chacune de nos stratégies métiers.

Les valeurs du Groupe

Au sein du Groupe, nous encourageons une culture d'entreprise responsable et créatrice de valeur sur le long terme pour nos clients, nos parties prenantes et nos investisseurs

Responsabilité

Réflexion
Stratégique
Long-terme

Perspicacité

Confiance
Empathie
Engagement

Créativité

Innovation
Esprit d'équipe
Entrepreneuriat

Trois métiers établis

Un Groupe organisé autour de trois métiers

Facteurs de différenciation

Une vision à long-terme

- Groupe contrôlé par la famille
- Solvabilité financière solide
- Relations pérennes avec nos clients

Une approche centrée sur l'humain

- Large éventail d'expertises
- Savoir-faire approfondi
- Culture de partenariat
- Réseau bien établi

Héritage d'une marque singulière

- Solide légitimité
- Réputation inégalée

Une stratégie commune aux trois métiers

Focus

Accroître les parts de marché de nos trois métiers clés au travers d'expertises fortes

Croissance

Croître dans nos trois métiers clés, à la fois de manière organique et via des acquisitions ciblées, pour atténuer la cyclicité des marchés dans lesquels nous opérons

Création de valeur

Trois métiers établis avec de fortes synergies entre eux, tous axés sur une performance durable et de créatrice de valeur

Rendements solides

L'utilisation efficace du capital génère une croissance des résultats sur le long terme, afin d'assurer une politique progressive des dividendes

Ambition de développement durable

Le Groupe souhaite contribuer, par son influence et son expertise, à la transition écologique et durable de l'économie mondiale

Un cadre de priorités stratégiques communes à l'ensemble du Groupe permet d'établir le développement durable en tant qu'impératif stratégique sur l'ensemble de notre modèle économique, y compris pour :

- l'impact de nos opérations directes ;
- les approches d'investissement des activités de Banque privée et Gestion d'actifs et de Merchant Banking ;
- les conseils en transactions au sein de l'activité de Conseil financier, y compris l'expertise dédiée au conseil ESG ;
- l'intégration de nouveaux clients et mandats ;
- l'engagement avec les fournisseurs et autres tiers de la chaîne logistique ; et
- l'approche de soutien des associations caritatives et des entreprises sociales.

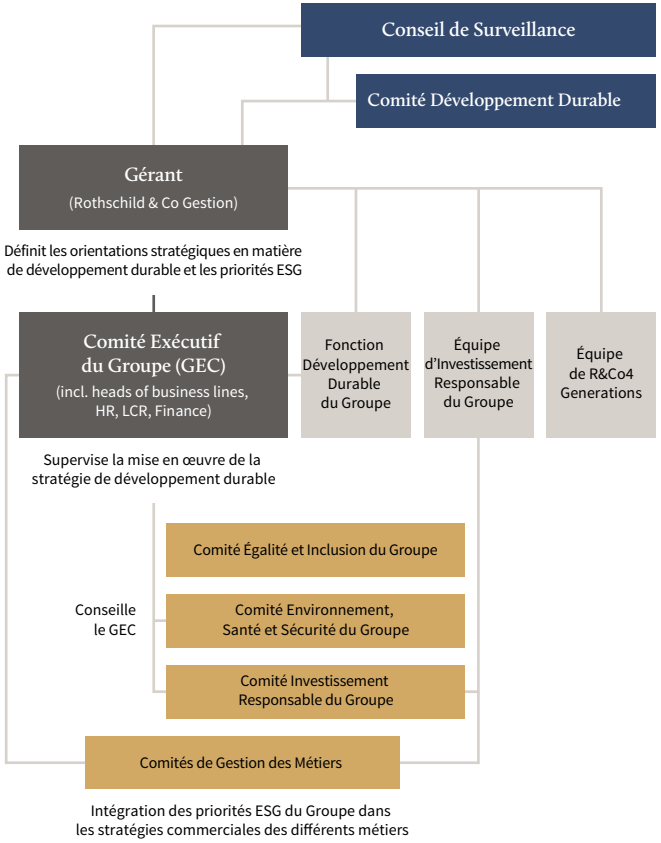
Le **cadre de priorités ESG** ci-contre reflète les orientations que nous avons jugées les plus importantes pour le Groupe en termes d'impact environnemental, social et de gouvernance (se référer à l'analyse de matérialité des risques non financiers à la Section 1.4 du présent rapport). Ce cadre de priorités constitue la base d'une approche réfléchie en matière d'intégration de l'ESG dans les activités les plus pertinentes de nos lignes de métier et dans notre chaîne de valeur et permet de définir une feuille de route pour sa mise en œuvre.

La Section 2 du présent rapport démontre la mise en œuvre de ces priorités au travers de nos politiques ainsi que les progrès réalisés en 2021 quant à l'intégration des considérations ESG dans les différentes strates de notre modèle économique. Les Sections 3, 4, et 5 du présent rapport fournissent une description plus détaillée des progrès réalisés pour chacun de nos piliers stratégiques E, S et G en 2021, et leurs indicateurs de performance respectifs.

« Le Groupe souhaite contribuer, par son influence et son expertise, à la transition écologique et durable de l'économie mondiale. »

1.2 Gouvernance des sujets de développement durable

Aperçu de la gouvernance des sujets de développement durable



Le **Conseil de Surveillance** assure le contrôle permanent de la gestion de la Société par le Gérant. Dans ce contexte, il examine, à l'initiative de la Direction - à moins qu'il n'en identifie lui-même le besoin - les sujets de développement durable. De plus, un **Comité Développement Durable** [1], composé de trois membres du Conseil de Surveillance se réunit au moins deux fois par an, et a pour mission d'assister le Conseil de Surveillance de façon à :

- s'assurer que le Groupe examine les enjeux relatifs au développement durable, ainsi que ceux liés à la bonne conduite des pratiques commerciales, conformément aux priorités stratégiques de ses activités ;
- s'assurer que le Groupe est en mesure d'identifier et de traiter au mieux les opportunités et les risques qui y sont associés ; et
- assurer le suivi et l'examen (i) des priorités stratégiques, des politiques mises en œuvre et des objectifs fixés par le Groupe et ses entités en matière de développement durable, et (ii) de la déclaration de performance extra-financière incluse dans le rapport de gestion de Rothschild & Co.

De plus, la stratégie de développement durable est présentée au Conseil de Surveillance au moins une fois par an et est examinée dans le cadre des réunions des Comités d'Audit et des Risques ou de manière informelle tout au long de l'année.

Rothschild & Co Gestion, le Gérant, définit l'ambition et les priorités stratégiques du Groupe en matière d'intégration du développement durable.

Le **Comité Exécutif du Groupe (GEC)** est chargé de proposer les orientations stratégiques en matière de développement durable au Gérant, Rothschild & Co Gestion et de l'assister dans la supervision de la mise en œuvre de la stratégie au sein du Groupe et de ses métiers. Un membre du GEC est responsable des sujets de développement durable. Ces sujets sont débattus chaque fois que nécessaire dans les réunions ordinaires du GEC (sujets abordés dans plus de 80% des réunions en 2021).

Les Comités de Direction des divisions Banque privée et Gestion d'actifs, Merchant Banking et Conseil financier sont responsables de l'intégration des priorités E, S, G du Groupe dans les stratégies de nos lignes de métier.

La **fonction Développement Durable du Groupe** assiste les équipes de direction dans l'élaboration de la stratégie, la coordination des initiatives à l'échelle du Groupe et le suivi en continu de la performance consolidée au regard des objectifs stratégiques du Groupe. La fonction est directement rattachée au Co-Président du GEC, qui est également l'un des Gérants du Groupe. La Responsable Développement Durable du Groupe, est soutenue par une équipe d'experts pour certains domaines jugés prioritaires, et travaille en étroite collaboration avec les Comités du GEC dédiés aux sujets ESG, dont elle est également membre (se référer à la liste ci-après).

L'équipe **Investissement Responsable du Groupe** soutient le travail du Comité Investissement Responsable du Groupe afin de faire progresser la feuille de route des métiers de l'investissement vers l'intégration des considérations ESG dans leurs approches. Pour ce faire, l'équipe élabore notamment des politiques d'investissement cohérentes et apporte son soutien aux lignes des métiers de l'investissement dans leurs développements en matière d'intégration de l'ESG. L'équipe est directement rattachée au Co-Président du GEC et travaille en étroite collaboration avec la fonction Développement Durable du Groupe.

Cette configuration intégrée permet la bonne mise en œuvre de la stratégie de développement durable sur l'ensemble de notre modèle économique.

Présentation des Comités du GEC dédiés aux sujets ESG

Comité Égalité et Inclusion du Groupe

Créer un environnement diversifié, inclusif et flexible pour permettre à tous les collaborateurs de réaliser leurs aspirations personnelles et professionnelles, et s'assurer que notre Groupe offre des perspectives d'évolution à long terme.

Comité Environnement, Santé et Sécurité du Groupe

Superviser l'élaboration et la mise en œuvre effective de politiques pour l'ensemble du Groupe visant à limiter et à réduire l'impact de ses activités sur l'environnement, ainsi que sur la santé et la sécurité de ses collaborateurs.

Comité Investissement Responsable du Groupe

Développer et superviser la mise en œuvre, à l'échelle du Groupe, d'un cadre d'intégration des considérations ESG dans les investissements et d'une approche commune d'engagement visant à soutenir la transformation des industries vers l'adoption de pratiques durables.

(1) Pour plus d'informations sur la composition du Comité Développement Durable, se référer à la Section 6.2.7 de notre Rapport Annuel 2021.

1.3 Dialogue avec nos parties prenantes, partenariats et engagements publics

Bâtir des relations durables et de confiance avec nosparties prenantes est essentiel pour comprendre l'impact de nos actions au sens large, identifier d'éventuelles pistes d'amélioration, et assurer une création de valeur sur le long terme. L'engagement en continu avec nos collaborateurs, nos clients, nos investisseurs et nos actionnaires, mais aussi avec des parties civiles de la société et au travers d'initiatives regroupant une multiplicité d'autres parties prenantes, s'avère crucial pour favoriser ce dialogue.

La Section 6 du présent rapport offre un aperçu des différents groupes de parties prenantes et des sujets clés autour desquels nous avons mené des activités d'engagement en 2021. Ce dialogue a contribué à informer et à nourrir notre stratégie et nos approches en matière de développement durable tout au long de l'année 2021.

Étant signataire du Pacte mondial des Nations Unies, nous adhérons à ses Dix Principes pour les droits de l'Homme, le travail, l'environnement et la lutte contre la corruption. Nous nous engageons à participer à des projets collaboratifs qui contribuent à l'avancement des Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD). Le présent rapport relie, le cas échéant, nos priorités en matière de développement durable aux ODD auxquels elles contribuent (se référer au cadre de priorités ESG ci-dessus ; et à la table de concordance à la Section 6 du présent rapport).

Le tableau ci-contre offre un aperçu de nos principaux partenariats et des engagements à travers lesquels nous nous **impliquons publiquement** dans la promotion d'initiatives de développement durable et aux côtés de nos parties prenantes.

Aperçu de nos partenariats et engagements publiques

PACTE MONDIAL DES NATIONS UNIES

Signataire depuis janvier 2021

PRI Principles for Responsible Investment

Tous les métiers d'investissement sont signataires

CDP

Investisseur signataire depuis 2017 ; reporting régulier sur les données liées au changement climatique

CHARTE FRANCE *INVEST FOR GENDER EQUALITY*

Rothschild Martin Maurel SCS et Five Arrows Managers SAS sont signataires depuis 2020

Climate Action 100+

Rothschild & Co Asset Management Europe SCS est signataire depuis 2019

N.M. Rothschild & Sons Limited est signataire depuis 2019 ; les engagements ont été appliqués à l'ensemble du Groupe

INITATIVE CLIMAT INTERNATIONAL

Five Arrows Managers SAS est signataire depuis 2018

Advance GENDER EQUALITY IN BUSINESS

Rothschild & Co Bank AG est signataire depuis 2020

Swiss Sustainable Finance

Rothschild & Co Bank AG est signataire depuis 2021

INITIATIVE *NET ZERO ASSET MANAGERS*

Rothschild & Co Asset Management Europe SCS est signataire depuis 20211

COALITION POUR UNE JUSTE TRANSITION

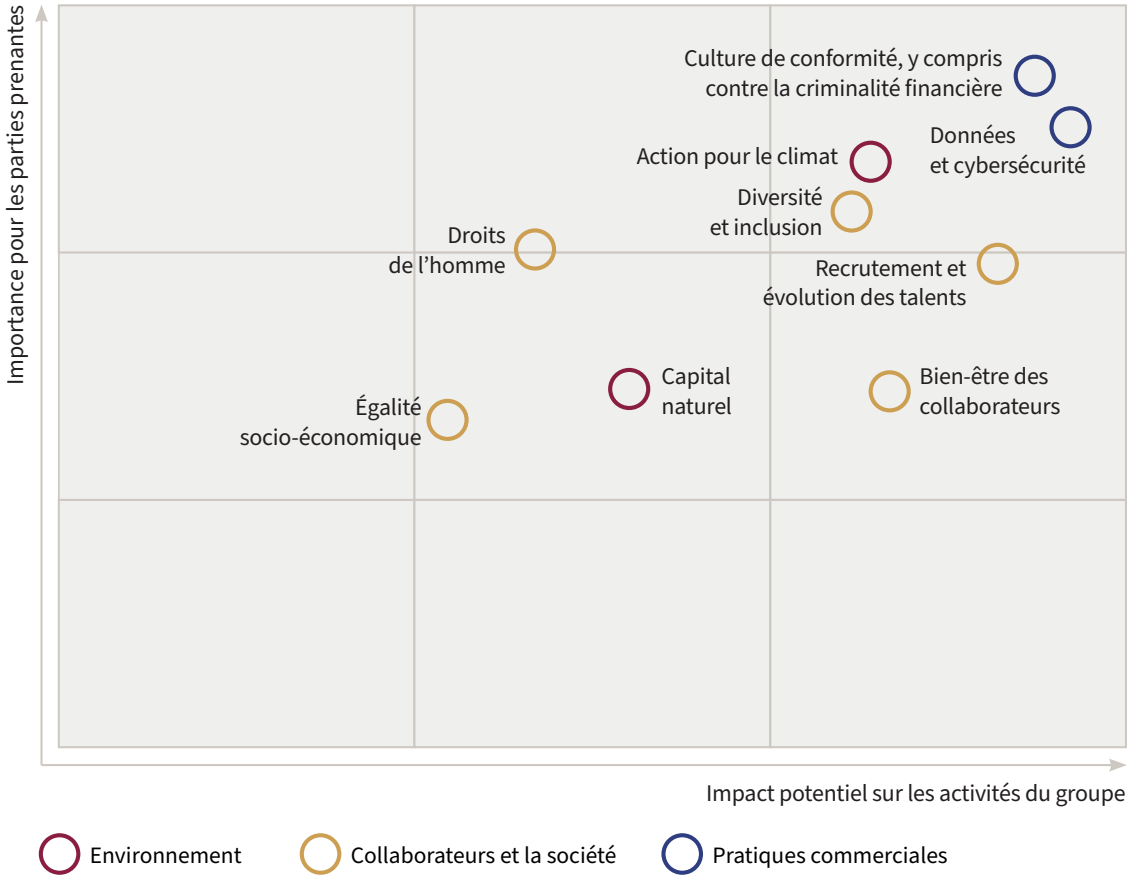
Rothschild & Co Asset Management Europe SCS est signataire depuis 2021

LE CERCLE ROBECO POUR UNE BANQUE PRIVÉE DURABLE

Rothschild Martin Maurel SCS en est membre depuis 2021

1.4 Analyse de matérialité : évaluation de l'importance relative des risques non financiers

Matrice de matérialité des risques non financiers liés au développement durable



Depuis 2018, nous conduisons régulièrement des analyses de matérialité afin d'identifier les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance les plus importants pour nos parties prenantes, et qui présentent de potentiels risques non financiers ou des opportunités pour nos différentes lignes de métier.

Une révision de cette étude des risques extra-financiers affectant nos activités et nos parties prenantes [1] a été menée en parallèle de la revue annuelle des risques stratégiques pour le Groupe fin 2021 (se référer à la description des principaux risques auxquels le Groupe est exposé à la Section 4.1 de notre Rapport Annuel 2021). Les résultats de cette analyse sont synthétisés dans la matrice ci-contre, et tiennent compte à la fois de :

- la pertinence pour nos parties prenantes, c'est-à-dire la probabilité que nos actions sur un sujet identifié, impactent nos parties prenantes, et potentiellement la réputation du Groupe ; et
- l'impact sur nos activités, c'est-à-dire la probabilité qu'un sujet identifié impacte notre performance et la capacité du Groupe à créer de la valeur sur le long terme.

Ensemble, cette analyse formelle régulière, nos activités d'engagement avec nos parties prenantes, et les informations relatives aux perspectives de marchés, nous offrent un éclairage pertinent et contribuent à informer la révision de nos priorités stratégiques.

Les résultats de l'analyse de 2021 soulignent à nouveau l'importance des sujets de développement durable reflétés dans notre cadre de priorités ESG.

Ce rapport présente l'ensemble de nos initiatives sur les aspects suivants: « Culture de conformité, y compris contre la criminalité financière » (Section 5.2) ; « Données et cybersécurité » (Section 5.4) ; « Action pour le climat » (Section 3) ; « Diversité & inclusion » et « Recrutement et évolution des talents » (Section 4.2)[2].

(1) Méthodologie 2021 : l'analyse de sources de données secondaires récentes et la consultation d'experts en interne ont conduit à la mise à jour d'une longue liste de sujets précis de développement durable (catégories incluses), pouvant présenter des risques non financiers et/ou des opportunités pour notre Groupe et nos parties prenantes. En concertation avec des experts en interne, une analyse des risques a été menée dans le cadre du processus d'évaluation des risques stratégiques pour l'ensemble du Groupe, incluant les retours de groupes de réflexion avec des experts des métiers en interne. Conformément au modèle de gouvernance, les résultats ont été approuvés par le Gérant, partagés et discutés avec le Comité Développement Durable et le Comité des Risques du Conseil de Surveillance.

(2) Pour plus d'informations sur ces sujets : « Bien-être des collaborateurs », se référer à la Section 4.2 du présent rapport ; « Droits de l'Homme », se référer aux Sections 4.2 et 4.3 du présent rapport ; « Capital naturel », se référer à la Section 3 du présent rapport ; « Égalité socio-économique », se référer aux Sections 3.5 et 4.5 du présent rapport.

1.5 Impacts et faits marquants en 2021

	Environnement (E)	Nos collaborateurs et la société (S)	Pratiques commerciales (G)
Priorités stratégiques	▪ Accompagner la transition vers une **économie bas-carbone** ▪ Préserver et protéger la **biodiversité**	▪ Promouvoir la **diversité d'idées** ▪ Veillez au **bien-être de nos collaborateurs** ▪ Lutter contre les **inégalités**	▪ Préserver des pratiques **professionnelles responsables**
Impact de nos opérations	▪ Ambition : nette zéro émission sur les opérations d'ici 2030 ▪ 70% de réduction des émissions GES (vs 2018) ▪ Transfert vers des techniques d'élimination du carbone ▪ 91% d'électricité de sources renouvelables ▪ 79% des bureaux n'utilisent plus de plastique à usage unique	▪ Environ 3 800 collaborateurs dans plus de 40 pays ▪ 39% avec une ancienneté de plus de 5 ans ▪ Plus de 800 nouveaux recrutements (dont 33% de femmes) ▪ 25,4% de femmes aux niveaux AD et supérieur ▪ 40% de membres du Conseil de Surveillance sont des femmes ▪ Environ 1 300 participants à la formation D&I ▪ Politique de travail agile	▪ 97% des collaborateurs formés à la sécurité de l'information ▪ 96% des collaborateurs formés à la protection des données ▪ 100% de nos clients sont soumis à un contrôle au niveau des risques en matière de criminalité financière ▪ Contrôles des risques anti-corruption pour toutes les entités
Intégration dans les lignes métiers – WAM et MB	Suivi des controverses sociales et environnementales		Politiques d'investissement spécifiques à l'ESG
	Objectifs ambitieux de classification SFDR		Nouveaux produits ESG pour AM Europe et MB ; 10 fonds labélisés pour AM Europe (ISR/Towards Sustainability)
	Près de 100% de couverture des votes%[1]		Participation à neuf initiatives spécifiques à l'ESG en 2021
Intégration dans les lignes métiers – Conseil financier	Un des leaders du conseil d'entreprise sur les transactions associées aux technologies énergétiques innovantes		Conseiller en transactions de financements durables, supportant des causes environnementales et sociales
Intégration dans les lignes métiers – Tierces parties	Code de conduite des fournisseurs		Prise en compte de critères ESG dans le processus d'intégration des nouveaux clients
Activités philanthropiques	R&Co4Generations : nouveau fond et plateforme mondiale pour les partenariats à impact environnemental et social		

(1) Périmètre éligible pour AM Europe, AM US et WM UK (actifs discrétionnaires).

2. Intégration des critères ESG au sein du modèle économique :

85%
des actifs discrétionnaires de la Banque Privée [1] et

95%
des fonds ouverts d'AM Europe sont classés Article 8 ou 9 SFDR [2]

10
fonds labélisés pour AM Europe (ISR/Towards Sustainability)

Un des leaders du conseil d'entreprise
sur les transactions associées aux technologies énergétiques innovantes

Près de 100%
de couverture des votes sur le périmètre éligible pour AM Europe, AM US et WM UK (actifs discrétionnaires)

(1) Hors UK et fonds dédiés, qui représentent environ 50% du total des actifs discrétionnaires de WM.
(2) En fonction des informations disponibles et de l'analyse des exigences SFDR par nos lignes métier.

En tant que Groupe, nous souhaitons intégrer nos priorités de développement durable (se référer à la Section 1 du présent rapport) à tous les niveaux de notre modèle économique : impact de nos opérations, des produits et services proposés par nos métiers, en passant par nos clients et l'ensemble des prestataires avec lesquels nous travaillons. À ce titre, les considérations ESG jouent un rôle de plus en plus important dans notre approche en matière d'investissement responsable, et dans les services de conseil et de transaction fournis par notre ligne de métier de Conseil financier. Nous entendons également soutenir nos priorités environnementales et sociales à travers des activités philanthropiques par l'intermédiaire de notre fond R&Co4Generations et sa plateforme dédiée.

2.1 Intégration des critères ESG dans les approches d'investissement

Nous sommes convaincus qu'une approche proactive en matière d'investissement responsable est essentielle afin de protéger la valeur des portefeuilles, saisir de nouvelles opportunités d'investissement et participer activement à l'effort collectif de transition vers une économie plus durable. Investir de manière responsable permet de préserver et de créer de la valeur pour nos clients et pour nos parties prenantes et constitue un facteur clef de succès à long terme. Notre approche en matière d'investissement responsable repose sur l'identification et la gestion de nos potentiels risques environnementaux, sociaux et de gouvernance, ainsi que ceux de nos clients, qui résultent de l'engagement avec les sociétés et les fonds dans lesquels nous sommes investis. Cette section vise à mettre en évidence les approches communes à tous les métiers d'investissement de notre Groupe et met l'accent sur plusieurs exemples qui démontrent l'ampleur des progrès réalisés au cours de cette année.

Principaux faits marquants en termes d'investissement responsable en 2021

Renforcement du réseau d'experts investissement responsable

L'intégration ESG prend de plus en plus de place dans le travail quotidien de la plupart des équipes d'investissement. Afin de monter en compétences et d'assurer une coordination efficace des sujets liés à l'ESG, nous avons continué à renforcer nos capacités ESG en interne par l'intermédiaire de recrutements au sein de l'équipe investissement responsable et dans les entités. Nous avons également mis en place une coordination efficace des enjeux liés à l'investissement responsable pour renforcer la cohérence à travers le Groupe et assurer une bonne qualité d'exécution opérationnelle de la stratégie d'investissement responsable au sein des entités.

Une ambition forte dans le développement de l'offre de produits durables et au regard de la classification établie par SFDR

La réglementation SFDR constitue une opportunité pour nos entités d'investissement de développer des stratégies d'investissement durables à armes égales avec les autres acteurs du marché.

Progression de notre démarche d'engagement

L'implication des entités dans des initiatives d'engagement a augmenté en 2021. À titre d'exemple, Wealth Management UK est devenu signataire de *Climate 100+* et Asset Management Europe a rejoint l'initiative *Net Zero Asset Managers*.

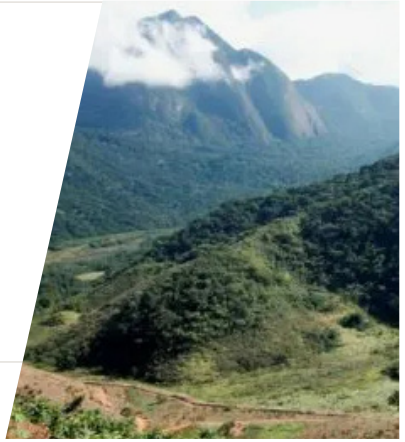
Nos entités d'investissement utilisent désormais le cadre SFDR [1] comme guide pour développer leur offre de produits et se sont fixés les objectifs de classification SFDR suivants [2] :

85%
des actifs discrétionnaires [3] de Banque Privée catégorisés Article 8 ou 9;

95%
des fonds ouverts d'AM Europe catégorisés Article 8 ou 9; et

2
deux fonds Merchant Banking catégorisés Article 8 et un fonds Article 9.

En accord avec ces ambitions, de nouvelles stratégies durables ont été lancées tout au long de l'année et le nombre de fonds bénéficiant d'une certification externe en matière de finance durable est passé de quatre à 10 fonds.



(1) En fonction des informations disponibles et de l'analyse des exigences SFDR par nos lignes de métier.
(2) Année de référence 2020.
(3) Hors UK et fonds dédiés, qui représentent environ 50% du total des actifs discrétionnaires de WM.

Notre approche

Cadre d'investissement ESG à l'échelle du Groupe

Les différentes entités de Banque privée et Gestion d'actifs sont responsables du déploiement de leurs stratégies d'intégration ESG afin qu'elles s'adaptent au mieux à leurs contraintes métiers spécifiques. Néanmoins, elles respectent toutes le cadre d'investissement responsable défini par le Groupe visant à assurer une cohérence en termes d'actions et de messages entre nos différents métiers d'investissement.

Feuille de route pour l'investissement responsable 2019-2022 ; presque entièrement réalisée en 2021

Pilier	Objectif	Progrès réalisés 2021	KPI
100% Intégration ESG	Politiques d'investissement communes au sein du Groupe	▪ Adoption de politiques communes d'investissement sur le charbon thermique, les principes fondamentaux et les armes controversées ▪ Révision et mise à jour des principes d'investissement relatifs au charbon thermique	>90% [1] des encours consolidés pour WAM sont couverts par les principes d'investissement relatifs au charbon thermique
	Fournisseur commun de données ESG	▪ Intégration des critères ESG dans le processus d'investissement des entités : dès que possible, nos entités partagent leurs outils, bases de données et autres bonnes pratiques communes pour accroître l'intégration de l'ESG	Toutes les entités de Banque privée et de Gestion d'actifs ainsi que les équipes d'investissement utilisent le même fournisseur de données ESG
	Suivi d'indicateurs ESG/d'impact communs	▪ Plan de consolidation du reporting des données ESG au niveau du Groupe ▪ Amélioration du reporting ESG au niveau des entités	100% des fonds d'AM Europe sont couverts par une mesure d'intensité carbone
	Création d'un Comité d'Investissement Responsable permanent	▪ Réunion mensuelle du Comité d'Investissement, présidé par un membre du GEC et rassemblant les représentants de tous les métiers	Sept Comités Investissement Responsable tenus en 2021
Être un investisseur actif et engagé	Rejoindre des initiatives internationales	▪ Toutes les entités d'investissement sont signataires des UNPRI à la clôture de l'exercice 2020 ▪ AM Europe, Merchant Banking, Rothschild & Co Bank AG et WM UK ont soumis un questionnaire UNPRI en 2021	WM UK et Merchant Banking ont obtenu une note A par UNPRI en 2020, AM Europe A+
	Voter	▪ Elaboration de politiques d'engagement et de vote par les entités	Le taux de vote atteint presque 100% sur les périmètres éligibles au sein d'AM Europe, d'AM US, et de WM UK (actifs discrétionnaires)
	Promouvoir et soutenir des pratiques d'Investissement Responsable	▪ Participation à plusieurs initiatives multipartites (se référer à la Section 1.3 du présent rapport)	Neuf initiatives ESG rejointes par les entités en 2021
	Régulières publications et conférences sur l'ESG et l'Impact	▪ Les entités ont diffusé des publications thématiques à leurs clients et *via* des canaux web	59 publications dédiées à l'ESG en 2021
Proposer des produits innovants d'investissement durable	Offre de produits durables	▪ Chaque entité éligible dispose de produits catégorisés articles 8/9 selon SFDR ▪ Nouveaux produits « Impact » développés par Merchant Banking et AM Europe	10 fonds labellisés (AM Europe) fin 2021 (labels ISR et *Towards Sustainability*)
	Actions de donation	▪ AM Europe a commencé à développer une offre de partage des bénéfices	Trois fonds proposant la donation d'une part des bénéfices fin 2021

(1) Pour les actifs éligibles, à l'exception des produits dérivés, et pour WM UK, à l'exception des hedge funds.

Les métiers adaptent l'intégration des facteurs et analyses ESG afin de répondre aux différents besoins et profils des clients institutionnels et privés.

Intégration

Les politiques d'investissement définies à l'échelle du Groupe pour les activités de Banque privée et Gestion d'actifs, et de Merchant Banking incluent :

- politique d'investissement relative aux armes controversées : exclusion des investissements dans des sociétés qui conçoivent et produisent des armes à sous-munitions et/ou des mines terrestres conformément au Traité d'Oslo (2008) et à la Convention d'Ottawa (1997) ;
- politique d'investissement relative aux Principes Fondamentaux : exclusion et engagement avec les sociétés qui, à la connaissance du Groupe, peuvent enfreindre des principes fondamentaux en raison d'une faute lourde de la part d'une entreprise, telle que des violations graves des droits de l'Homme, des dommages environnementaux importants ou encore liés à des activités de corruption ; et
- politique d'investissement relative au secteur du charbon thermique : exclusion et engagement avec les sociétés impliquées directement dans la production de charbon thermique ainsi que dans l'exploration, l'exploitation minière, le traitement et la production d'électricité à partir du charbon thermique.

Ces politiques d'investissement permettent d'identifier et de gérer les risques liés au développement durable dans les portefeuilles d'investissement de nos lignes de métier, y compris les risques liés au climat. Nous travaillons en permanence sur la mise à jour de ces politiques et sur l'extension de leur champ d'application. À titre d'exemple, les seuils retenus par les équipes d'investissement pour limiter l'exposition du Groupe au charbon thermique ont été abaissés en 2021, conformément à notreengagement à respecter le calendrier international de sortie du charbon thermique.

Les équipes de gestion appliquent également ces principes d'investissement dans leurs activités liées à des gestionnaires externes ou à des titres indexés, par exemple pour les fonds actifs « *long-only* » tiers, Rothschild & Co Bank AG demande aux gestionnaires d'avoir une politique d'investissement liée au charbon thermique d'une ambition équivalente à la nôtre ou alternativement un engagement à introduire une telle politique d'ici mi-2022. Dans le cas contraire, l'entité s'engage à sortir de la position du fonds. De même, les investissements dans un nouveau fonds ne sont autorisés que si le gestionnaire s'engage à mettre en œuvre une politique d'ici mi-2022.

Les politiques d'investissement susmentionnées guident les décisions prises par les équipes de gestion. Les dimensions ESG sont directement intégrées dans les systèmes « *pre-trade* » de certaines des entités et les gestionnaires d'investissement peuvent suivre la performance de leurs portefeuilles.

Les politiques d'investissement peuvent également être intégrées dans la définition de l'univers d'investissement, que ce soit par restriction ou par le biais de signaux d'alarme.

Les outils d'intégration ESG aident nos équipes de gestion à évaluer le profil global d'un titre ou d'un portefeuille, son exposition aux risques et aux opportunités, et tout impact quantifiable. Les outils pris en compte dans l'ensemble du Groupe sont :

- les notes ESG et les indicateurs clefs de performance fournis par des tiers ;
- les indicateurs ESG fournis par les entreprises ;
- des analyses ESG internes ; et
- des données publiques fiables.

Outre les principes d'investissement à l'échelle du Groupe, tous les métiers d'investissement ont développé des politiques d'investissement responsable et des solutions reflétant les besoins des marchés et des clients qu'ils accompagnent, en fonction de leurs philosophies d'investissement.

La plupart des métiers d'investissement adoptent une approche de « double matérialité » en accord avec les dernières évolutions réglementaires et les dernières attentes en matière d'information (TCFD/SFDR). Celles-ci impliquent le suivi et la gestion non seulement de l'impact que peuvent avoir les investissements des entreprises sur la planète et la société, mais aussi la prise en compte de la manière dont les défis sociaux et environnementaux mondiaux peuvent influer sur leur modèle économique.

Outre les politiques d'intégration des investissements ESG, les différentes entités ont publié des politiques d'intégration du risque de durabilité afin de communiquer leur approche dans la gestion de ces risques, comme l'exige le règlement SFDR.

Gouvernance et organisation : Afin d'assurer une cohérence au sein de notre Groupe et de continuer à faire progresser le degré d'intégration des enjeux ESG dans les approches d'investissement, l'Investissement Responsable est adressé à différents niveaux dans les dispositifs formels de gouvernance du Groupe, y compris dans ceux dédiés aux enjeux de durabilité (tels que définis à la Section 1.2 du présent rapport) :

(1) Le Comité Développement Durable du **Conseil de Surveillance** est régulièrement mis à jour sur les initiatives d'Investissement Responsable.

(2) Le **Comité Investissement Responsable** Groupe est présidé par l'un des *Managing Partners* et Co-Président du Comité Exécutif du Groupe. Il a pour objectif de rendre compte de la définition et de la mise en œuvre de politiques dans toutes les activités d'investissement du Groupe et il veille également à ce que les priorités en matière d'Investissement Responsable reflètent les piliers ESG de la stratégie. Le Comité fait appel à des experts en gestion des équipes d'investissement du Groupe et est assisté par l'équipe Investissement Responsable Groupe pour assurer une coordination efficace entre nos lignes de métier.

Des groupes de travail dédiés sont créés pour travailler sur des sujets transversaux, tels que la coordination des développements relatifs aux recommandations TCFD (*Taskforce on Climate-related Financial Disclosure*) portant sur l'intégration et la communication liée aux risques climatiques ; et assurer une cohérence dans la compréhension et la mise en œuvre des exigences de la règlementation SFDR dans le cadre du Plan d'Action Européen sur la Finance Durable.

(3) **Les entités d'investissement mettent en place leurs propres gouvernances ESG,** le management étant régulièrement impliqué dans les approbations et la délégation d'un représentant au Comité Investissement Responsable Groupe. Afin de mieux intégrer les risques et opportunités liés aux critères ESG dans le cadre de ses stratégies, certaines politiques de rémunération des entités ont été mises à jour afin d'intégrer les critères ESG.

L'équipe **Investissement Responsable au niveau du Groupe** soutient le travail du Comité Investissement Responsable Groupe afin de faire avancer la feuille de route des métiers d'investissement pour intégrer les considérations ESG dans leurs approches, y compris l'élaboration de politiques d'investissement cohérentes. La Responsable de l'Investissement Responsable Groupe est directement rattachée au Co-Président du Comité Exécutif du Groupe et travaille en étroite collaboration avec la Responsable Développement Durable du Groupe.

L'intégration de l'ESG dans les paramètres d'investissement est un processus qui nécessite la collaboration de différentes équipes au sein du Groupe. Lesfonctions support jouent un rôle clé dans ce processus et des contrôles de second niveau sont appliqués lorsque cela est pertinent par les fonctions conformité et risques des entités.

Engagement

La mise en place de cadres fiables d'investissement ESG favorise la création de valeur, contribue à un meilleur suivi des risques ESG et crée un impact positif sur les priorités définies dans notre cadre stratégique ESG du Groupe. En tant qu'investisseurs responsables, nous soutenons le développement de pratiques commerciales durables par l'intermédiaire d'un dialogue avec les entreprises, ou d'autres acteurs financiers (gestionnaires d'actifs/fonds de *Private Equity*), et la communication de nos plans d'actions en matière de durabilité à nos clients.

Les actions d'engagement actif se déclinent de deux façons :

(1) **Engagement direct :** une discussion avec les entreprises dans lesquelles nous investissons est initiée pour mieux comprendre leurs pratiques ESG et les sensibiliser à notre position. Nos lignes de métier ont élaboré des politiques d'engagement structurées pour assurer la cohérence du processus et des résultats positifs.

(2) **Engagement collectif :** L'intégration de pratiques durables étant souvent un enjeu à l'échelle du marché, les métiers d'investissement s'associent avec d'autres acteurs pour renforcer la promotion d'une approche ESG intégrée, ou pour prendre un engagement commun concernant les pratiques durables.

Exemples récents d'initiatives d'engagement direct

Pôle	Initiative d'engagement direct
Asset Management Europe	▪ Politique d'engagement redéfinie pour maximiser l'impact de l'activité sur les sociétés cotées. ▪ La politique d'engagement implique des questionnaires envoyés aux émetteurs, une discussion liée à l'ESG avec les entreprises, et/ou des réunions pré-AG. ▪ Divisé en trois piliers de base : ciblé, généralistes et thématiques. ▪ Engagement avec 94 entreprises.
Wealth Management UK	▪ Des sujets spécifiques sont ciblés au cas par cas et des discussions régulières sont organisées avec les sociétés en portefeuille. ▪ Engagement auprès de sociétés de divers secteurs sur des enjeux ESG.
Rothschild & Co Bank AG	▪ A formalisé une politique d'engagement spécifique à l'ESG couvrant la politique de vote, l'engagement individuel et collectif.
Rothschild Martin Maurel	▪ A publié une politique d'engagement encadrant ses actions de promotion de l'ESG auprès de ses parties prenantes.
Merchant Banking	▪ Trois sociétés en portefeuille récemment acquises procéderont à une revue ESG et à la définition d'un plan d'améliorations à mettre en œuvre. ▪ Partage des connaissances et des bonnes pratiques ESG du secteur avec deux Gérants. ▪ Sur 99 entreprises et Sociétés de Gestion en portefeuille, 79% ont rempli un questionnaire ESG en 2021.

Exemples récents d'initiatives d'engagement collectif

UN PRI Toutes les entités d'investissement du Groupe	***CLIMATE ACTION 100+*** Asset Management Europe, Wealth Management UK	***FINANCE FOR TOMORROW*** Asset Management Europe
NET ZERO ASSET MANAGER INITIATIVE Asset Management Europe	**CERCLE ROBECO POUR UNE BANQUE PRIVÉE DURABLE** Rothschild Martin Maurel	***UK STEWARDSHIP CODE (FRC)*** Wealth Management UK
THE INVESTOR FORUM Wealth Management UK	***SWISS SUSTAINABLE FINANCE*** Rothschild & Co Bank AG	**COMMISSION ESG FRANCE INVEST** Merchant Banking
		GLOBAL IMPACT INVESTING NETWORK (GIIN) Merchant Banking

Pour les investisseurs, les assemblées générales de sociétés cotées présentent l'opportunité d'exprimer leur point de vue et leur soutien aux dirigeants. En 2021, des objectifs élevés de **couverture des droits de vote** ont été atteints : Rothschild & Co Bank AG (sur ses portefeuilles Mosaïque), Wealth Management UK [1], et Asset Management Europe [2] ont atteint un taux de vote de près de 100% grâce au recours à des conseillers en vote par procuration et au travail d'analystes.

Chiffres clés en matière de pratiques de votes pour 2021

Entités d'investissement	Nombre de résolutions votées	Taux de vote *(%)*	Périmètre
Asset Management Europe	7 866	93	Total des actifs sous gestion éligibles (hors fonds patrimoniaux)
Asset Management US	3 725	100	Total des encours éligibles
Rothschild & Co Bank AG	630	92	Fonds Mosaïque (actifs discrétionnaires éligibles)
Wealth Management UK	322	99	Actifs discrétionnaires éligibles

(1) Actions incluses dans les actifs discrétionnaires.
(2) Sur le périmètre éligible.

Publications, reporting et outils de mesure

Nos métiers d'investissement ont fait d'importants efforts pour accroître la transparence sur leurs pratiques au cours des deux dernières années. Un certain nombre de politiques et de rapports ont été publiés, décrivant leurs actions visant à intégrer davantage les paramètres ESG dans les pratiques d'investissement de nos différentes entités.

Exemples récents d'informations publiées en matière d'investissement responsable

Pôle	Rapports publics
Asset Management Europe	▪ Risques de durabilité et politique ESG ▪ Politique d'engagement et rapport d'engagement ▪ Rapport TCFD – Article 173 ▪ Rapports de transparence au niveau des portefeuilles (fonds climat, R-co 4Change Human Values) ▪ Reporting ESG mis à disposition sur la quasi-totalité de ses produits, donnant des informations sur le *scoring* ESG, l'empreinte carbone et les profils de transition des sociétés en portefeuille
Rothschild Martin Maurel	▪ Risques de durabilité et politique ESG
Wealth Management UK	▪ Politique d'investissement responsable
Rothschild & Co Bank AG	▪ Approche ESG
Asset Management US	▪ Politique d'investissement responsable

Certaines de nos entités ont publié des données ESG liées à la performance de leurs fonds.

Chacune de nos activités d'investissement est responsable du pilotage de l'intégration ESG dans ses activités, et du reporting sur un ensemble de métriques ESG qui ont été définies au niveau du Groupe. Ceci sera suivi de l'agrégation en un reporting ESG consolidé couvrant un certain nombre d'indicateurs de performance clés, représentatifs des priorités ESG du Groupe dans l'ensemble de ses activités d'investissement. Un suivi global de l'impact des investissements pourrait permettre d'identifier des opportunités d'actions collectives dans les différentes entités, permettant des synergies dans la prise en compte de problématiques transverses telles que la gestion des risques et opportunités liés au climat.

Offre de produits : de l'intégration à l'impact

L'expansion de l'offre de produits est essentielle pour atteindre les objectifs des clients privés et institutionnels, qui souhaitent investir conformément à leurs préférences environnementales, sociales et de gouvernance, et pour permettre à notre Groupe d'avoir un impact positif sur la transition durable de l'économie.

Présentation de la gamme des produits

Pôle	Exemple d'évolution des produits 2021	Exclusion	Intégration	Impact
Asset Management Europe	▪ 10 produits labellisés (labels ISR et T*owards Sustainability*) ▪ Lancement de R Co Valor 4Change Global Equity, visant à contribuer activement au développement de pratiques ESG ▪ Développement de produits dédiés à l'impact environnemental ou social (se référer aux Sections 3.2 et 4.4 du présent rapport)	✓	✓	✓
Rothschild Martin Maurel	▪ Poursuite du développement des mandats 4Change, renforcement de la sélection « best-in-class » ▪ Renforcement du processus d'intégration de l'ESG dans les mandats discrétionnaires standards	✓	✓	
Wealth Management UK	▪ Poursuite du développement de la stratégie Exbury, qui en plus de son objectif de performance, investit dans des actifs en phase avec les objectifs de l'Accord de Paris (zéro émission nette d'ici à 2050) et d'une transition juste vers un monde bas-carbone ▪ Rapport ESG 2020 (Rapport Exbury)	✓	✓	
Rothschild & Co Bank AG	▪ Renforcement du processus d'intégration ESG des fonds et mandats discrétionnaires – approche ESG « best-in-class » spécifique et évaluation du profil de transition bas-carbone des entreprises en portefeuille	✓	✓	
Asset Management US	▪ Stratégie *Gender Lens* visant à promouvoir la mixité dans les pratiques d'investissement sur la base des données fournies par Equileap	✓	✓	✓
Merchant Banking	▪ Deux stratégies faisant la promotion des dimensions ESG, catégorisées comme Article 8 selon la règlementation SFDR (FAGC et FAPI) ▪ Lancement d'un nouveau fonds impact en 2021 (FASI), classé Article 9 selon la règlementation SFDR	✓	✓	✓

Les exigences du règlement européen sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (SFDR) ont été l'occasion pour nos métiers d'investissement de développer des stratégies d'investissements durables à armes égales avec les autres acteurs du marché. Nos métiers d'investissement (à l'exception d'Asset Management US) utilisent désormais le cadre SFDR pour développer leurs offres de produits dans le respect des objectifs précités.

Les Sections 3.2 et 4.3. du présent rapport fournissent des exemples de la manière dont différents produits et stratégies d'investissement soutiennent nos priorités stratégiques en matière d'ESG.

Nos métiers continueront de développer leur offre pour intégrer le développement durable au cœur de leur stratégie.

Intégration de l'ESG dans nos activités de trésorerie et de prêts aux clients

En 2021, des politiques ESG ont été définies pour nos activités de trésorerie, en accord avec les politiques d'exclusions communes à nos métiers d'investissements. De plus, les investissements et leurs expositions sont contrôlés à l'aide des notations MSCI ESG et aucun investissement n'est approuvé pour toute entité notée B ou en-dessous (ou si aucune notation MSCI n'est disponible).

Chez Rothschild & Co, nos activités de prêt s'adressent majoritairement à la clientèle de nos activités de Banque privée. Ces clients font l'objet d'un processus de sélection rigoureux avant d'être acceptés, ce qui vise à nous protéger contre tout risque potentiel de réputation. Les actifs qui assurent la sécurité des activités de prêt Lombard sont intrinsèquement guidés par la politique d'investissement du Groupe s'appliquant aux actifs sous gestion, qui intègrent nos principes ESG, et les emprunteurs sont encouragés à tenir compte de critères ESG dans leurs investissements. Une politique d'intégration des considérations ESG dans notre activité de prêts immobiliers a été conçue en 2020, et depuis 2021 des discussions sont en cours pour développer les moyens de mesurer l'impact ESG sur les portefeuilles de nos prêts immobiliers.

2.2 Intégration des critères ESG dans le Conseil financier

Positionnée comme l'une des principales chambres indépendantes de conseil financier, notre activité a développé sa propre pratique dédiée au conseil en matière d'ESG, associant des expertises ESG thématiques et le développement continu de connaissances d'application de l'ESG, spécifiques à chaque secteur d'activité. L'entité conseille tout aussi bien les entreprises de petites, moyennes et grandes capitalisations boursières sur leurs objectifs stratégiques de M&A et de financement. L'accompagnement des entreprises clientes, aussi bien publiques que privées, dans leurs consolidations des risques et des opportunités associées à l'ESG s'inscrit dans une stratégie long-terme pour les services de conseil et permet d'exploiter l'influence des entreprises sur les enjeux ESG à plus grande échelle. Fort de notre expertise, nous sommes bien placés pour accompagner nos clients dans la définition et la mise en place de leur transition énergétique et dans le développement de leurs stratégies ESG.

En s'appuyant sur les compétences et expertises étant au cœur de notre modèle économique, nous proposons des services en Conseil financier, spécifiquement dédiés à l'ESG, pour :

- accompagner nos clients dans la construction de leurs réponses stratégiques aux enjeux liés à la transition énergétique, et s'adapter aux risques et aux opportunités que présente la rapide évolution des demandes en matière de transparence et de divulgation des données ;
- aider nos clients à identifier et à répondre aux risques et aux opportunités liés aux facteurs ESG, ainsi que les opportunités de croissance et de capitaux dans les transactions y étant associées, y compris les défis activistes ; et
- encourager les flux de capitaux vers des activités génératrices de résultats durables pour nos clients, nos actionnaires et la société.

Approche et offre de services spécifiques à l'ESG

Les **fusions-acquisitions** sont des catalyseurs de la transition vers une économie bas-carbone. L'énergie propre joue un rôle majeur dans la transition énergétique et contribue aux efforts pour limiter les émissions de gaz à effet de serre (GES) à l'échelle mondiale. L'électricité propre, comme l'énergie éolienne et solaire, fournissent également de plus en plus d'énergie aux réseaux. Nous maintenons notre rôle de premier plan dans le conseil sur des transactions relatives aux nouvelles technologies de l'énergie. De nombreuses tendances ESG affectent de plus en plus les entreprises de tous secteurs et toutes régions. Nous continuons de conseiller des transactions relatives à l'intégration des considérations ESG dans les stratégie commerciales, afin qu'elles puissent réaliser leur plein potentiel.

Transactions liées à la finance durable. L'année 2021 a été marquante pour la finance durable et nous avons su maintenir une position de leader dans la levée de fonds pour les projets d'énergies renouvelables et dans le conseil de projets environnementaux et sociaux de façon à les rendre attractifs pour les investisseurs. De nombreux investisseurs réaffectent d'importantes sommes dans les transactions liées aux critères ESG et les notations ESG sont de plus en plus demandées par les entreprises à la recherche d'investissements durables qui répondent à des critères et des objectifs pertinents. Nos équipes de conseil en financement de dette travaillent avec leurs clients sur des produits innovants de financement durable, tels que des prêts et obligations liés à des objectifs de développement durable, liés à l'éducation ainsi que des obligations vertes, liées à la réussite d'ambitions et d'objectifs d'émission nette-zéro par les entreprises ciblées.

Les références ESG sont de plus en plus essentielles pour conserver et attirer des capitaux, et pour obtenir des résultats optimaux pour les clients. Nos équipes ***Investor Advisory*** et ***Investor Marketing*** utilisent les opinions des investisseurs sur les questions ESG, et conseillent leurs clients sur leurs stratégies d'action pour le climat, les réponses à apporter aux potentiels actionnaires activistes sur ces sujets et sur les résolutions relatives au climat. Notre équipe *Investor Advisory* continue de travailler en étroite collaboration avec nos équipes ***Equity Advisory*** et ***Private Capital*** dans toutes les régions. Le but est de faciliter l'intégration des considérations ESG dans les processus d'introduction en bourse et de financement préalables, afin d'aider les sociétés à se positionner au mieux pour attirer des sources de capitaux basées sur une stratégie durable.

Nos équipes délivrent aux clients des conseils stratégiques de qualité pour attirer des capitaux et maintenir un dialogue avec les investisseurs sur des questions environnementales, sociales et de gouvernance, par exemple à travers :

- la formalisation des modèles de priorités et de gouvernance en matière d'ESG, stratégie de développement durable, messages clés et réponses aux défis et aux changements proposés par des parties prenantes externes ;
- la préparation au dialogue et à la défense sur les questions de gouvernance, de rémunération et de changement de conseil d'administration avec le support du vote en assemblée générale ;
- le passage en revue des actionnaires, études de perception, analyses de marché, et identification des sujets ESG les plus importants pour les entreprises et leur conseil d'administration ;
- l'offre de conseil en termes de positionnement et d'engagement pour une meilleure communication avec les investisseurs, notamment lors des journées « Capital Markets », d'annonces de résultats et de publication des rapports ;
- l'offre de conseil en matière de notations ESG pour les sociétés souhaitant valider leurs références et leur récit en matière de développement durable, ainsi que pour améliorer la perception des parties prenantes externes et tierces ;
- l'identification et le ciblage des investisseurs ayant des investissements ESG pertinents ; et
- les défis ESG posés par certains activistes et/ou au travers de résolutions des actionnaires.

Les Sections 3.3 et 4.4 du présent rapport fournissent des exemples illustrant la manière dont différents mandats de conseil reflètent et soutiennent les priorités stratégiques ESG de notre Groupe.

La gestion des risques environnementaux et sociaux liés à nos lients et à nos transactions

Nous gérons activement les risques qui pourraient découler des activités du Groupe. La *Client Due Dilligence Policy* du Groupe identifie de potentiels risques de réputation pouvant provenir de diverses sources, y compris, sans toutefois s'y limiter, la nature ou l'objet d'une transaction ou d'un service offert, l'identité, le lieu où les activités d'un client potentiel ainsi que le contexte réglementaire ou politique dans lequel l'activité sera effectuée (y compris tout impact environnemental ou social potentiellement controversé des activités d'un client, ou d'une transaction).

Les processus d'identification et d'évaluation des risques environnementaux et sociaux sont intégrés dans les procédures de conformité des métiers lors de l'entrée en relation avec un nouveau client et/ou mandat. Elles impliquent :

- une analyse des risques de réputation conçue pour identifier tout problème potentiel relatif au profil ESG d'une société ou d'une transaction. Lorsqu'un problème potentiel est identifié, il est suivi d'un contrôle renforcé, conçu pour mieux comprendre les facteurs de risques, les mesures d'atténuation des risques, et autres contre-mesures ou initiatives ESG mises en place par le client ; et
- la présentation et l'examen des potentielles préoccupations liées aux facteurs ESG par le haut comité d'acceptation des clients, qui peuvent être ensuite rapportées au Comité Risques des différentes divisions pour examen avant de procéder.

Au sein de toutes les entités de Conseil financier, un certain nombre de préoccupations environnementales et sociales communes ont été définies comme présentant des risques importants pour notre réputation et celle de nos parties prenantes, car allant à l'encontre des priorités stratégiques ESG du Groupe.

Nos entités de Conseil financier réévalueront régulièrement ces politiques et ces pratiques, en fonction de l'évolution des sujets pertinents identifiés comme potentielles sources de risques pour la réputation du Groupe, grâce à un suivi régulier.

2.3 Prise en compte des critères ESG dans notre chaîne d'approvisionnement

Alors que les décisions relatives aux achats sont prises de manière décentralisée par nos différentes lignes de métier et fonctions, notre Groupe s'est engagé à encourager des pratiques commerciales responsables tout au long de sa chaîne d'approvisionnement. Pour toute relation entre nos entités et des partenaires de la chaîne logistique, toutes les parties sont tenues de s'engager à collaborer entre elles, de façon à établir une relation de confiance, fondée sur le respect et la transparence. Notre souhait est de constituer un vivier diversifié de fournisseurs partageant ces principes.

Lors du processus de sélection des fournisseurs, notre objectif est de traiter toutes les parties de façon équitable, les mettant toutes sur un même pied d'égalité, en leur offrant les mêmes opportunités. Nous nous engageons à appliquer des pratiques de paiement justes et raisonnables et à payer nos fournisseurs dans les délais convenus.

Nous avons formalisé nos exigences dans un Code de conduite des fournisseurs, applicable aux tiers fournissant des biens ou des services au Groupe, à compter de juillet 2021. Ce Code de conduite reflète les priorités ESG du Groupe et clarifie nos exigences envers nos fournisseurs en matière de respect des principes éthiques, sociaux et environnementaux au travers de leurs activités, y compris dans le cadre des engagements pris par le Groupe en tant que signataire du Pacte mondial des Nations Unies. Ces exigences s'étendent aux relations des fournisseurs avec leurs propres employés et sous-traitants ou toute autre entité, organisation tierce ou fournisseur faisant partie du contrat.

Notre Groupe souhaite s'assurer que :

les fournisseurs prennent connaissance du **Code de conduite** leur étant dédié dans le cadre du processus RFP/renouvellement de contrat ; et

au moment de la contractualisation, les fournisseurs :

- acceptent ces principes comme exigences fondamentales dans la conduite des affaires avec Rothschild & Co, et/ou
- fournissent des preuves satisfaisantes de leurs propres politiques et engagements publics qui reflètent un alignement aux principes de notre Code de conduite des fournisseurs ;

dans le cas où certaines inquiétudes seraient relevées, les titulaires du contrat devront coopérer avec le fournisseur potentiel, afin de comprendre ses raisons et établir un plan pour y remédier à l'avenir ; et

lorsque cela est possible, des clauses nous permettent, à notre seule discrétion, le droit de résiliation immédiat du contrat, si une violation du Code de conduite des fournisseurs est signalée.

Un certain nombre de politiques du Groupe spécifie également des exigences supplémentaires, vis-à-vis des potentiels risques d'association avec des fournisseurs tiers :

- la politique Groupe de lutte en matière de corruption inclut la classification des risques des relations avec des tiers « qualifiés » afin de déterminer le niveau de diligences requises, y compris la fréquence des révisions à mener dans le cadre du contrôle continu, ainsi que les conséquences potentielles du non-respect des normes fixées ;
- la politique d'approvisionnement du Groupe (*Outsourcing Policy*) définit l'approche de la gestion des risques associés à l'approvisionnement extérieur et définit les principes de *due diligence* requis pour la conclusion d'un contrat, ainsi que les évaluations nécessaires des risques et de leurs potentielles importances ;
- la Politique de sécurité de l'information du Groupe définit des principes fondamentaux en matière de sécurité de l'information et de protection des données, y compris pour les tiers et les prestataires de services externalisés ;
- le *Group Cloud Security Standard* fixe les exigences minimales en matière de services cloud utilisés par Rothschild & Co. Celles-ci s'appliquent également aux technologies et services informatiques fournis par des fournisseurs tiers ;
- la Norme de sécurité des tiers, (*Third Party Security Standard*) établit les exigences de contrôle en termes de sécurité des données personnelles pour tout nouvel engagement avec un tiers, comme par exemple une évaluation des catégories de sécurité ou des tests d'intrusion ; et
- la Déclaration britannique sur l'esclavage moderne (*UK Modern Slavery Statement*) inclut des principes pour identifier les fournisseurs susceptibles de présenter un risque d'esclavage moderne et inclut une classification des risques des fournisseurs principaux.

Le Comité de Gestion du Groupe a lancé un projet impliquant le développement d'un processus d'approvisionnement de bout en bout, couvrant les procédures de sélection, d'évaluation et de gestion des relations avec les fournisseurs tiers, y compris une procédure de *due diligence* en matière de risques. Sa mise en place est attendue pour 2022.

2.4 Partenariats philanthropiques : R&Co4Generations

En 2021, nous avons annoncé le lancement de notre plateforme R&Co4Generations afin de poursuivre une longue tradition philanthropique de soutien aux associations et aux entreprises sociales. R&Co4Generations est une structure dédiée à l'organisation et à la gestion des activités philanthropiques de l'ensemble du Groupe.

L'objectif premier de R&Co4Generations est **d'accompagner les générations futures** en leur donnant, les moyens de faire face et de s'adapter aux changements sociaux et environnementaux qui les attendent. La fondation soutient des organisations qui œuvrent à la **lutte contre les effets des inégalités et du changement climatique**, en ciblant particulièrement les projets permettant de :

- développer les compétences et les talents des jeunes issus de milieux défavorisés ;
- cultiver l'esprit entrepreneurial ; et
- promouvoir l'innovation en réponse aux inégalités et au changement climatique.

R&Co4Generations soutient avant tout des associations de proximité qui opèrent dans les régions où Rothschild & Co est implanté. De plus, la fondation sélectionne chaque année plusieurs projets phares à l'échelle internationale et leur apporte un soutien renforcé et multidimensionnel pour contribuer à résoudre les enjeux planétaires.

Dans le cadre de ce soutien, R&Co4Generations mobilise une palette d'outils, à savoir :

- **l'attribution de financements** à des associations et à des entreprises sociales innovantes travaillant dans les domaines choisis ;
- la mise en place de **campagnes de levée de fonds** ciblées avec abondement de l'entreprise ;
- du **conseil *pro-bono*** permettant aux collaborateurs du Groupe de partager leurs connaissances et leurs compétences professionnelles pour renforcer la résilience et la pérennité d'organisations à fort potentiel d'impact ;
- des **programmes de volontariat** offrant aux collaborateurs l'opportunité de contribuer directement et de façon tangible aux causes soutenues par la fondation ; et
- à terme, des **investissements à impact social et des prêts** pour soutenir les acteurs du changement qui développent des solutions de pointe pour faire face aux défis sociaux et environnementaux parmi les plus urgents du monde.

R&Co4Generations est une fondation abritée à la Fondation Roi Baudouin (KBF), fondation d'utilité publique enregistrée en Belgique. Nos entités contribuent directement ou via le réseau mondial de filiales et de fondations partenaires de KBF.

La fondation est régie par un Comité de Gestion composé de dirigeants de Rothschild & Co et d'experts indépendants choisis pour leur expertise sectorielle ou thématique. Le Comité sélectionne les projets sur la base de critères objectifs et d'outils spécialement conçus pour accompagner ce processus. Les principaux critères de sélection sont les suivants : alignement du projet avec la mission de R&Co4Generations ; probabilité qu'il contribue à des changements durables ; potentiel d'évolution ou de réplicabilité ; les opportunités d'engagement de nos collaborateurs y compris en matière de volontariat, de conseil *pro-bono* ou de collecte de dons.

L'engagement de nos collaborateurs est placé au cœur de la mission de R&Co4Generations. Tous sont encouragés à présenter des projets susceptibles de recevoir un soutien. Ils sont également invités régulièrement à s'impliquer dans des projets sélectionnés via des missions ponctuelles de terrain, du mentorat ou du conseil *pro-bono*. Régulièrement, nos collaborateurs sont informés des actualités de la fondation (sélection de projets, événements, réalisations, missions, etc.) via notre intranet ou par email.

Les Sections 3.5 et 4.5 du présent rapport donnent des exemples de la manière dont les différentes initiatives philanthropiques soutiennent nos priorités environnementales et sociales pour le Groupe.

R&Co4 Generations

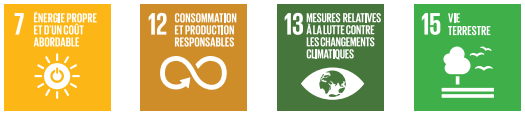
26%
de nos collaborateurs sont engagés dans des activités de R&Co4Generations [1]

Plus de **50 associations**
sont soutenues par l'entreprise dans plus de
20 pays différents

avec une
durée moyenne des partenariats de deux ans

(1) Inclut le bénévolat, les dons et la participation à des événements virtuels.

3. Impact environnemental

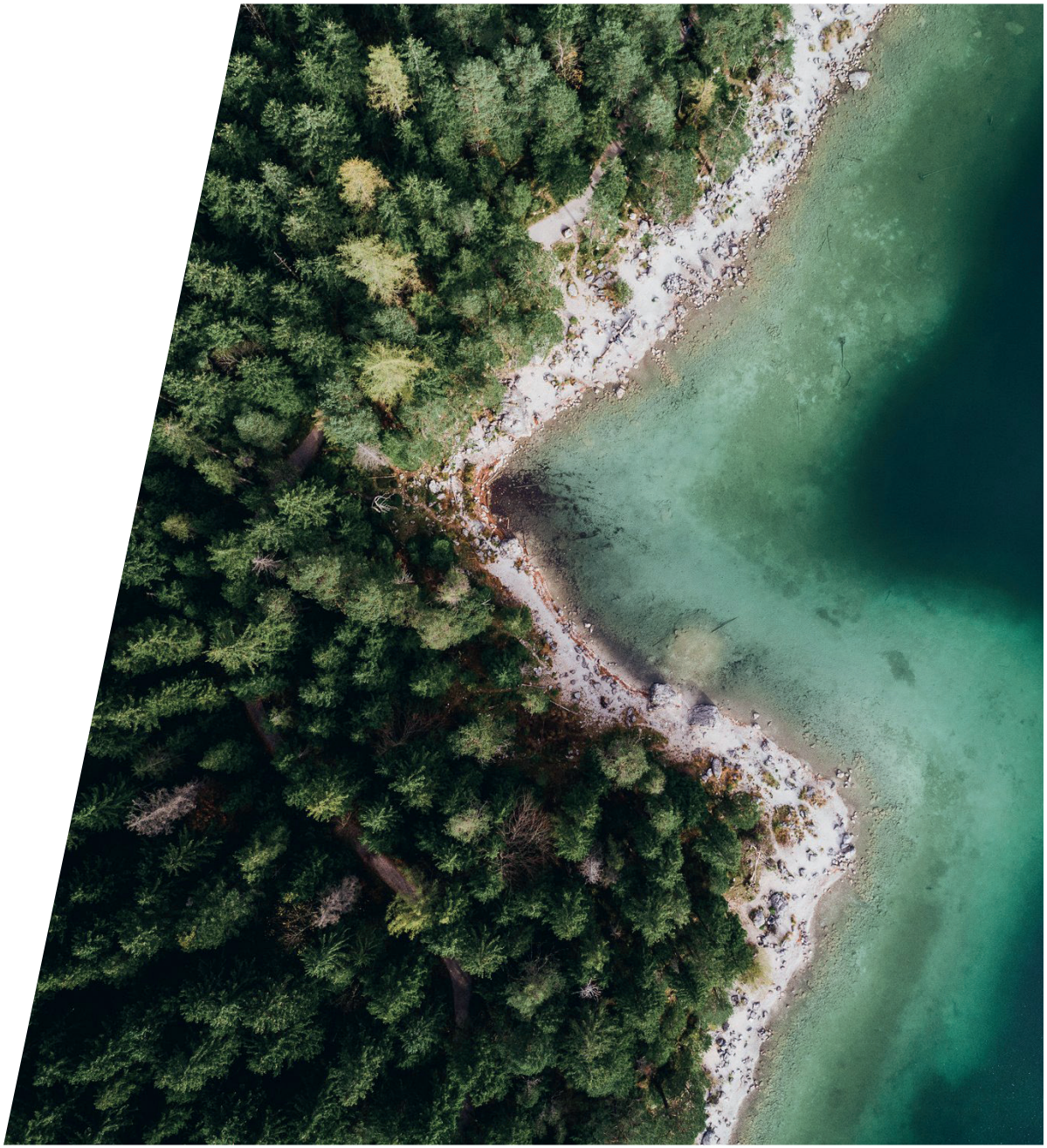


-70%
de réduction des émissions GES vs. 2018

91%
d'électricité provenant de sources renouvelables

Zéro émission nette
sur nos opérations d'ici 2030

79%
des bureaux n'utilisent plus de plastique à usage unique



3.1 Priorités stratégiques

Notre Groupe s'engage à contribuer à une économie plus respectueuse de l'environnement et à limiter son impact environnemental. Cette section présente les initiatives, les produits et services et les politiques du Groupe qui soutiennent ces objectifs, minimisent les risques pour nos parties prenantes, et permettent de dynamiser certaines opportunités commerciales dans ces domaines.

Aperçu de nos priorités stratégiques

Priorités	Accompagner la transition vers une économie bas-carbone	Préserver et protéger la biodiversité
Objectifs	Limiter la contribution et réduire l'impact des opérations, produits et services du Groupe sur les changements climatiques, et agir comme catalyseur de la transition vers une économie bas-carbone	Préserver, protéger et renforcer la résilience des écosystèmes de la planète, leurs services et des sociétés qui en dépendent
Priorités dans la gestion des opérations	Réduire et atténuer l'impact direct et indirect de nos activités sur le climat, et encourager l'adaptation au changement climatique	Une approche « nature-positive » en matière de gestion de l'environnement qui soutient les principes de régénération, de résilience et de circularité
Engagements dans nos lignes de métier	Intégration des considérations environnementales dans l'offre de produits et de services, les approches d'investissement et les services de conseil de façon à encourager une allocation de capital qui contribue à une transition juste vers une économie bas-carbone et vers l'adoption de solutions « nature-positives »	
Activités philanthropiques	Soutenir les initiatives environnementales, qui ciblent particulièrement la lutte contre le changement climatique	
Engagements au niveau de notre Groupe	▪ Impact opérationnel net-zéro d'ici 2030 (1) ▪ 100% d'énergies renouvelables d'ici 2025 ▪ 100% d'électricité provenant de sources renouvelables d'ici 2025 ▪ Réduire la consommation d'énergie des bureaux de 25% par ETP d'ici 2025 (1) ▪ Politiques d'exclusion du charbon thermique ▪ Compensation des émissions opérationnelles inévitables	▪ Aucune mise en décharge des déchets (enfouissement) d'ici 2030 ▪ Réduire la consommation de papier de 25% par ETP d'ici 2025 ▪ Atteindre un taux de recyclage Groupe de 80% d'ici 2025 ▪ Politiques d'exclusion et exigences en matière de *due diligence* pour les activités pouvant causer des dommages environnementaux graves et irréversibles applicables sur l'ensemble de notre Groupe
Faits marquants 2021	▪ -70% d'émissions de GES opérationnelles par rapport à 2018 (année de référence) ▪ 91% d'électricité provenant de sources renouvelables ▪ Lancement de la sélection des projets visant à éliminer le carbone ▪ Nouveaux fonds d'investissement durable Five Arrows (Merchant Banking) ▪ Fonds Net Zéro gérés par AM EU ; ▪ AM EU est signataire de l'initiative *Net Zero Asset Manager* ▪ Conseil en financement de la dette apporté à de nombreuses transactions aux considérations ESG ▪ Parmi les leaders du conseil en fusions-acquisitions portant sur des transactions liées à l'innovation et la gestion de l'énergie	▪ 27 bureaux *USUP* (2) *free*, bureaux ayant supprimé l'utilisation de plastiques à usage unique (+35% vs. 2019) ▪ Partenariat stratégique avec *World Land Trust* qui soutient des projets contre la déforestation ▪ Nouveaux fonds Five Arrows pour le développement durable : *Sustainable Investment Impact Fund* (Merchant Banking)
Développements futurs	▪ Suivi continu et réduction des émissions de nos opérations ▪ Élaboration d'un inventaire des solutions d'élimination du carbone visant à remplacer progressivement les mesures de compensation carbone d'ici 2030 ▪ Conseiller et accompagner les entreprises dans leurs stratégies de développement durable, pour atteindre leurs objectifs ESG et attirer des capitaux y étant sensibles ▪ Poursuite de l'analyse des risques liés au climat ▪ Formation des équipes d'investissement sur le sujet du changement climatique et ses conséquences	▪ Accroître les pratiques de recyclage et encourager des pratiques économiques circulaires ▪ Lancement de l'analyse des risques liés à la biodiversité

(1) En comparaison à l'année référence 2018.
(2) Plastique à usage unique non nécessaire.

3.2 Produits et services : approches d'investissement

Limiter l'impact environnemental de nos activités est un élément clé des cadres et politiques d'investissement ESG et constitue un objectif permanent pour les équipes de nos métiers d'investissement.

Les politiques et les cadres détaillés à la Section 2.1 constituent la base de la surveillance de l'impact environnemental lié à nos activités d'investissement, et de la gestion des risques de développement durable susceptibles d'affecter les intérêts des clients de manière significative.

Nous avons mis en place des **politiques d'investissement** visant à limiter l'impact environnemental de tous nos métiers d'investissement:

- politique d'investissement relative aux Principes Fondamentaux : Rothschild & Co n'investira pas dans des sociétés liées à « ... des dommages environnementaux graves, y compris des niveaux inacceptables d'émissions de gaz à effet de serre ... » ; et
- politique d'investissement relative au secteur du charbon thermique : identifie des seuils pour les secteurs ayant un impact important sur les défis environnementaux tel que le changement climatique.

Nos équipes de gestion suivent la performance des sociétés faisant l'objet d'un investissement au regard des **critères environnementaux** (scores environnementaux, intensité carbone, profil de transition). En outre, certaines entités ont mis en œuvre d'autres pratiques, telles que :

- un suivi actif des controverses liées à l'environnement afin de s'assurer de la transparence de l'impact des pratiques d'une société émettrice (activités de Banque privée et Gestion d'actifs) ;
- une évaluation et publication des performances climatiques des fonds discrétionnaires d'Asset Management Europe, en comparaison aux performances de leurs univers d'investissement respectifs, intégration d'autres indicateurs clés dans le reporting de fonds spécifiques (ex. : R-Co Valor 4Change Global Equity communique des informations sur l'impact lié à la consommation d'eau) ; et
- l'équipe d'investissement de Merchant Banking utilise des paramètres environnementaux spécifiques pour surveiller directement la performance des sociétés en portefeuille dans certaines de ses stratégies (les données diffèrent selon les stratégies).

Dans le cadre de notre démarche en investissement responsable, nos métiers d'investissement visent à offrir aux clients la possibilité de contribuer à la transition durable de l'économie mondiale au travers d'une **offre spécialisée ciblant des objectifs environnementaux**.

Développement des produits d'investissement ayant une thématique environnementale

Entité	Développements produits 2021	Thème
Asset Management Europe	▪ Fonds 4Change (actions, revenus fixes et diversifiés) axés sur les dimensions ESG : • en 2021, deux de ces fonds sont devenus « Net Zero », avec des objectifs climatiques ambitieux ; et • lancement de R-Co Valor 4Change Global Equity en 2021, alliant l'expertise du fonds Valor et le suivi d'indicateurs environnementaux jugés clés. ▪ Fonds *Green Bonds* : contribuer à la transition environnementale.	▪ Climat ▪ Stress hydrique ▪ Biodiversité
Rothschild Martin Maurel	▪ Produits spécifiques, centrés autour des opportunités de transition énergétique.	▪ Climat
Wealth Management UK	▪ Stratégie *Exbury*, qui en plus de son objectif de performance, investit dans des actifs en phase avec les objectifs de l'Accord de Paris (zéro émission nette d'ici à 2050) et d'une transition juste vers un monde bas-carbone.	▪ Climat
Rothschild & Co Bank AG	▪ OPCVM et mandats discrétionnaires : suivi du score de transition bas carbone des entreprises en portefeuille (fourni par MSCI ESG *Research)* et exclusion des acteurs « *worst-in-class* », dits actifs échoués.	▪ Climat
Merchant Banking	▪ *Five Arrows Sustainable Investment* : fonds à impact visant à investir dans des sociétés contribuant activement à la transition bas carbone.	▪ Climat ▪ Agriculture durable

Le développement de partenariats environnementaux avec des ONGs contribue au financement d'initiatives visant à améliorer nos connaissances sur les écosystèmes ou à réduire l'impact des activités humaines sur ceux-ci :

- Asset Management Europe a signé un partenariat de 5 ans avec l'association « **Océan Polaire** » pour financer leurs travaux sur les écosystèmes de l'Antarctique et l'expédition Polar Pod ; et
- en 2021, la division Merchant Banking s'est associée à la **Fondation Solar Impulse** pour lancer son premier fonds à impact, dédié à la transition vers une économie bas-carbone (Five Arrows Sustainable Investment).

Nos entités d'investissement ont défini et mis en œuvre des politiques ambitieuses d'**engagement favorisant un dialogue actif** avec les entreprises dans lesquelles elles investissent. En outre, nos entités sont impliquées dans des initiatives collectives visant à promouvoir les meilleures pratiques environnementales.

Présentation des actions et engagements collectifs en matière d'environnement

Climate Action 100+

Rothschild & Co Asset Management Europe et Wealth Management UK sont signataires

INITIATIVE CLIMAT INTERNATIONAL

Five Arrows Managers SAS est signataire depuis 2018

NET ZERO ASSET MANAGERS INITIATIVE

Rothschild & Co Asset Management Europe est devenue signataire en 2021

INVESTOR COALITION FOR A JUST TRANSITION

Rothschild & Co Asset Management Europe est membre fondateur

Risques liés au changement climatique dans les investissements

Nous reconnissons que les risques physiques et de transition liés au changement climatique sont susceptibles de déstabiliser l'économie mondiale, entraînant des changements inattendus sur les marchés.

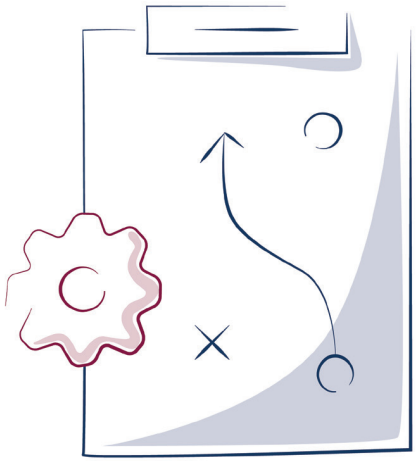
Nous soutenons les recommandations de la « *Taskforce on Climate-related Financial Disclosure* » (TCFD).

Plusieurs politiques du Groupe et de nos lignes de métier visent à maîtriser les risques environnementaux, y compris les risques liés au climat, ainsi que l'impact environnemental de leurs produits et services.

Un groupe de travail dédié à la TCFD et rattaché au Comité Investissement Responsable du Groupe, a permis de faire progresser l'examen de la matérialité des risques climatiques, en mettant l'accent sur les activités d'investissement, notamment :

- l'identification de la nature des risques et des opportunités liés au climat, et des plans d'action pour l'atténuation des risques dans nos différents métiers à travers une série d'ateliers ;
- l'évaluation des options d'approvisionnement de données externes supportant les informations que nous souhaiterions communiquer concernant l'impact des investissements sur le changement climatique et les risques climatiques ; et
- l'initiation de la formation de nos équipes d'investissement sur le changement climatique et ses conséquences dans un objectif d'autonomisation et de renforcement des connaissances.

Notre Groupe a pour objectif de publier en 2022 un rapport consacré à sa stratégie d'atténuation des risques liés au climat et à la gestion de sa contribution au changement climatique.



3.3 Produits et services : Conseil financier

La transition énergétique crée de nombreuses opportunités d'alliances et de compétition pour les entreprises, ce qui crée un impact dynamique sur l'allocation du capital et sur l'ensemble des opérations de certaines entreprises.

La capacité à identifier ces opportunités et les risques associés fait partie des services sur mesure de conseil en **fusions-acquisitions**. Par exemple, les énergies propres jouent un rôle majeur dans la transition énergétique et contribuent à limiter les émissions de gaz à effets de serre à l'échelle mondiale : l'électricité propre, éolienne ou solaire, fournit de plus en plus d'énergie aux réseaux. En 2021, nous avons de nouveau jouer un rôle prépondérant dans la facilitation des transactions vertes de fusions-acquisitions.

Conseil à Equinor et SSE sur la cession d'une participation de 20% dans la troisième phase de Dogger Bank, le plus grand parc éolien offshore au monde, à Eni

L'opération fait suite au rôle de conseiller **d'Equinor** et **SSE** dans le cadre de la cession réussie d'une participation similaire dans les deux premières phases de Dogger Bank à Eni en 2020. Une fois les trois phases terminées en 2026, Dogger Bank générera environ 18 TWh d'électricité verte chaque année, soit suffisamment pour fournir 5% de la demande britannique ou 6 millions de logements britanniques. Outre ses avantages environnementaux, Dogger Bank présente également des bénéfices sociaux, tels que l'annonce de la création de près de 3 000 nouveaux emplois britanniques pour soutenir la construction et l'exploitation du parc éolien.

En 2021, l'équipe de conseil en financement de dette a conseillé un nombre important de transactions intégrant une caractéristique ESG. Une attention particulière a été portée à servir des clients dans l'émission obligataire conditionnée à des paramètres de développement durable et dans l'émission d'obligations vertes. Les obligations vertes sont les obligations « à emploi des montants » les plus courantes, et sont utilisées pour financer ou refinancer des projets verts, comme par exemple liés à l'agriculture durable, les énergies renouvelables ou les bâtiments écologiques. Ces obligations sont crées pour encourager les investissements dans des projets verts.

Conseil à Whitbread sur ses obligations vertes inaugurales

Rothschild & Co a conseillé **Whitbread plc** sur ses « obligations vertes notées BBB- » inaugurales de 300 M£ à 6 ans 2,375% et 250 M£ à 10 ans 3,000%. Les obligations ont été émises dans le cadre d'un *Green Bond Framework* nouvellement créé par la société. Les montants seront utilisés pour financer et/ou refinancer des projets verts éligibles tels que décrits dans le cadre des obligations vertes de Whitbread. Le carnet d'ordres était plus de 10 fois sursouscrit par rapport à la taille de lancement initiale, ce qui représente une sursouscription importante, notamment pour le marché en livre sterling.

Les méthodes de financement liées à des objectifs de développement durable deviennent considérablement importantes pour tous les émetteurs. En liant une hausse de coupon/marge à un indicateur de performance de développement durable, les entreprises sont incitées à atteindre leurs objectifs ESG. Le financement lié au développement durable oblige les entreprises à rendre compte, divulguer et à être transparentes quant à leurs progrès en matière d'ESG. De fait, ces instruments contribuent à définir un standard sectoriel « *best in class* » et encouragent une certaine compétition, où chaque entreprise cherche à dépasser les indicateurs de performance ESG de ses concurrents. Les investisseurs cherchent de plus en plus à comprendre et à suivre les progrès des KPIs. Nous offrons un support et des conseils spécialisés aux clients intéressés par les méthodes de financement liées au développement durable. Les KPIs les plus utilisés incluent, entre autres, des objectifs de réduction des émissions carbone, de réduction de gaspillage d'eau et d'augmentation de l'efficacité énergétique.

Conseiller d'Accor sur son émission obligataire indexée au développement durable

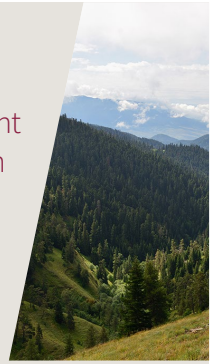
En novembre 2021, Rothschild & Co a conseillé **Accor SA** en qualité de conseiller financier pour sa première émission obligataire indexée sur les objectifs de développement durable du Groupe (*Sustainability-linked bond*) pour un montant de 700 M€ à maturité 7 ans. Émises conformément aux principes des obligations liées à des objectifs de développement durable (*Sustainability-linked Bond Framework*), ces obligations sont indexées sur les objectifs de réduction des émissions de gaz à effet de serre d'Accor, de 25,2% pour les *Scopes* 1 et 2 et de 15,0% pour le *Scope* 3 à horizon 2025 par rapport à 2019, en ligne avec les scenarii bas carbone SBTi 1,5°C et 2°C. La forte demande pour cette opération marque l'engagement des investisseurs pour la finance durable et reconnaît l'ambition d'Accor en matière de développement durable.

Conseil à FirstGroup sur sa facilité de crédit renouvelable liée au développement durable

Rothschild & Co a conseillé **FirstGroup plc** pour le refinancement de sa facilité bancaire avec une nouvelle facilité de crédit renouvelable liée au développement durable de 300 M£. La facilité, qui est alignée sur les principes des prêts liés à la durabilité de la Loan Market Association, intègre deux indicateurs clés de performance en matière de développement durable : le niveau d'émissions des catégories 1, 2 et 3 par M£ des revenus provenant de ses activités First Bus et First Rail, et la croissance relative de sa flotte d'autobus à émissions nulles au Royaume-Uni.

Une équipe de conseil spécialisée en ***Investor Advisory*** accompagne également les clients dans la réalisation de leur agenda ESG, notamment dans l'optimisation de leurs publications de données relatives à leur impact sur le climat.

Conseiller de Foresight Group pour l'offre de vente dans le cadre de l'introduction en bourse de Foresight Sustainable Forestry Company d'un montant de 130 M£



Foresight Sustainable Forestry Company plc offre une opportunité unique d'investissement direct (et un accès aux liquidités) dans l'industrie forestière britannique et des projets de boisement, présentant d'avantageuses caractéristiques en matière de développement durable, ainsi qu'un potentiel d'appréciation sur les marchés du carbone et du bois. Rothschild & Co a été conseiller dans le cadre de l'Offre Retail et a géré l'engagement de la société auprès des plateformes d'investisseurs particuliers et des courtiers tout au long de la transaction, qui fut fortement soutenue par les investisseurs particuliers.

De plus, les politiques et procédures des entités encadrant **l'intégration de tout nouveau client ou mandat** prennent en compte les risques potentiels liés au profil et à l'impact environnemental des transactions conseillées. Pour plus d'informations, se référer à la Section 2.2 du présent rapport.

3.4 Empreinte carbone et environnementale de nos opérations

La stratégie de gestion des impacts environnementaux de nos opérations consiste à minimiser les risques environnementaux résultant des activités opérationnelles et vise à :

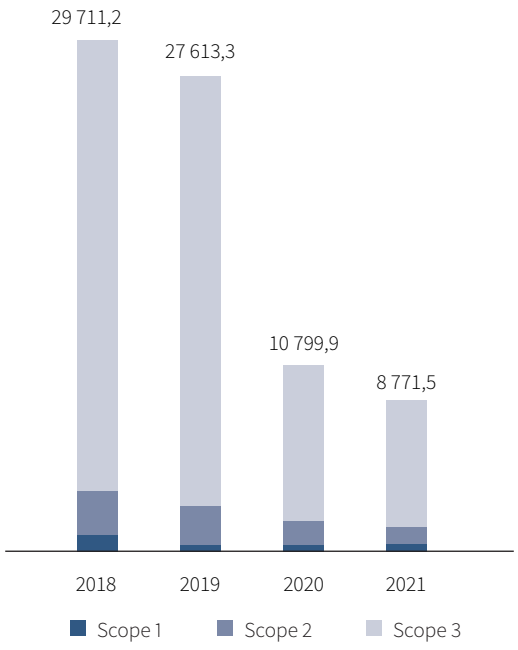
- accompagner la transition vers une économie bas-carbone en réduisant et en compensant les émissions de GES générées par les opérations du Groupe ; et
- préserver et protéger la biodiversité au travers de choix consciemment responsables et durables en termes de ressources, maximisant les pratiques de recyclage et encourageant l'adoption des principes de circularité.

Gouvernance : Les priorités du Groupe en matière de gestion environnementale sont définies dans le cadre de notre stratégie développement durable (se référer à la Section 5.1.1 du présent rapport) décidée par les Gérants, en concertation avec la fonction Développement Durable du Groupe. La mise en place de la stratégie de gestion environnementale au niveau de nos opérations est encadrée par le Comité Environnement, Santé et Sécurité du Groupe (EH&S), un comité composé de représentants des métiers et des fonctions support, qui se réunit chaque trimestre et qui rapporte directement au Comité Exécutif du Groupe.

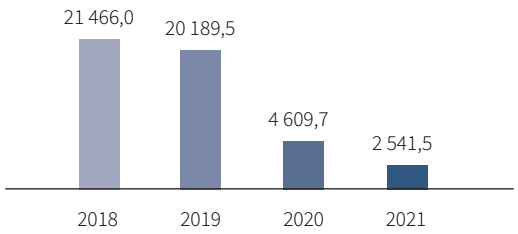
En 2021, l'empreinte environnementale associée à nos opérations a été cette année encore, fortement influencée par l'impact de la pandémie de la Covid-19 sur l'activité mondiale, notamment en ce qui concerne le reporting de ses émissions de gaz à effets de serre. Les décisions des gouvernements locaux et nationaux afin de minimiser l'impact de la Covid-19, ont dans certains cas conduit à des réductions significatives de la consommation d'énergie des bureaux comme par exemple à Mumbai, Hong Kong et Johannesburg, faisant tous état d'une diminution de la consommation d'énergie de plus de 45%, alors qu'à Sydney, Milan et Sao Paulo, la consommation d'énergie est restée relativement stable. Les émissions liées aux trajets de nos collaborateurs entre leurs domiciles et leurs lieux de travail sont comptabilisées séparément. Celles-ci s'élevaient à 385 tCO_2eq pour 2021.

Aperçu de l'empreinte carbone et environnementale des opérations (données du marché) – faits et données chiffrées [1]

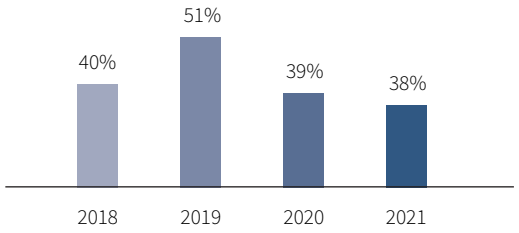
Émissions totales de GES (tCO_2eq)[2]



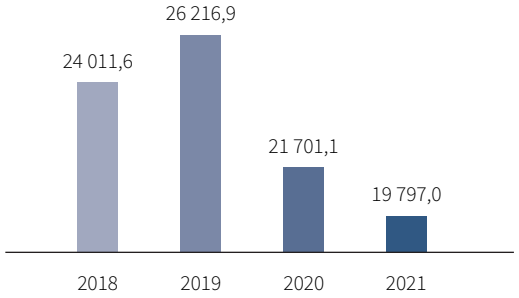
Dont les émissions liées aux déplacements professionnels (tCO_2eq)



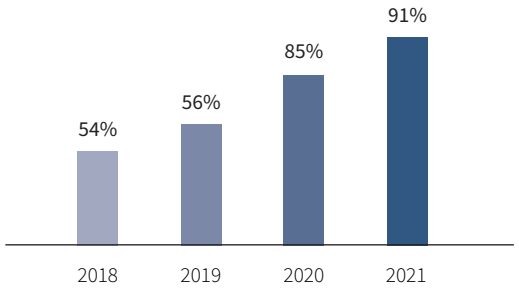
Taux de recyclage (%)



Consommation totale d'énergie (MWh)[3]



Électricité renouvelable (%)



(1) Données extrapolées.
(2) Toutes les émissions de GES du tableau sont basées sur les données du marché.
(3) La consommation totale d'énergie provient de l'utilisation des locaux, elle n'inclut pas la consommation en MWh provenant des véhicules de fonction.

Accompagner la transition vers une économie bas-carbone

Les effets physiques liés au climat, comme ceux résultant d'événements climatiques extrêmes, peuvent perturber le bon déroulement de nos opérations et impacter les ressources environnementales. Dans le cadre du programme de Continuité des Activités du Groupe, une analyse de l'exposition des différents bureaux aux effets physiques d'événements météorologiques extrêmes a été lancée, la fréquence de ces changements climatiques étant en constante augmentation.

Les effets de transition des opérations sont susceptibles de nous affecter de diverses manières, telles que par: des exigences juridiques élargies en matière de conformité, une modification des coûts de l'énergie et des mécanismes de compensation carbone, ainsi que des considérations pouvant affecter notre réputation. Pour tenir compte de l'impact de ces considérations climatiques sur nos activités, nous avons mis en place des actions visant à :

- contrôler les exigences légales et réglementaires opérationnelles de tous ses bureaux ; et
- neutraliser son impact opérationnel sur les changements climatiques et poursuivre activement les opportunités d'adaptation pour ses opérations.

Bien que nous anticipions un rebond des émissions de GES causé par un probable retour à la hausse des voyages d'affaires et de l'occupation des bureaux une fois passé l'impact de la pandémie sur nos opérations, nous visons à limiter cet effet de rebond en capitalisant sur des changements comportementaux et l'adoption de nouveaux modes de travail sur le long terme. La poursuite des installations de visioconférence vise à faciliter ce changement. Le nombre d'unités de visioconférence dédiées a augmenté de 39%, passant de 85 à 118 unités en 2021.

Par ailleurs, en 2021, nous avons décidé d'augmenter notre **Prix Interne du Carbone (ICP)** à 50€ la tonne de CO_2eq. Ce mécanisme accorde une valeur monétaire aux gaz à effets de serre liés à nos opérations et est un moyen d'influencer de façon responsable les émissions générées, y compris celles liées aux déplacements professionnels. Les fonds récoltés au travers de l'ICP servent à financer le développement d'autres initiatives de réduction des émissions carbone à petite et moyenne échelle, et à obtenir des crédits de compensation vérifiés, pour les émissions ne pouvant être évitées.

En novembre 2021, nous nous sommes engagés à **atteindre zéro émission nette sur nos opérations d'ici 2030**. Ce nouvel objectif s'inscrit dans la continuité des efforts fournis pour réduire les émissions de gaz à effet de serre liées à nos activités et permet de revoir à la hausse les ambitions de nos engagements fixés en 2019.

Ce nouvel objectif requiert certaines modifications de nos modes de fonctionnement et impose de ramener à zéro l'impact des émissions de GES de nos activités sur le changement climatique au cours de la prochaine décennie. Cela passe par une réduction des émissions par rapport au niveau de référence de 2018 (données du marché prises en compte) :

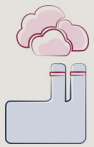
- plus de 80% des émissions absolues de scope 1 + 2 ; et
- 24% par ETP des émissions de scope 3.

Concernant le reste de notre empreinte carbone, nous avons pour objectif d'ici 2030, d'être en mesure d'éliminer de l'atmosphère une quantité de dioxyde de carbone (CO_2) équivalente à nos émissions opérationnelles résiduelles, grâce à un mélange de solutions naturelles et technologiques permettant la captation et/ou la séquestration carbone. Cette approche vise à lutter à la fois contre la crise climatique et contre la rapide perte de biodiversité, grâce notamment à l'investissement dans des solutions « *nature-based* ». Tout au long de cette transition, nous continuerons de compenser nos émissions résiduelles par des crédits d'évitement carbone certifiés par des standards reconnus à l'échelle internationale. L'approche de compensation pour nos émissions opérationnelles résiduelles en 2021 reflète cet engagement. Pour la première fois, elle inclut des certificats soutenant des projets d'élimination du carbone basés sur des solutions naturelles et technologiques en Amérique du Sud et centrale, et en Europe.

Afin de mener à bien ce changement, nous continuerons de :

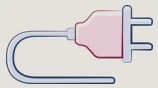
- suivre en permanence les émissions de GES liées à nos opérations pour chaque bureau et par division ;
- adopter des modèles de travail alternatifs et nous orienter vers des options de transport plus responsables lorsque cela est possible ;
- conduire des évaluations énergétiques des bureaux pour identifier et saisir les potentielles économies d'énergie réalisables ; procurer des équipements à faibles consommations énergétiques et parvenir à réduire la consommation de 25% par ETP d'ici 2025 ; et
- pourvoir 100% d'électricité renouvelable pour tous nos bureaux d'ici 2025, et du biogaz lorsque cela est possible.

Au cours des 12 derniers mois, nous avons constaté :



Une baisse de nos émissions totales de GES

Une augmentation de nos achats d'électricité renouvelable



Une baisse de notre consommation d'énergie

Une réduction de nos émissions de GES liées aux déplacements professionnels

Préservation et protection de la biodiversité

En accord avec la reconnaissance grandissante des risques associés à la perte de biodiversité, nous visons en permanence à améliorer nos processus de gestion de l'environnement sur nos opérations, de façon à minimiser l'impact environnemental qui résulte de notreutilisation des ressources matérielles, telles que le papier et autres fournitures.

La **gestion et l'utilisation responsables des matériaux** ont continué d'être au centre de nos préoccupations en 2021, notamment à travers :

- la mise en place d'un guide d'utilisation responsable des matériaux pour le Groupe visant à suivre et à réduire notre consommation des ressources matérielles et à s'assurer que le papier d'impression, principale ressource utilisée, provient de sources durables [1] ; et
- l'expansion du programme d'élimination des plastiques à usage unique non nécessaires (USUP) en 2021. Fin 2021, 27 bureaux n'utilisaient plus ces plastiques, soit une augmentation de 35% par rapport aux 20 bureaux *USUP free* de 2019.

Cette année encore, le contexte de la Covid-19 a eu un impact important sur **notre empreinte environnementale liée aux déchets et sur nos pratiques de recyclage**. Le total des matières cédées en 2021 a diminué de 43% par rapport à 2019. Cette tendance s'explique en partie par une diminution importante des matières recyclables, des déchets d'enfouissement et des déchets incinérés produits dans certains des principaux bureaux en raison du télétravail.

Progrès de 2021 sur les objectifs (par rapport à l'année de référence 2018)

100% du papier d'impression provient de sources durables	▪ 99% de papier d'impression provenait de sources durables en 2021
Réduction de 25% de l'utilisation de papier par ETP d'ici 2025	▪ Réduction de l'utilisation totale de papier de 64% par ETP par rapport à l'année de référence [1], dépassant l'objectif de -25%. Nous reconnaissons que cette baisse a été largement impactée par les restrictions liées à la Covid-19
80% de taux de recyclage d'ici 2025	▪ 38% des déchets ont été recyclés
Zéro déchet mis en décharge d'ici 2030	▪ Réduction de 103,5t des déchets mis en décharge par rapport à 2018 (baisse de 17% par rapport à 2020). L'enfouissement de déchets représente 7% du total des déchets éliminés en 2021, contre 19% en 2018

(1) L'année de référence de 2018 tient compte de l'utilisation de tous les matériaux. Il est supposé que la consommation de papier représente environ 90% de l'utilisation totale des matériaux.

Engagement auprès de la chaîne d'approvisionnement

Nous sommes conscient des risques potentiels d'association, ou de complicité indirecte à des pratiques environnementales négatives au travers de notre **chaîne d'approvisionnement**. En 2021, nous avons publié nos exigences en matière de respect des principes fondamentaux de gestion environnementale dans un Code de conduite des fournisseurs. Le Code s'applique aux relations des fournisseurs avec leurs propres employés, sous-traitants, et tout autre tiers prestataire des entités et organisations faisant partie du contrat.

Dans le cadre de cet accord, le Groupe tente de mettre à profit son influence afin d'accroître le dialogue et l'engagement en faveur de pratiques environnementales responsables au sein de sa chaîne d'approvisionnement.

Utilisation d'un véhicule électrique pour la collecte des déchets à Londres

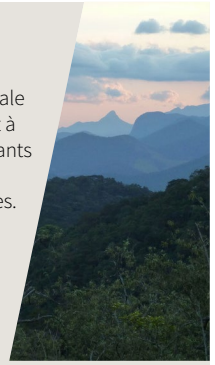
En 2021, l'équipe du bureau de Londres a dialogué avec son entreprise de recyclage afin d'établir la mise en place d'une collecte de ses déchets et autres matériaux à éliminer, par un véhicule entièrement électrique. Le passage à l'électrique, qui a commencé en janvier 2022, remplacera l'utilisation de véhicules diesel, ce qui contribuera à améliorer la qualité de l'air et à réduire la pollution sonore sur ces trajets dans Londres et ses alentours. Le véhicule est rechargé avec de l'électricité renouvelable, ce qui permettra de réduire au minimum les émissions liées à la phase d'utilisation du véhicule.

(1) Rothschild & Co définit la source de papier comme étant durable si elle est estampillée par au moins l'un de ces standards : *Forest Stewardship Council* (FSC), *Programme for the Endorsement of Forest Certification* (PEFC) ou constituée à base de matériaux recyclés à 100%.

3.5 Partenariats philanthropiques : R&Co4Generations

R&Co4Generations soutient des initiatives environnementales qui visent àapporter des solutions durables et à impact aux problèmes engendrés par le changement climatique. L'accent est particulièrement mis sur des projets permettant d'encourager l'innovation.

World Land Trust



World Land Trust est une organisation internationale à but non lucratif qui se consacre à la protection et à la conservation des habitats parmi les plus importants du monde, grâce à l'acquisition de terrains, des activités de reforestation et à la gestion des réserves.

Le soutien de R&Co4Generations va contribuer à l'achat de plus de 10 000 hectares de terres en Amérique du Sud, permettant ainsi une protection durable des habitats menacés par la déforestation. Le financement va également permettre la formation des populations autochtones au métier de ranger, visant à patrouiller les zones protégées, surveiller la faune sauvage et seconder les chercheurs. Les rangers jouent également un rôle de sensibilisation pour leurs communautés vis-à-vis de l'écologie, notamment à travers l'animation d'ateliers dans les écoles, amenant les enfants à intégrer les questions de préservation de l'environnement dans leur réflexion dès leur plus jeune âge.

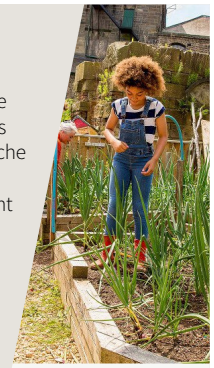
Noe

NOE est une association de protection de la nature et de sauvegarde de la biodiversité, qui met en œuvre des programmes de conservation d'espèces menacées, de gestion d'espaces naturels protégés, et de soutien aux activités économiques qui favorisent la protection de la biodiversité. R&Co4Generations soutient le projet Lepinoc ; un pilote de surveillance automatisée des papillons de nuit. Les papillons de nuit sont des maillons essentiels de la chaîne alimentaire et jouent un rôle majeur dans la pollinisation végétale. Le projet Lepinoc doit jouer un role majeur dans la bonne compréhension d'enjeux tels que la pollution lumineuse et l'artificialisation des sols. Il vise aussi à encourager une adaptation de nos pratiques pour limiter nos impacts.

Young People's Trust for the Environment

L'association « *Young People's Trust for the Environment* » (YPTE) sensibilise les jeunes à la protection de l'environnement et les aide à comprendre l'importance du développement durable. Elle inspire les jeunes et les encourage à jouer un rôle de premier plan dans la lutte pour la protection de l'environnement afin d'assurer que les générations futures vivent davantage en harmonie avec la nature qui les entoure.A travers son soutien, R&Co4Generations permet l'organisation de « The Primary Awards for Green Education in Schools », une compétition ouverte à toutes les écoles primaires britanniques pour encourager les projets de sensibilisation des jeunes entre 5 et 11 ans aux questions environnementales.

The Garden School Foundation



La « Garden School Foundation (GSF) » propose une éducation à la nature aux jeunes qui fréquentent les « Title I schools* » à Los Angeles. Grâce à son approche originale, l'association cherche à renforcer les liens entre justice alimentaire, gestion de l'environnement et santé des communautés locales En utilisant tout le potentiel de transformation des jardins scolaires en sites d'enseignement, GSF souhaite voir se développer une génération d'enfants sains, qui s'occupent de leur corps et sont pleinement conscients et respectueux de leur environnement et de la Terre. R&Co4Generations prend en charge le coût d'un éducateur chargé de former les jeunes au jardinage.

*« Title 1 schools » sont des écoles où plus de 40 % des élèves sont issus de familles à faibles revenus.

R&Co4 Generations

4. Impact sur nos collaborateurs et sur la société

25,4%
de femmes aux niveaux AD et supérieurs

40%
des Membres du Conseil de Surveillance sont des femmes

39%
ont une durée d'activité de 5 ans (et +)

16%
de rotation du personnel

Env. 1 300
participants aux formations D&I

4.1 Priorités stratégiques

Notre Groupe s'engage à cultiver une culture de collaboration, favorisant l'inclusion et le respect des personnes, et à contribuer à une société dans laquelle chacun a la possibilité de s'épanouir. Cette section présente les initiatives, les produits et services et les politiques de notre Groupe qui soutiennent ces objectifs, minimisent les risques pour ses parties prenantes et permettent de dynamiser certaines opportunités commerciales dans ces domaines.

Aperçu de nos priorités stratégiques

Priorités	Promouvoir la diversité	Veiller au bien-être de nos collaborateurs	Lutter contre les inégalités
Objectif	▪ Attirer et retenir les meilleurs talents provenant de divers horizons ▪ Créer un environnement où l'égalité des chances et la collaboration sont de mise ▪ Développer les meilleurs talents	▪ Préserver le bien-être de nos collaborateurs et leur mettre à disposition un cadre de soutien	▪ Promouvoir l'égalité des chances pour les candidats issus de groupes traditionnellement sous-représentés ▪ Respecter les droits de l'Homme
Priorités dans la gestion des opérations	▪ Culture inclusive ▪ Égalité des chances ▪ Représentation diverse et équilibrée ▪ Opportunités de développement ciblées, y compris autour des capacités techniques, personnelles et de *leadership*	▪ Santé physique, mentale et émotionnelle ▪ Flexibilité du travail, approche équilibrée du travail ▪ Santé et sécurité	▪ Opportunités de carrière pour les jeunes issus de groupes sous-représentés ▪ Gestion des risques liés aux droits de l'Homme chez nos fournisseurs
Engagements dans nos lignes de métier	Intégration des considérations en matière d'impact social dans l'offre de produits et de services, dans les politiques d'investissement et dans l'approche des mandats de conseil		
Activités philanthropiques	Soutenir les organisations qui renforcent la création d'opportunités pour les jeunes issus de milieux défavorisés		
Engagements au niveau de notre Groupe	▪ Charte *Women in Finance* : 30% de femmes aux niveaux AD et supérieurs d'ici 2024 (Groupe) ▪ 30% de femmes membres du GEC d'ici 2027 ▪ Charte *France Invest for Gender Equality* (France) ▪ Charte *Advance* – mixité professionnelle (Suisse)		▪ Principes fondamentaux de la convention de l'Organisation Internationale du Travail ▪ *Modern Slavery Statement* (Royaume-Uni) ▪ Exclusions/*due diligence* par nos lignes de métiers pour les activités peu ou non respectueuses des droits de l'Homme
Faits marquants 2021	▪ 25,4% de femmes aux niveaux AD et supérieurs ▪ 13% femmes au GEC ▪ Révisions des processus d'embauche pour les jeunes diplômés ▪ >50 femmes AD/D soutenues dans le cadre du Programme mondial de parrainage ▪ Environ 1 300 participants aux formations D&I ▪ Sensibilisation au partage de données personnelles pour soutenir les groupes sous-représentés ▪ >150 participants au *Graduate Programme* ▪ >230 participants au programme de promotion ▪ Enquête sur l'équilibre travail-vie personnelle et l'inclusion	▪ Technologies pour faciliter la mobilité du travail et la collaboration à distance ▪ Chartes pour le travail agile ▪ *Enquêtes « pulse »* pour suivre la satisfaction de nos collaborateurs ▪ Projet *« Workplace of the Future »* ▪ 16 séminaires pour le bien-être dispensés en ligne ▪ 98% des formations santé-sécurité demandées ont été réalisées	▪ Révision des critères de compétences pour les entretiens ▪ Partenariats avec *UpReach* and *Bright Network*, *# 10000 BlackInterns* ou *Sponsors for Education Opportunity* ▪ Nouveau Code de conduite pour les fournisseurs ciblant les potentiels risques de complicité dans les atteintes aux droits de l'Homme
Développements futurs	▪ Engagement et responsabilité du *leadership* ▪ Doter les managers de compétences pour favoriser une culture inclusive dans leurs équipes ▪ Gestion active des talents et planification des successions ▪ Approche intégrée et évolutive du recrutement en début de carrière et embauches latérales ▪ Cartographie des opportunités sur différents métiers pour favoriser la diversité des talents ▪ Des opportunités d'apprentissage sous format digital, accessibles à tous nos collaborateurs	▪ Élargir la disponibilité des possibilités d'apprentissage et des outils pratiques ▪ Sensibilisation aux sujets liés à la santé mentale, focalisation sur le rôle des managers dans la protection de la santé mentale et émotionnelle de nos collaborateurs	▪ Élargir la portée du recrutement, notamment vis-à-vis des considérations socio-économiques ▪ Intégrer l'analyse des risques liés aux droits de l'Homme au fur et à mesure de l'évolution du processus d'évaluation des risques fournisseurs tiers

4.2 Impact sur nos opérations et sur notre culture

L'engagement et l'expertise de nos divers collaborateurs sur plus de 40 sites sont essentiels à notre modèle économique et à la création de valeur pour toutes nos parties prenantes sur le long terme. Notre Groupe s'engage à :

- permettre à tous nos collaborateurs de réaliser leurs aspirations personnelles et professionnelles et d'avoir accès à des opportunités de croissance sur le long terme ; et
- offrir un environnement inclusif, favorable à la collaboration et où la diversité et les différences de perspective sont valorisées.

Gouvernance : Notre stratégie en matière de ressources humaines est établie par le Gérant. Le Comité Exécutif du Groupe, les fonctions de direction au sein des différents métiers du Groupe et les fonctions support sont assistés par la fonction RH Groupe et des experts au niveau de nos lignes de métier afin de mettre en œuvre les pratiques en matière de RH propres à leurs activités. Le Directeur des Ressources Humaines du Groupe est membre du Comité Exécutif du Groupe et du *Group Operating Committee*. De plus, le Comité Égalité et Inclusion du Groupe (Global Balance & Inclusion Committee), coprésidé par l'un des *Managing Partners* de Rothschild & Co Gestion, conseille le Comité Exécutif du Groupe et la direction de chacun des métiers sur les initiatives mises en place à l'échelle du Groupe.

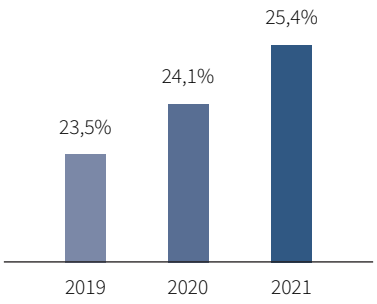
Diversité et inclusion

Notre Groupe prône un environnement inclusif, favorable à la collaboration et où la diversité et les différences de perspective sont valorisées.

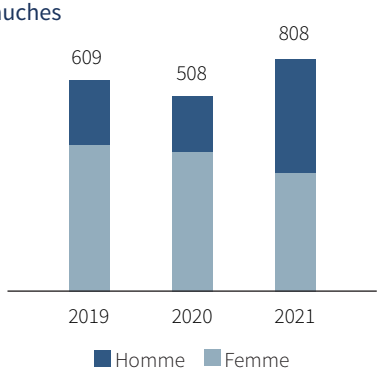
Pour ce faire, nous nous appuyons sur des politiques et l'offre d'avantages (définis le cas échéant dans les manuels pour nos collaborateurs de chaque bureau), conçus de manière à offrir la **même égalité des chances à tous**. Nos entités souhaitent recruter et récompenser les talents en fonction de leur expérience et potentiel d'évolution, en veillant à trouver le meilleur candidat pour un poste et à l'accompagner dans son développement personnel.

Indicateurs clés et leurs évolutions dans le temps

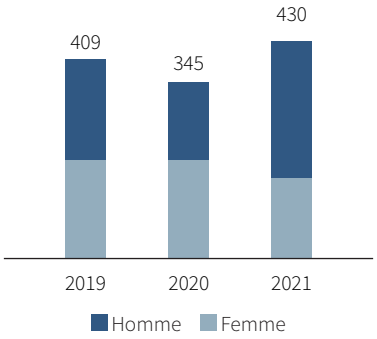
Femmes aux niveaux Assistant Director et supérieurs



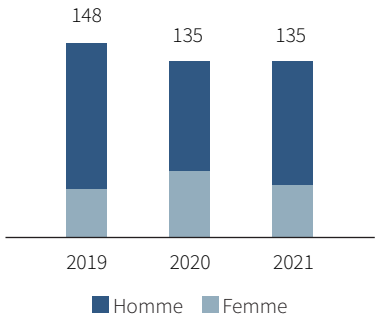
Embauches



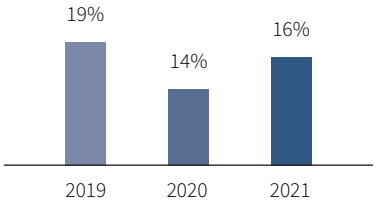
Promotions



Diplômés



Taux de rotation du personnel



En 2021, le Comité Égalité et Inclusion a lancé plusieurs nouvelles initiatives, visant à encourager une **culture inclusive** :

- un atelier pilote destiné aux dirigeants et aux principaux prescripteurs, visant à explorer un éventail d'avantages dont bénéficient (ou non) certains individus et les différents impacts que cela engendre ;
- un atelier sur les principes fondamentaux autour de l'inclusion, suivi par 50% des collègues de grade *Senior Associate* et en dessous dans le monde, afin d'en apprendre plus sur les concepts de similarité, des biais de stéréotype et de découvrir des techniques conscientes pour supprimer ses propres biais lors des prises de décisions et contribuer à une culture plus inclusive ;
- un module destiné aux gérants d'équipes visant à souligner les bénéfices de la différence (qu'elle soit de perspectives, d'expériences, de styles) sur la créativité et la performance d'une équipe, et rappeler le rôle des *managers* dans la mise en place des conditions nécessaires à la performance optimale de tous les membres de l'équipe ;
- le lancement d'un cadre de critères en termes de compétence pour les entretiens à tous les niveaux ainsi que d'une formation sur l'application des principes d'inclusion lors des entretiens, pilotée au Royaume-Uni et qui sera adoptée aux États-Unis, en Suisse, en Allemagne, au Moyen-Orient et en Espagne en 2022 ; et
- la poursuite d'un programme pilote de mentorat inversé où les membres du Comité Égalité et Inclusion sont mentorés par des Associés de l'ensemble du Groupe qui partagent ouvertement leurs perspectives et expériences, avec pour but d'identifier certains moyens pouvant contribuer à une évolution de la culture dans l'ensemble du Groupe.

Les **réseaux et alliances** de collaborateurs, tels que *EMbrace* au Royaume-Uni ou le réseau *LGBT*, représentant différents groupes de collaborateurs dans l'entreprise, sont parrainés par le Comité Égalité et Inclusion du Groupe (*Global Balance and Inclusion Committee*) et constituent un élément important de notre culture. Ils jouent un rôle fondamental dans la stratégie pour l'Égalité et l'inclusion (*Balance & Inclusion*), car ils permettent de développer des liens, de sensibiliser nos collaborateurs et d'assurer une représentation plus équitable. Ceci est au cœur de notre position de proposer un lieu de travail diversifié et inclusif.

En mai 2021, une **enquête menée auprès de nos collaborateurs** sur l'équilibre travail-vie personnelle et l'inclusion a permis de mesurer l'efficacité des actions que nous avons initiées pour créer un environnement de travail qui soit équilibré et ouvert à tous, et d'accueillir les réflexions et les suggestions de nos collaborateurs. Les résultats de l'enquête 2021 ont révélé qu'une grande majorité de nos collaborateurs considèrent leur environnement de travail comme inclusif et nous ont permis d'identifier des pistes de réflexion pour les prochaines années.

Notre Groupe a pour ambition d'assurer une **représentation équilibrée** et d'accroître la diversité de perspectives et d'expériences à tous les niveaux, et plus particulièrement aux niveaux les plus élevés, où l'impact sur la prise de décision est plus direct.

Reflet de cette ambition, nous avons signé la Charte *Women in Finance*, à travers laquelle nous nous engageons à ce que les femmes représentent 30% de nos collaborateurs aux niveaux *Assistant Director* ou supérieurs à l'échelle du Groupe d'ici 2024. Cet engagement se décline en objectifs aspirationnels pour chacune de nos lignes de métier, qui ont à leur tour accéléré leurs efforts, notamment en termes d'attraction, de rétention et de développement des talents.

Au 31 décembre 2021, 25,4% de nos collaborateurs au niveau *Assistant Director* et supérieurs dans le monde étaient des femmes (contre 24,1% en 2020).

Par ailleurs, le Gérant s'est fixé pour objectif d'atteindre 30% de femmes au sein du Comité Exécutif du Groupe d'ici 2027. Au 31 décembre 2021, 13% des membres du Comité Exécutif du Groupe sont des femmes.

La poursuite des progrès dans ce domaine est essentielle à notre réussite future, tant pour l'attraction et la rétention des talents les plus performants, que pour la garantie des meilleurs résultats aux clients.

Afin d'assurer qu'aucun traitement discriminatoire n'ait lieu au niveau des décisions de recrutement, de développement de carrière et de rémunération, nous nous engageons à travailler en étroite collaboration avec les collaborateurs en situation de handicap et des conseillers experts en santé du travail afin de leur apporter les ajustements et les conditions nécessaires qui leur permettent de réussir et de s'épanouir sur leur lieu de travail.

Un nouveau plan de **recrutement** a été initié en 2021 avec pour objectif d'apporter des changements importants sur le long terme, visant à renforcer nos efforts en termes d'attraction et de création d'un vivier de talents diversifié et à assurer la représentation de divers parcours, de divers modes de pensées et d'expériences des collaborateurs que nous attirons.

Cela comprend :

- le pilotage de nouveaux guides d'entretien et d'évaluation pour un processus de sélection équitable et inclusif à l'échelle mondiale - qui sera déployé en 2022 - en s'appuyant sur une approche cohérente, permettant de tester les compétences clés de façon équitable tout au long du processus ; et
- une augmentation du recrutement direct pour les embauches de profils expérimentés, ce qui permet d'adapter l'approche du recrutement aux exigences de nos lignes de métiers et d'assurer la prise en compte d'un ensemble de candidats aux profils variés. En 2021, 36% des nouvelles embauches directes étaient des femmes.Nous mettons également l'accent sur un certain nombre d'initiatives à l'échelle mondiale, visant à promouvoir une représentation équilibrée dans tous les programmes de recrutement en début de carrière.

Partenariats et engagements publiques

WOMEN IN FINANCE CHARTER	*THE MENTORING FOUNDATION, FTSE 100®CROSS-COMPANY MENTORING PROGRAMME*	*INITIATIVE : THE DIVERSITY PROJECT*	*CHARTE : FRANCE INVEST FOR GENDER EQUALITY*	**CHARTE : *ADVANCE* – POUR LA MIXITÉ DANS L'ENTREPRISE**
N.M. Rothschild & Sons Limited est signataire depuis 2019 – engagement étendu à l'ensemble de notre Groupe	N.M. Rothschild & Sons Limited est un partenaire de longue date de *The Mentoring Foundation*.	N. M. Rothschild & Sons Limited est devenu membre en 2021	Rothschild Martin Maurel SCS et Five Arrows Managers SAS sont signataires depuis 2020	Rothschild & Co Bank AG est signataire depuis 2020

Nous mettons également l'accent sur un certain nombre d'initiatives à l'échelle mondiale, visant à promouvoir une représentation équilibrée dans tous les programmes de recrutement en début de carrière.

Sponsors for Educational Opportunity (SEO)

Le débat autour des inégalités ethniques nous a conduit à renforcer notre engagement à relever ces défis et à prendre des mesures significatives pour apporter notre soutien à de jeunes étudiants étant issus de milieux typiquement sous-représentés en début de carrière, dans le but d'élargir leurs horizons, d'élever leurs aspirations et de leur permettre de développer les compétences, les réseaux et les expériences nécessaires pour les aider à réussir. N.M. Rothschild & Sons Limited a collaboré avec SEO, une organisation caritative qui accompagne des étudiants talentueux issus de minorités ethniques ou de milieux socio-économiques défavorisés, de façon à les aider à réussir leur carrière, afin de s'engager auprès des étudiants issus de l'héritage noir et de rendre l'industrie plus accessible. Un événement dédié aux étudiantes lors de la Journée internationale de la femme visait à souligner l'importance de la diversité et de l'égalité des sexes pour les sociétés de conseil indépendantes lorsqu'elles cherchent à attirer des talents en début de carrière, ainsi que les mesures proactives prises pour les encourager.

En 2021, notre Groupe a révisé son ***Global Sponsorship Programme*,** qui accompagne des femmes talentueuses et performantes aux niveaux *Assistant Director* ou supérieurs et susceptibles de progresser au sein de l'organisation dans leurs orientations de carrière. Cela nous a permis d'identifier de nouvelles opportunités d'évolutions au cours de l'année 2022.

Nous avons également poursuivi nos efforts en matière de **collecte de données personnelles** visant à mieux comprendre la **composition de nos effectifs et leurs profils** en invitant les collaborateurs à partager des données d'auto-identification (lorsque la législation locale le permet). Au fil du temps, cela devrait nous permettre de mieux identifier les possibilités d'amélioration en vue d'assurer une représentation équilibrée et inclusive à travers le Groupe, notamment en termes d'appartenance ethnique et de milieu socio-économique.

Seules les qualifications et les compétences nécessaires au rôle seront un critère de choix dans les **promotions et les récompenses de performance**. Une révision annuelle des salaires pour l'ensemble de nos collaborateurs permet de s'assurer de l'absence d'écart de rémunération au sein de notre Groupe entre collaborateurs occupant des fonctions similaires. Afin de garantir la transparence pour l'ensemble de nos collaborateurs les politiques de promotion sont disponibles sur notre intranet et sont appliquées par les comités des divisions qui supervisent les promotions au niveau mondial. Nous sommes soucieux d'assurer une représentation équilibrée dans ces comités ainsi qu'aux Comités *Benchmarking* lors du processus d'évaluation des performances.

Présentation des initiatives et des partenariats pour le recrutement en début de carrière

ÉVÉNEMENTS ET ATELIERS ORGANISÉS PAR *WOMEN IN FINANCE*

Accompagner le développement de carrière des femmes pour identifier les talents à un stade précoce et permettre aux étudiants d'acquérir des connaissances sur les différents aspects d'une opération de fusion-acquisition, ainsi qu'améliorer leurs compétences techniques et de présentation.

UPREACH

UpReach accompagne plus de 2 000 étudiants pour leur assurer des emplois de haut niveau, en partenariat avec des *City firms*, contribuant à élargir les horizons, à élever les aspirations et à permettre aux étudiants issus de milieux économiquement défavorisés, de développer leurs compétences, leur réseau et d'avoir toutes les chances pour réussir.

#10000BLACKINTERNS

#10000BlackInterns est une initiative destinée à accroître la représentation des talents noirs dans les métiers de l'investissement. L'initiative vise à contribuer à transformer les horizons et les perspectives de nombreux jeunes noirs, en leur offrant des possibilités de formation et de développement, ainsi qu'une expérience professionnelle rémunérée.

BRIGHT NETWORK

Bright Network aide les entreprises à attirer un vivier diversifié de candidats issus de groupes traditionnellement sous-représentés.

GTI TARGET JOBS

Il s'agit du réseau d'employeurs et d'universités le plus important au Royaume-Uni et en Irlande. Il propose des profils d'employeurs, des stages, des placements et des opportunités pour les diplômés, et soutient les étudiants dans leurs apprentissages, leurs orientations de carrière, et dans le développement de compétences pour trouver leur rôle

Attraction et développement des talents

Identifier, développer les talents et encourager nos collaborateurs à tirer le meilleur parti de leur carrière est l'un des principaux axes de notre stratégie. Au cours de l'année 2021, nous avons engagé plus de 800 nouveaux collaborateurs, et le taux de rotation du personnel était de 16% (contre 14% en 2020). Notre Groupe s'engage à attirer et à retenir les individus à fort potentiel, déterminés à progresser et faisant preuve d'un bon esprit d'équipe. Nous nous engageons aussi à offrir à tous nos collaborateurs des possibilités de formation et de développement les aidant à maximiser leur potentiel en acquérant les compétences requises pour atteindre les objectifs de l'entreprise, et pouvoir progresser dans leur carrière.

Les diplômés, stagiaires et apprentis jouent un rôle crucial dans la construction de l'entreprise dès leur premier jour et ce tout au long de leur carrière avec nous. Lors du **recrutement** de professionnels expérimentés, nous misons sur des profils pouvant apporter une certaine force intellectuelle, offrir une perspective singulière et démontrer une véritable passion pour leur métier, ainsi que l'envie et la détermination à délivrer de façon constante des services d'excellence.

La perturbation de l'environnement physique de travail subie au cours des 18 derniers mois a modifié notre approche en matière de recrutement et de gestion des programmes de carrière, nécessitant des solutions créatives et virtuelles pour attirer les meilleurs talents en début de carrière. L'introduction d'une nouvelle plateforme virtuelle comme centre d'évaluation permet de recréer des conditions similaires à celle d'une expérience en personne, et assure un processus de sélection juste et inclusif. À Londres, le programme de stages d'été ainsi que les programmes de formation des diplômés à travers le monde ont été conçus sous forme hybride, c'est-à-dire à la fois virtuels et en salle de classe.

Nous proposons un certain nombre de programmes de **formations structurées :**

- les programmes de formations et de stages au sein des divisions de Conseil financier, Banque privée et Gestion d'actifs et Capital investissement et Dette privée, sont destinés à la fois aux étudiants en dernière année d'études universitaires et à ceux étant déjà diplômés. Plus de 250 stages rémunérés ont été proposés en 2021, avec un taux de conversion de plus de 40% de ces programmes vers des postes de niveau supérieur ;
- les programmes de promotion sont conçus pour s'assurer que les collègues suivant les principales étapes de promotion reçoivent une formation spécifique leur permettant d'être des leaders performants. 238 *Associates* et ADs/VPs nouvellement promus ont été invités à participer en 2021 ; et
- les *Managing Directors* nouvellement promus bénéficient eux aussi d'un accompagnement individuel sur plusieurs mois, centré à la fois sur leur carrière et sur leur capacité de *leadership*.

Nouveau programme de développement du management

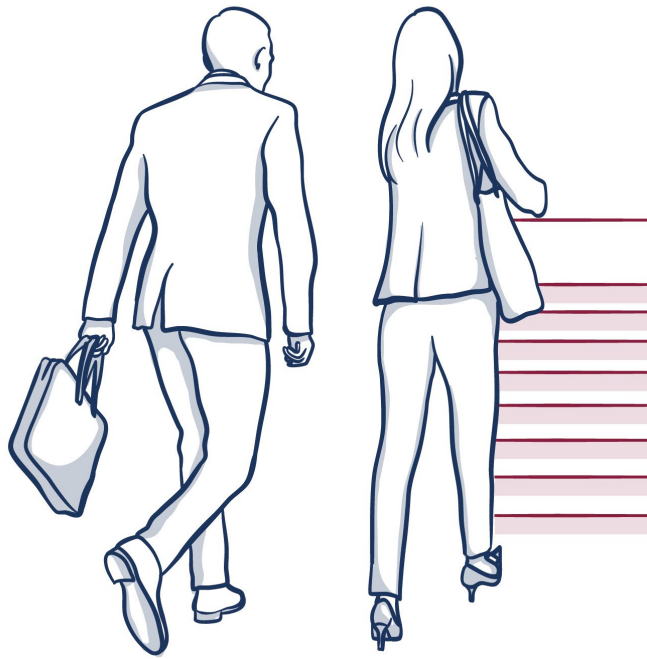
En 2021, un nouveau programme de développement du management composé de 4 modules a été lancé : Gestion de soi, Gestion des autres, Gestion inclusive et Intégration du changement. Plus de 100 managers nouvellement promus ont été invités à participer au programme et ont suivi au total plus de 2 200 heures de formation au management et de coaching individuel. L'évaluation du programme par les managers a été très positive, 93% des participants estimant disposer d'une gamme d'outils et de techniques leur permettant de déléguer, de fixer des objectifs et d'encadrer efficacement leur équipe. Ils sont également 93% à penser qu'ils possèdent les compétences requises pour être un manager efficace.

Tous nos collaborateurs ont accès à des programmes de développement de carrière, spécifiques à chaque ligne de métier et à chaque étape de carrière. Les programmes de développement des compétences techniques et personnelles des Analystes et des Associés s'appuient sur les formations dispensées dans le cadre du *Graduate Programme*. Les retours réguliers sur l'évolution de carrière permettent aux Analystes et aux Associés de se concentrer sur leur développement. En 2021, toutes les formations ont été dispensées virtuellement, ce qui a permis un meilleur accès à la formation des collègues à travers le monde, avec un nombre total d'heures de formation de 64 177 heures (couvrant 100% des effectifs). La formation acouvert des sujets tels que le juridique et la conformité, la sécurité de l'information, la sensibilisation commerciale, le management et le *leadership*, l'efficacité personnelle, la communication, le bien-être au travail, les compétences techniques, la diversité et l'inclusion, la santé et la sécurité, la continuité opérationnelle, la sécurité et la gestion de crise ainsi que la gestion de la relation client.

L'identification des talents et la planification des successions ont été des priorités majeures pour toutes nos lignes de métier en 2021 et ont été complétées par le lancement du module « *Workday Talent* ». Les plans de succession des postes de direction de toutes les divisions ont été examinés et actualisés, et les plans de carrière, les initiatives de développement et les plans de recrutement d'individus clés ont été mis en place, le cas échéant.

La gestion de la performance est essentielle à la réussite de notre stratégie en matière de ressources humaines. Les retours sur la performance de chacun de nos collaborateurs sont encouragés régulièrement tout au long de l'année. Les performances sont formellement évaluées à la fin de chaque année et aident à contribuer au développement de carrière de nos collaborateurs. En 2021, 88% [1] de nos collaborateurs ont bénéficié d'une revue de performance. Notre modèle de carrière reflète nos principes directeurs et fournit à tous nos collaborateurs un ensemble d'exigences claires et cohérentes adaptées à toutes les divisions, zones géographiques et aux différents parcours professionnels.

Conscients de l'impact du travail à distance, rendant plus difficiles l'intégration et le développement des équipes, nous avons renforcé notre soutien aux équipes, notamment au travers de l'utilisation d'outils psychométriques, d'ateliers de coaching et de résolution de problèmes.



(1) Les collaborateurs nous ayant rejoint à partir du 1er octobre de l'année concernée ne sont pas inclus dans le processus d'évaluation de performance.

Bien-être de nos collaborateurs

Notre Groupe s'engage à préserver et à veiller à la santé et au bien-être de tous ses collaborateurs, ainsi qu'à leur mettre à disposition un cadre de soutien pour assurer leur bien-être personnel et professionnel, malgré les exigences du monde du travail d'aujourd'hui.

Nous avons pour objectif de veiller à fournir les informations et méthodes de support permettant à tous nos collaborateurs de gérer au mieux et de manière proactive leur propre santé. Notre stratégie en matière de bien-être au travail couvre les préoccupations liées au bien-être de la famille et de la santé mentale, physique et financière. Pour soutenir le programme en interne, nos collaborateurs bénéficient d'une gamme de services et d'avantages en matière de santé, tels que le *Employee Assistance Programme* au Royaume-Uni, et l'accès à des prestataires de santé et de santé du travail qui visent à assurer leur bien-être général au sein de nos différents bureaux.

Programme d'assistance aux employés

Nous proposons un programme d'assistance aux employés à nos collaborateurs et à leurs familles proche au Royaume-Uni. Il permet d'accéder à des services confidentiels d'orientation, de conseil et d'information fournis par des conseillers qualifiés qui peuvent aider à résoudre un large éventail de problèmes, par exemple des problèmes d'endettement, des problèmes émotionnels ou relationnels, si quelqu'un est victime d'un accident ou d'un crime. Des conseillers qualifiés aident à clarifier les problèmes auxquels nos ocllaborateurs peuvent être confrontés et leur apportent le soutien dont ils ont besoin, y compris des mesures pratiques et des sources d'aide supplémentaires.

L'application *Unmind*, un service confidentiel proposant des outils faciles à utiliser et ayant été testés cliniquement, permet d'accompagner nos collaborateurs du monde entier dans la gestion des facteurs pouvant impacter leur santé, de l'amélioration du sommeil à la méditation en passant par la gestion du stress.

Les bureaux du monde entier travaillent ensemble afin d'identifier les sujets communs les plus fédérateurs et pertinents. En 2021, nous avons organisé 16 sessions virtuelles autour de sujets de santé physique et mentale et sur le bien-être (par exemple, la prévention du cancer, les troubles du sommeil, la santé mentale, la ménopause au travail et les habitudes de santé) à l'intention de tous nos collaborateurs et a mis les enregistrements de ces sessions à la disposition de tous nos collaborateurs dans le monde. Une lettre d'information régulière dédiée au bien-être et diffusée dans le monde entier apporte des éclairages sur la nutrition, le bien-être physique et mental.

La pandémie mondiale a agi comme catalyseur de changement des attitudes et des pratiques de travail plus flexibles. Le retour progressif de nos collaborateurs à leur lieu de travail partout dans le monde a été pour nous l'occasion de commencer à intégrer des modes de travail plus agiles et de considérer en faire de nouvelles normes de travail sur le long terme. Alors que certains de nos collaborateurs disent mieux faire leur travail au bureau, d'autres se sentent plus productifs lorsqu'ils travaillent à distance. Nous considérons donc que rester agile et flexible concernant les modes de travail est ce qui convient le mieux ànos collaborateurs, et ce qui permettra à chacun d'être efficace et dynamique de façon à fournir un service client exceptionnel.

Approche d'*Agile Working*

En 2021, nous avons lancé une approche *Agile Working* pour l'ensemble du Groupe. Elle comporte un ensemble de principes établis :

(1) les bureaux restent le lieu de travail principal pour plusieurs raisons importantes, notamment le travail en équipe, la collaboration et le développement. Toutefois, les modes de travail doivent permettre une flexibilité suffisante pour travailler à distance ou en souplesse ;

(2) le maintien d'un service client exceptionnel est primordial, mais nos collaborateurs doivent être basés à l'endroit où ils sont les plus productifs et les plus efficaces, sans pour autant négliger la valeur des contacts individuels et en personne ;

(3) chacun peut choisir et chacun a le droit de demander, d'intégrer des principes de travail agiles dans sa semaine de travail ou sa journée de travail ;

(4) le travail à distance devrait être discuté et convenu avec la direction pour assurer l'efficacité et la productivité ; et,

(5) nos pays et nos divisions élaborent individuellement leurs propres chartes pour aider à guider l'ensemble de leurs collaborateurs.

Workplace of the Future

Un projet dédié à la création d'une « *Workplace of the Future* » vise à revoir l'organisation physique du lieu de travail dans le futur, afin de s'assurer que les bureaux répondent aux besoins d'aujourd'hui et de demain de tous nos collaborateurs. Le Groupe établira un schéma directeur de principes et de paramètres communs de conception du lieu de travail visant à établir du lien entre nos collaborateurs, quipourra être décliné en fonction des considérations régionales et culturelles. Une série de projets pilotes sera testée, afin de vérifier les principes de conception sur le lieu de travail en 2022.

Plusieurs de nos politiques visent à favoriser l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle de nos collaborateurs, et à accroître ainsi leur performance et leur productivité. Notre politique Groupe pour le travail flexible permet d'échanger sur l'aménagement des horaires variables, la réduction du temps de travail et le partage des fonctions. Un certain nombre de nos politiques reconnaissent certaines occasions où nos collaborateurs doivent s'absenter du bureau, comme pour une période de congé sabbatique, pour assurer la prise en charge d'une personne dépendant d'eux ou pour prendre des congés exceptionnels.

En mai 2021, une enquête menée auprès de nos collaborateurs sur l'équilibre travail-vie personnelle et l'inclusion a permis de mesurer l'efficacité de nos actions initiées pour créer un environnement de travail qui soit équilibré et ouvert à tous, et d'accueillir les réflexions et les suggestions de nos collaborateurs. Cela a été complété par des enquêtes « *pulse* » régulières au sein des équipes de Conseil financier afin de pouvoir suivre et évaluer les pratiques de travail de manière plus continue.

Santé et sécurité

Notre Groupe s'efforce de respecter toutes les lois et réglementations locales en vigueur en matière de santé et de sécurité afin de fournir un environnement de travail sain et sûr.

Gouvernance : Le Comité Environnement, Santé et Sécurité du Groupe est directement rattaché au Comité Exécutif du Groupe et conseille nos lignes de métier sur leurs politiques et initiatives. Un responsable Groupe dédié à la Santé et la Sécurité est chargé de coordonner les activités au niveau du Groupe. La mise en œuvre des activités de gestion de la santé et de la sécurité dans chaque bureau est assurée par les Responsables de la Santé et de la Sécurité désignés localement.

Notre politique en matière de santé et sécurité définit la norme de conformité pour les bureaux à travers le monde, et vise à renforcer et à améliorer encore les exigences de conformité en matière de santé et de sécurité dans tous nos bureaux. Pour plus d'informations sur notre politique et les initiatives en matière de santé et sécurité, se référer à la Section 6 du présent rapport.

Droits de l'Homme

Nous avons pour objectif d'offrir un **environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement, d'intimidation, de discrimination** ou de comportement considéré comme inacceptable. Cet engagement s'applique à tous les domaines de l'emploi, y compris les recrutements, les conditions de travail, les formations, les évolutions de carrière, les promotions, les mutations, les licenciements, les réembauches, les avantages sociaux, les rémunérations, les prestations de retraite et les résiliations de contrats de travail. Les politiques du Groupe et notre Code de conduite visent à garantir que nous n'exerçons aucune forme de discrimination illégale à l'embauche en raison de l'âge, du handicap, de l'identité sexuelle, de l'orientation sexuelle, de l'état civil et du statut de partenariat civil, de la grossesse et de la maternité, de la paternité, de l'origine ethnique, de la nationalité, de la religion et des croyances. Nous encourageons une culture d'ouverture, permettant ainsi à nos collaborateurs de soulever toute préoccupation de conformité, juridique, ou éthique, y compris celles liées à toute violation des droits de l'Homme. Les politiques de réclamation sont fixées par chacun de nos bureaux selon la loi locale de l'emploi en vigueur.

Nos politiques reflètent les principales dispositions des principes fondamentaux de la Convention de **l'Organisation Internationale du Travail (OIT),** 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.

Au-delà de notre sphère opérationnelle directe, nous sommes conscients des risques potentiels d'association ou de complicité indirecte dans la violation des droits de l'Homme **à travers nos fournisseurs**. En 2021, nous avons publié nos attentes en matière de respect des droits humains fondamentaux dans notre Code de conduite fournisseurs, applicable aux fournisseurs tiers de biens ou de services à notre Groupe. Ces attentes sont en accord avec nos engagements pris vis-à-vis du Pacte mondial des Nations Unies dans le but d'éviter toute complicité dans les atteintes aux droits de l'Homme via notre chaîne d'approvisionnement. Notre Code s'étend aux relations du fournisseur avec ses propres employés et sous-traitants, ou tout autre tiers, entité ou organisation lié au fournisseur et faisant partie du contrat. Dans le cadre de cet engagement, notre Groupe souhaite utiliser son influence pour accroître la communication et l'engagement et encourager des pratiques responsables au sein de sa chaîne d'approvisionnement.

Lutte contre les formes d'esclavage moderne

Notre Groupe 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 nos activités et pour gérer le risque afférent dans nos chaînes d'approvisionnement. À titre d'exemple, un groupe de travail sur l'esclavage moderne a été créé au Royaume-Uni. Il 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.

Par le passé,nous avons eu l'occasion de constater que le risque le plus élevé d'exposition à l'esclavage moderne dans nos chaînes d'approvisionnement était localisé dans le secteur hôtelier de certains pays où l'esclavage moderne est particulièrement répandu. Nous remarquons que les voyages d'affaires ont considérablement diminué depuis 2020 et, par conséquent, notre exposition à ce risque également. Notre Groupe maintient une liste préférentielle des hôtels qui ont convenu d'adhérer aux dispositions de la loi de 2015 sur l'esclavage moderne. Habituellement, des critères sont utilisés pour évaluer le risque d'esclavage moderne chez les fournisseurs en fonction du secteur dans lequel ils opèrent, et de la juridiction où ils opèrent ou sont incorporés, et la liste des juridictions à haut risque est collée avec la référence à l'indice mondial *Global Slavery Index*. De plus, nous étudions des sources alternatives afin que nos points de référence restent à jour.

4.3 Produits et services : approches d'investissement

La prise en compte de l'impact social s'inscrit dans le cadre commun d'investissement responsable convenu par les entités d'investissement et s'intègre encore davantage dans les stratégies d'investissement responsable de chaque entité, telles que détaillées à la Section 2.1 du présent rapport.

Un certain nombre de politiques d'investissement convenues au niveau du Groupe prennent en compte les considérations sociales :

- politique d'investissement relative aux Principes Fondamentaux : nous n'investirons pas dans des sociétés associées à :
  - des violations sérieuses des droits de l'Homme,
  - des violations graves des droits des personnes en zones de guerre ou de conflit,
  - des pratiques de corruption flagrante, ou
  - d'autres violations particulièrement graves de normes éthiques fondamentales identifiées par des sources tierces crédibles.
- politique d'investissement relatives aux armes controversées : exclusion des investissements dans des sociétés qui conçoivent et produisent des armes à sous-munitions et/ou des mines terrestres conformément au Traité d'Oslo (2008) et à la Convention d'Ottawa (1997) ;
- politique d'investissement relative au secteur du charbon thermique : lorsqu'elles s'engagent auprès d'entreprises au-delà des seuils autorisés, les équipes d'investissement demandent des données sous-jacentes quantitatives démontrant la crédibilité de la stratégie de sortie, incluant la prise en compte des aspects sociaux.

Les équipes d'investissement portent une attention particulière **aux controverses sociales** et à certains **indicateurs de performance sociaux**. Pour les émetteurs côtés, le suivi des controverses et des scores ou indicateurs sociaux permet de renforcer le processus d'engagement et de gérer *in fine* l'exposition aux entreprises.

Pour les investissements non cotés, les équipes de Merchant Banking accompagnent la mise en œuvre de pratiques sociales et de gouvernance fortes au sein des entreprises investies grâce à leur accès privilégié aux équipes de direction.

La plupart de nos entités ont intégré des indicateurs de performance sociaux dans leur rapport type sur les fonds, soutenant la diffusion des bonnes pratiques entre les équipes d'investissement et les clients et stimulant la génération de thèmes d'engagement sociaux.

La plupart des entités identifient des sujets de discussion avec les sociétés investies. Lors de **réunions d'engagement** régulières ou de discussions avant et après les assemblées générales, les équipes d'investissement de certains métiers sont en mesure de pousser des sujets spécifiques, identifiés comme particulièrement importants pour l'entreprise investie.

En outre, nos entités mènent des initiatives collectives répondant aux enjeux sociaux ou de gouvernance, par exemple :

- Rothschild & Co Bank AG et « *Advanced Gender Equality in Business* » ;
- Rothschild Martin Maurel est membre du « Cercle Robeco pour une Banque Privée durable » ; et
- Rothschild & Co Asset Management Europe est membre fondateur de la coalition « *Investors for a just transition* » lancée par *Finance for Tomorrow*.

Présentation des produits d'investissement à thématique sociale

Plusieurs de nos entités d'investissement ont lancé des **produits d'investissement spécifiques** visant un plus grand impact social en proposant une offre dédiée :

Entité	Produit	Thème
Asset Management Europe	Le fonds R Co 4Change Inclusion et *Handicap Equity* définit des indicateurs d'impact spécifiques qui sont pris en compte dans le processus d'investissement. Le fonds comprend une « part de partage », c'est-à-dire qu'une partie des frais de gestion est distribuée à l'association « Emeraude Solidaire » et à son projet « Café Joyeux » qui forme et emploie des travailleurs souffrant d'un handicap mental ou cognitif.	• Diversité • Représentation des femmes • Sécurité • Communautés • Personnes handicapées
Asset Management US	Stratégie *Gender Lens* depuis 2018, qui a pour mission d'investir dans des entreprises qui soutiennent la mixité dans les comités de direction, au niveau de l'ensemble des cadres dirigeants, et à travers leurs politiques d'entreprise.	• Égalité des genres

4.4 Produits et services : Conseil financier

Nous accompagnons de plus en plus de clients dans leurs ambitions d'intégration des principes de développement durable dans leurs stratégies. À travers notre métier de Conseil financier, nous soutienenons des méthodes de **financement durable** pour un ensemble de causes allant de l'accès au logement, à l'accès à l'éducation, en passant par les états souverains. Nous facilitons les opportunités de fusions-acquisitions qui contribuent à une croissance inclusive.

De plus, les politiques et procédures des entités encadrant l'intégration de tout nouveau client ou mandat prennent en compte les risques potentiels liés au profil et à l'impact social des transactions conseillées. Pour plus d'informations, se référer à la Section 2.2 ci-dessus.

Seul conseiller de la République du Bénin pour son offre inaugurale d'obligations liées aux ODD de 500 M€

Rothschild & Co a été le seul conseil financier de la **République du Bénin** dans le cadre de son offre obligataire inaugurale pour les objectifs de développement durable du pays (500 M€). Avec cette transaction, le Bénin devient l'un des premiers pays au monde et le premier pays africain à émettre une obligation liée aux ODD. Les fonds levés serviront exclusivement à financer divers projets sociaux et environnementaux qui contribuent aux engagements du Bénin pour réaliser les ODD de l'ONU. En parallèle de l'opération, la République du Bénin a obtenu un partenariat unique avec le Réseau de Solution pour le Développement Durable des Nations Unies, qui fournira une assistance technique dans l'évaluation et le suivi des progrès réalisés et des efforts déployés par le Bénin pour atteindre les ODD. Le fort intérêt des investisseurs pour cet instrument innovant a permis la réalisation d'une prime d'émission négative (« greenium ») de 20 pb, la plus haute greenium jamais atteinte par un souverain.

Conseil en dette pour Stonewater Housing sur sa première obligation durable de 250 M£.

Rothschild & Co a agi en tant que conseiller en matière de dette auprès de **Stonewater Limited**, une association de logement de premier plan, pour sa première obligation durable de 250 M£ sur 15 ans à 1,625 %. Stonewater gère environ 33 000 logements pour plus de 70 000 résidents. Le produit de l'émission sera utilisé à des fins durables, conformément au cadre de financement durable de Stonewater (Sustainable Finance Framework, SFF). L'avis de la deuxième partie vérifie l'alignement du SFF sur les principes des obligations vertes, sociales et durables de l'International Capital Market Association.

Conseiller de Waterland Private Equity et du groupe MEDIAN/Priory pour un financement de 920 M€ avec clause de sauvegarde.

Rothschild & Co a agi en tant que conseiller financier unique auprès de **Waterland Private Equity** et le groupe combiné MEDIAN & Priory, pour le financement de 920 M€, composé d'un TLB à clauses allégées de 800 M€ et d'une facilité de crédit renouvelable de 120 M€. La facilité intègre un cliquet de marge lié à l'ESG, composé de deux indicateurs de performance clés sociaux : maintenir et améliorer encore la qualité des niveaux de soins en Allemagne et au Royaume-Uni et d'un troisième indicateur de performance clé de durabilité : la réduction des émissions de dioxyde de carbone.

4.5 Partenariats philanthropiques : R&Co4Generations

À travers R&Co4Generations, nous soutienenons une variété d'organisations qui œuvrent pour atténuer et remédier aux inégalités, notamment en créant des opportunités éducatives pour les jeunes.

La fondation soutient des projets qui proposent aux jeunes des activités pour développer un large éventail de compétences et de capacités, un esprit entrepreneurial et la résilience dont ils auront besoin pour faire face aux défis du 21e siècle avec confiance et efficacité.

En 2021, R&Co4Generations a soutenu près de 50 organisations qui œuvrent pour une plus grande égalité en faveur de personnes fragilisées.

Bibliothèques Sans Frontières

Bibliothèques Sans Frontières (BSF) œuvre à l'international pour faciliter l'accès à l'éducation, à la culture et à l'information des personnes en situation de précarité, en leur donnant les moyens de faire des choix pour un avenir meilleur. R&Co4Generations a soutenu trois projets BSF en 2021 :

Développer la Plateforme Internet Offline : Une technologie libre et ouverte qui recrée un réseau Internet local permettant aux utilisateurs de se connecter à la bibliothèque de contenus et d'applications hors ligne de BSF. La plateforme est désormais présente dans tous les projets de BSF, rapportant plus de 150 000 connexions par an, principalement dans la région des Grands Lacs d'Afrique, du Bangladesh et de Jordanie.

Le développement d'espaces sécurisés pour les femmes et les filles au Bangladesh : le soutien de R&Co4Generations va permettre à plus de 400 femmes et filles réfugiées Rohingyas d'accéder à des programmes répondant directement à leurs besoins, ce qui leur donnera des espaces pour apprendre et se sentir autonomes.

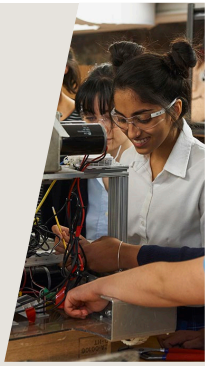
Motos-bibliothèques au Cameroun : ce projet va permettre à plus de 4 000 jeunes d'accéder à des contenus produits par des artistes camerounais et faciliter leur accès à l'information, à l'éducation et à leur patrimoine culturel.

Powercoders

Powercoders est une académie de codage pour réfugiés et migrants en Suisse.

R&Co4Generations finance un programme appelé Futurecoders ciblant les jeunes réfugiés, demandeurs d'asile et migrants entre 13 et 18 ans. Le programme permet aux jeunes d'apprendre la programmation informatique et les compétences numériques, dans le but de les encourager à envisager une carrière dans le secteur du numérique.

EMpower



EMpower vient en aide à des jeunes dans les pays émergents. Les défis auxquels sont confrontés ces jeunes, notamment les filles, se sont multipliés en raison de la pandémie du Covid-19.

R&Co4Generations cible son soutien sur des projets de proximitébasées qui, en Inde accompagnent les filles et femmes pourrenforcer leurs compétences et leur permettre d'accéder à des formations. Et les encourager à imaginer des solutions concrètes pour lever les nombreuses barrières qui freinent leur réussite et leur épanouissement.

Entreprendre Pour Apprendre

Entreprendre Pour Apprendre a pour objectif de favoriser l'esprit d'entreprise chez les jeunes à travers la France. Par le biais de mini-entreprises, Entreprendre pour Apprendre aide les jeunes à devenir acteurs de leur avenir professionnel, social et environnemental. Grâce au soutien financier de R&Co4Generations, aux actions de mentorat et de volontariat ponctuelde nos collaborateurs, Entreprendre Pour Apprendre va pouvoir financer dix mini-programmes d'entreprises, soutenant ainsi plus de 100 jeunes en Île-deFrance.

R&Co4 Generations

5. Pratiques commerciales

96%
de nos collaborateurs formés à la protection des données

97%
de nos collaborateurs formés à la sécurité de l'information

Contrôles des risques anti-corruption pour toutes les entités

100%
de nos clients soumis à un contrôle au niveau des risques en matière de criminalité financière

5.1 Priorités stratégiques

Notre Groupe accorde une grande importance aux principes de bonne conduite, fondés sur la responsabilité personnelle et l'engagement dans le travail effectué, entre collaborateurs, avec nos clients ou avec nos partenaires. Notre approche en matière de bonne conduite de nos pratiques commerciales repose sur la gestion des risques non financiers, identifiés comme étant les plus importants pour nos activités et pour nos parties prenantes.

Aperçu de nos priorités stratégiques

Priorités	Culture & systèmes de conformité	Confidentialité et sécurité de l'information
Objectif	Définir des normes de conduite communes à toutes les personnes travaillant pour notre Groupe afin de limiter les risques et potentielles atteintes à notre réputation	Gérer les risques liés à la sécurité et à la confidentialité de nos données et préserver l'intégrité des données de nos clients et partenaires pour honorer la confiance de nos parties prenantes
Priorités dans la gestion des opérations	Faire face aux risques relatifs aux : ▪ Conflits d'intérêts ▪ Blanchiment de capitaux ▪ Corruption ▪ Sanctions ou de financement du terrorisme ▪ Abus de marché ▪ Lobbying et dons politiques	Faire face aux risques relatifs à : ▪ La protection des données personnelles ▪ La confidentialité des données ▪ La sécurité informatique et de l'information
Engagements publics	▪ Code de conduite du Groupe ▪ Code de conduite des fournisseurs	
Politiques pertinentes	▪ Politique du Groupe en matière de lutte contre la corruption ▪ Politique du Groupe en matière de criminalité financière ▪ Politique du Groupe en matière de sanctions ▪ Politique du Groupe en matière d'abus de marché ▪ Déclaration sur les systèmes d'alerte ▪ Politique du Groupe en matière de signalement des préoccupations et des irrégularités ▪ Politique de Groupe en matière de *due diligence* client ▪ Politique du Groupe en matière de conflits d'intérêts ▪ Politique fiscale du Groupe	▪ Politique de sécurité de l'information du Groupe ▪ Politique d'utilisation agrée ▪ Norme de sécurité de l'information du Groupe ▪ Politique du Groupe en matière de protection des données
Faits marquants 2021	▪ Contrôle des risques ABC pour toutes les entités ▪ Contrôle des risques en matière de criminalité financière pour 100% des clients du Groupe ▪ Lancement du nouveau dispositif de conformité pour nos collaborateurs ▪ Déploiement de formations en matière de prévention de la criminalité financière (AML, CTF, sanctions, évasion fiscale)	▪ Campagnes de sensibilisation à la cybersécurité ▪ Mise à jour de la formation annuelle sur la sécurité de l'information et la protection et confidentialité des données ▪ Amélioration des clauses relatives au calendrier de sécurité dans les contrats des fournisseurs ▪ Amélioration des contrôles de sécurité technique ▪ Création d'un comité de direction pour le Cloud
Développements futurs	▪ Publication d'une mise à jour de la politique du Groupe et de la formation en matière de conflits d'intérêts ▪ Publication d'une mise à jour de la politique et de la formation en matière d'abus de marché ▪ Publication d'une mise à jour de la politique et de la formation en matière de systèmes d'alerte ▪ Formation en ESG des équipes juridique et conformité	▪ Révision du modèle de gouvernance de la sécurité de l'information ▪ Des formations spécifiques à la sécurité de l'information pour certains départements ciblés ▪ Amélioration des contrôles de sécurité technique

5.2 Culture et systèmes de conformité

Nos systèmes, politiques et procédures de conformité visent à définir des normes communes à tous nos collaborateurs et les individus travaillant pour nous, à travers des formations obligatoires ciblées, pour lutter contre les risques liés, entre autres, au blanchiment de capitaux, à la corruption, aux sanctions, au financement du terrorisme et aux conflits d'intérêts.

Gouvernance : Le maintien de pratiques commerciales responsables est prioritaire pour le Groupe. Le financement et la mise en œuvre de systèmes robustes de conformité et de technologies, sont encadrés par des systèmes de contrôles et de gouvernance efficaces, définis conformément au cadre du Groupe en matière de contrôle interne (se référer à la Section 4 du présent rapport).

Politiques, procédures et lignes directrices

Le Code de conduite du Groupe présente les normes et les exigences de notre Groupe. Il est publié sur notre site afin de s'assurer de sa visibilité par l'ensemble de nos partenaires et parties prenantes externes.

Des exigences claires sont communiquées dans les politiques du Groupe. La déclaration du Groupe en matière de criminalité financière présente un aperçu de tous les engagements énoncés par le Groupe dans ses politiques en la matière.

Chaque collaborateur est tenu de lire et de s'assurer qu'il comprend et respecte les politiques, procédures et lignes directrices du Groupe qui s'appliquent à son poste. En outre, il doit suivre toutes les formations de conformité et autres formations professionnelles obligatoires qui s'appliquent. Ceci comprend également les qualifications réglementaires pertinentes.

Dans le cadre de la procédure d'évaluation des performances et de la rémunération de nos collaborateurs, il pourra être fait état aux Ressources Humaines de toute non-participation aux formations obligatoires ou de tout non-respect du Code de conduite ou des politiques et procédures du Groupe.

Notre Groupe dispose de procédures et politiques bien intégrées pour traiter ces risques, telles que la politique de d*ue diligence* clients, des comités d'acceptation des nouveaux clients et des comités des risques propres à une région ou à une ligne de métier, qui se réunissent fréquemment pour traiter des risques pertinents et autres sujets pouvant affecter notre réputation. Pour plus de détails quant à l'intégration de considérations relatives aux risques ESG dans ces procédures et politiques, se référer à la Section 2 du présent rapport.

Notre Groupe a mis en place des systèmes de contrôle et de suivi permanent de conformité, afin d'assurer à la direction que ses processus et systèmes fonctionnent correctement. En 2021, nous avons également lancé un nouveau système visant à améliorer plusieurs processus de conformité relatifs à la conduite des employés (par exemple, concernant les transactions personnelles, les *Outside Business Interests*, et les cadeaux et avantages).

Abus de marché

Notre Groupe a mis en œuvre des procédures spécifiques relatives aux abus de marché et au traitement des informations confidentielles ou privilégiées, qui doivent être suivies en toutes circonstances. Ces procédures sont renforcées par des formations et autres initiatives de sensibilisation, ainsi que par un suivi de conformité.

Conflits d'intérêts

L'indépendance est un principe fondamental au cœur de tous nos métiers. Les politiques et procédures sont conçues de façon à garantir que nos métiers soient en mesure d'identifier et de gérer à un stade précoce tout conflit d'intérêts avéré ou potentiel. Le principe primordial de notre politique en matière de conflits d'intérêts est que Rothschild & Co fournit un conseil objectif, non affecté par les conflits pour servir le meilleur intérêt de ses clients.

Les politiques et procédures en matière de conflits d'intérêts sont régulièrement mises à jour pour refléter les nouvelles lois et pratiques, ainsi que l'évolution de nos activités . La dernière mise à jour a été effectuée en 2021.

Politique fiscale

Notre politique fiscale s'applique à toutes les entités contrôlées par Rothschild & Co.

Approuvée par le GEC, elle régit la gestion des affaires fiscales et décrit la gouvernance et les dispositifs en place pour gérer les risques fiscaux.

La politique fiscale est par ailleurs à la disposition de nos collaborateurs sur notre intranet à titre informatif.

La gestion des affaires fiscales s'inscrit dans le cadre d'une approche prudente des risques adoptée par le Groupe dans la conduite de ses activités. Aucun arrangement n'est conclu, facilité ou favorisé qui ne poursuivrait pas une finalité commerciale ou économique, qui sortirait du cadre de la faible appétence au risque du Groupe ou qui ne respecterait pas l'intention du législateur.

La politique relative aux prix de transfert qui est appliquée aux transactions entre sociétés liées, est déterminée conformément au principe de pleine concurrence tel que défini par les lignes directrices de l'OCDE. Elle se fonde sur une analyse fonctionnelle et économique actuelle des différents types de transactions concernées. La documentation relative aux prix de transfert est préparée conformément aux obligations locales applicables et reflète la juste rémunération devant être reçue ou payée par les entreprises intragroupes, compte tenu des tâches effectuées, des risques assumés et des actifs utilisés.

L'équipe fiscale du Groupe identifie et suit tout au long de l'année les principaux risques fiscaux en tenant compte de l'évolution des activités et de la législation fiscale en vigueur. Elle s'assure également que le modèle de contrôle du risque fiscal fait l'objet d'une mise à jour régulière et pertinente.L'équipe fiscale du Groupe collabore avec la direction financière afin de veiller au respect des obligations déclaratives fiscales et autres obligations légales. Elle entretient des relations 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 conseils externes spécialisés sur des sujets spécifiques, dès que besoin, et échange régulièrement avec les organismes professionnels du secteur afin d'anticiper les impacts des évolutions législatives futures.

Gouvernance : La responsabilité ultime du contrôle de la politique fiscale du Groupe incombe au Comité Exécutif du Groupe. Le Comité Exécutif du Groupe a pour rôle de participer à la direction globale et à la définition de la politique du Groupe, y compris en matière fiscale. Le Directeur financier du Groupe est le membre exécutif du Comité Exécutif du Groupe en charge de la surveillance des affaires fiscales des entités du Groupe. La gestion et la surveillance des affaires fiscales du Groupe dépendent du Responsable fiscal du Groupe qui rend compte au Directeur financier de Rothschild & Co. Le Responsable fiscal du Groupe rend compte au Comité d'Audit de Rothschild & Co au moins une fois par an sur les questions fiscales clés concernant le Groupe.

Transparence fiscale

La transparence fiscale est un enjeu stratégique pour les entreprises en raison du risque de réputation découlant de l'évasion fiscale. Des politiques de transparence fiscale (par exemple, CRS, FATCA et DAC 6) ont été mises en œuvre au sein de notre Groupe et s'appliquent à toutes nos entités. L'équipe Conformité & Transparence fiscale du Groupe identifie et surveille de manière proactive les principaux risques en matière de transparence fiscale au sein du Groupe.

5.3 Criminalité financière

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 de procédures complète et détaillées régissant la manière dont nous acceptons de nouveaux clients ou projets. Ces politiques et procédures couvrent les *due diligences* initiales, les recherches quant à l'identité, l'objet de la relation, l'activité escomptée, l'origine du patrimoine ou des fonds, la réputation des clients particuliers, l'actionnariat et la gouvernance des organes sociaux et autres structures juridiques.

Les *due diligences* clients constituent un élément essentiel de notre approche en matière de lutte contre la criminalité financière (notamment le blanchiment de capitaux, la corruption, l'évasion fiscale et le financement du terrorisme). Les politiques en place sont conformes aux exigences de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), qui doivent être respectées par toutes nos entités, sauf si ces exigences entrent en contradiction avec les obligations légales ou réglementaires locales.

Notre Groupe dispose de processus spécifiques d'acceptation de nouveaux clients, notamment des comités examinant toutes les questions relatives à l'acceptation des nouveaux clients considérés comme présentant un plus fort risque. Les informations relatives aux clients existants font l'objet d'un réexamen périodique. Les personnes politiquement exposées et les clients à haut risque font l'objet de *due diligences* renforcées et d'un examen plus fréquent. Les comités d'acceptation des clients sont composés de membres de la direction et font partie du processus de prévention des risques de réputation pour notre Groupe. Pour plus d'informations quant à l'intégration des considérations relatives aux risques ESG dans ces procédures et politiques, se référer à la Section .2 du présent rapport.

Notre Groupe dispose également de systèmes, contrôles et processus appropriés afin d'identifier les sanctions pertinentes ; il respecte les régimes de sanctions applicables (États-Unis, Royaume-Uni, UE et ONU). En cas de résultat positif, la sanction fait l'objet d'une enquête et est traitée conformément à notre politique en matière de sanctions. Divers systèmes sont en place au sein de l'activité de Banque privée pour assurer la surveillance des transactions. Ces outils visent à surveiller les activités transactionnelles du client afin de veiller à ce que ses comportements soient cohérents avec son profil de risque et avec les informations dont nous disposons. La surveillance des transactions est un dispositif essentiel de contrôle au sein de la lutte contre le blanchiment de capitaux (AML) et joue un rôle primordial dans la capacité des entités à identifier et signaler les activités suspectes. Les normes de surveillance des transactions de notre Groupe, telles que définies dans notre politique CDD (*Client Due Diligence*), sont dictées par les exigences de la principale autorité de réglementation du Groupe, l'ACPR.

Notre Groupe dispose de politiques et processus visant à limiter son exposition au risque de criminalité financière, notamment au blanchiment de capitaux, au financement du terrorisme et à la fraude. Des rapports réguliers faisant état des principaux signaux d'alerte de criminalité financière sont transmis aux comités de direction appropriés (par exemple, le Comité opérationnel du Groupe). Notre politique relative au partage de l'information au sein du Groupe (IGIS) permet un partage plus facile et efficace de l'information relative aux questions de AML entre les régions.

L'équipe de lutte contre la criminalité financière du Groupe a mis en place un programme de surveillance et d'assurance *(Oversight & Assurance)* visant à examiner la conception et l'exécution des principaux contrôles de conformité en matière de criminalité financière qui sont opérés par les fonctions de première ligne. Ceci inclut un examen des contrôles en matière de lutte contre le blanchiment de capitaux et des processus de *due diligence* clients. Au travers d'une série de tests et revues thématiques, le programme de surveillance et d'assurance garantit la bonne mise en place et l'efficacité opérationnelle des contrôles de lutte contre la criminalité financière au sein du Groupe. En outre, les procédures locales sont comparées aux exigences de la politique du Groupe, afin de garantir une application correcte et cohérente de ces exigences. Ce programme s'applique à toutes les équipes de conformité dans toutes les régions et vise à fournir aux fonctions de deuxième ligne (par exemple, les équipes régionales de conformité) le cadre nécessaire pour examiner de façon indépendante l'efficacité des contrôles de première et de deuxièmes lignes en matière de lutte contre la criminalité financière.

La formation en matière de prévention de la criminalité financière (AML, CTF, sanctions, évasion fiscale) a été déployée auprès des employés du monde entier en deux tranches entre décembre 2021 et début 2022.

Lutte contre la corruption

Notre Groupe ne tolère aucune forme de corruption. Nos politiques visent à garantir la conduite de nos activités en toute équité, honnêteté, transparence et intégrité et dans le respect des lois qui préservent la concurrence loyale en vigueur au sein des juridictions dans lesquelles nous opérons.

Tous nos collaborateurs suivent régulièrement des formations obligatoires en matière de lutte contre la corruption. Il est exigé de nos collaborateurs qu'ils connaissent la politique du Groupe en matière de lutte contre la corruption et qu'ils y attestent. Cette politique a été mise à jour et approuvée par la direction en 2020. Elle met en place les principes énoncés au niveau mondial, tels que ceux de la Convention des Nations Unies contre la corruption. À l'occasion de la publication de la notre politique pour le Groupe en matière de lutte contre la corruption, des communications de la part des associés-gérants ont énoncé les exigences et normes auxquelles nos collaborateurs sont tenus de se conformer.

Notre Groupe dispose d'une équipe spécialisée dans la lutte contre la criminalité financière et dotée des ressources nécessaires. Basée à Londres, elle supervise les activités de sensibilisation, de formation, de suivi et de vérification des unités locales ayant les mêmes fonctions. Une évaluation globale des risques liés à la lutte contre la corruption est réalisée chaque année par l'équipe de lutte contre la criminalité financière du Groupe. Pour ce faire, les évaluations des risques liés à la lutte contre la corruption pour les différentes régions et lignes de métier sont collectées puis compilées en une évaluation des risques pour le Groupe. Au travers de cet exercice, nous nous assurons que les risques liés à la lutte contre la corruption sont examinés, compris, et suffisamment atténués grâce à des contrôles solides et efficaces sur l'ensemble du Groupe. Les conclusions de l'évaluation globale des risques liés à la lutte contre la corruption contribuent également à informer notre programme de lutte contre la corruption.

Prévention de l'évasion fiscale

Notre Groupe accorde la plus grande importance à ses obligations légales et réglementaires en matière de prévention de l'évasion fiscale. Un ensemble de principes et de normes relatifs aux pratiques et comportements à adopter figure dans nos politiques dédiées et dans les notes de pratique associées (ex : politique du Groupe relative aux *due diligence* clients, note de pratique du Groupe en matière de conformité fiscale). Tous nos métiers doivent s'assurer qu'ils disposent de politiques et/ou de procédures en vigueur conformes à ces principes.

L'évasion fiscale et les infractions qui y sont associées sont considérées comme des délits en France et sont généralement une constituante du blanchiment de capitaux. Cela signifie que tous les fonds liés à l'évasion fiscale doivent, en l'absence de preuve contraire, être considérés comme des produits d'activités criminelles. En conséquence, lorsque l'évasion fiscale est suspectée ou établie, les mêmes obligations de déclaration qu'en cas de soupçon de blanchiment de capitaux et/ou de financement du terrorisme sont applicables ; un rapport doit être adressé, sans délai, à l'équipe de conformité locale, au *Money Laundering Reporting Officer* (ou équivalent) ou à notre équipe de lutte contre la criminalité financière.

Comme stipulé dans notre déclaration en matière de lutte contre la criminalité financière, toutes nos entités et leurs collaborateurs doivent observer certaines normes, notamment :

- la mise en œuvre de *due diligences* clients applicables afin de minimiser le risque que le Groupe ne manipule le produit d'un délit ;
- l'identification et le signalement de tout incident faisant naître un soupçon de manipulation ou de traitement par le Groupe du produit d'un délit ;
- l'interdiction d'exploiter une de nos relations existantes dans le but de permettre ou de faciliter l'évasion fiscale d'un impôt légitimement dû à une autorité compétente ; et
- la mise en place de contrôles supplémentaires pour atténuer les risques de fraude fiscale (par exemple, évaluation des risques et formations pertinentes).

Lobbying et dons politiques

Comme stipulé dans notre déclaration en matière de criminalité financière, nous n'exercons aucune activité de lobbying. Nous ne cherchons pas à influencer activement les élus, les lois ou la règlementation.

Notre Groupe ne fait ni n'autorise aucun collaborateur à faire en son nom aucun don d'ordre politique et notre Groupe n'a aucune affiliation politique. Nous ne déclarons donc aucune dépense dans le registre de transparence de l'UE (ou registres équivalents).

Système d'alerte

Nous nous engageons à mener nos activités en toute équité, honnêteté et intégrité. Notre Groupe exige de tous ses collaborateurs le maintien des standards professionnels et de conduite personnelle les plus élevés, conformément au Code de conduite et aux politiques et autres règles applicables de notre Groupe.

Notre Groupe encourage tout individu à faire état, sans délai, de toute préoccupation conformément à la politique du Groupe relative au signalement des préoccupations ou irrégularités. Cette politique décrit les procédures permettant d'effectuer un signalement de façon confidentielle afin que la préoccupation puisse être évaluée et résolue de manière appropriée (système d'alerte). Cette politique a été mise à jour et approuvée par la direction en 2021, et des formations et des communications à ce sujet sont prévues pour nos collaborateurs. Divers canaux d'alerte sont disponibles pour permettre de conserver l'anonymat pour les individus qui le souhaitent, notamment grâce à une ligne d'assistance indépendante (*Safecall*).
Les individus faisant un signalement de bonne foi sont pleinement protégés contre d'éventuelles discriminations ou représailles. Nous nous engageons en effet 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.

5.4 Confidentialité et sécurité de l'information

Nous accordons une importance capitale au respect de la confidentialité. Notre Groupe prend les mesures techniques et organisationnelles appropriées pour assurer la protection des informations confidentielles et exige de tous nos collaborateurs la plus grande prudence lorsqu'ils traitent des informations confidentielles concernant le Groupe ou ses clients. Ces exigences sont clairement communiquées dans notre Code de Conduite.

Nos entités communiquent ouvertement avec leurs clients sur la façon dont elles utilisent leurs informations confidentielles, et notamment leurs données personnelles. Notre politique en matière de protection des données définit les principes fondamentaux de protection des données à caractère personnel, traitées pour ou par le compte de Rothschild & Co. Elle contribue également à faciliter le respect des obligations légales et réglementaires applicables à la protection des données auxquelles notre Groupe doit se conformer à l'échelle mondiale.

En 2021, 96% de nos collaborateurs ont suivi avec succès une formation sur la protection des données.

Lorsque les systèmes de suivi de conformité, les rapports ou les audits internes révèlent des écarts, des mesures correctives sont rapidement mises en œuvre. Les systèmes et dispositifs de contrôle sont régulièrement testés et revus afin de s'assurer qu'ils reflètent les dernières évolutions technologiques et pratiques réglementaires ou de marché.

La sécurité des informations que nous possédons et détenons sur nos clients, nos collaborateurs, nos activités et nos partenaires commerciaux est primordiale pour la réussite pérenne de Rothschild & Co. Notre programme mondial de sécurité des informations du Groupe vise à maîtriser les risques pouvant y être associés.

Gouvernance : Le responsable de la sécurité de l'information est chargé de définir et de mettre en œuvre le programme mondial de sécurité de l'information. Il rapporte au responsable des risques du Groupe et est soutenu par une équipe basée à Londres, dont l'expérience est spécialisée dans la conception, la construction et l'exécution des programmes de sécurité de l'information, ainsi que par des responsables régionaux de la sécurité de l'information basés à Paris, Zurich et New York.

Tout au long de l'année, l'équipe Risques de Sécurité de l'Information suit et rapporte aux Comités d'Audit et des Risques et au Comité opérationnel du Groupe des indicateurs clés et tableaux de bord des risques pour les informer des progrès de l'exécution du programme de sécurité de l'information.

La technologie progressant rapidement, les risques informatiques auxquels sont confrontées les entreprises deviennent de plus en plus complexes et sophistiqués.

Notre programme de sécurité de l'information est guidé par notre politique de sécurité de l'information . Il décrit l'ensemble des activités, des principes fondamentaux, des ressources et des structures de gouvernance qui fournissent à notre Groupe et à nos clients toutes les informations relatives aux services de sécurité en place. Formulant les capacités du Groupe en matière de protection de la sécurité de l'information, ce programme permet à la direction de prendre des décisions en matière de gestion des risques. Il vise à atteindre les objectifs formulés dans la stratégie de sécurité de l'information du Groupe, soutenue par le Comité Exécutif du Groupe :

- s'assurer de la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité des données personnelles, données des clients et autres informations exclusives de toutes formes ;
- se prémunir contre les menaces susceptibles de nuire à la confidentialité, l'intégrité et la disponibilité de l'infrastructure informatique et des systèmes d'information ; et
- s'assurer du respect permanent des exigences réglementaires.

Au cours de l'année 2021, nous avons investi dans une nouvelle technologie, permettant de faire migrer certains services vers le *cloud*, tels que les services de détection et de réponse des points d'accès, la centralisation des sources de connexion et le contrôle des incidents de sécurité. Les systèmes de gestion et d'exploitation des accès privilégiés ont également été durcis.

Une plateforme informatique de gouvernance, risque et conformité a été mise en place et permet de formaliser la documentation des risques cyber, 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 analyses des résultats compilés permettent de comprendre si les procédures et les contrôles étaient efficaces lors du traitement d'un incident.

L'équipe en charge de la sécurité de l'information vise à évaluer et contrôler les potentiels risques associés à tout nouveau fournisseur. Cela passe notamment par l'ajout de clauses quant à la sécurité de l'information dans les contrats des fournisseurs sous-traitants lorsque cela s'applique, de façon à s'assurer que les fournisseurs comprennent leurs obligations vis-à-vis du traitement ou du stockage des données pour notre compte.

Depuis le début de la pandémie de la Covid-19, nos mesures de protection contre la cybercriminalité n'ont pas été significativement impactées par les changements d'accès au système induit par le placement en télétravail de la majorité de nos collaborateurs sur une durée prolongée. Le modèle de sécurité en place gouvernant l'accès à distance a continué d'offrir une protection adéquate de nos données et informations.

L'équipe en charge de la sécurité de l'information dispense une formation en ligne sur la sécurité de l'information et la protection des données à tous les nouveaux collaborateurs ainsi qu'à l'ensemble de nos collaborateurs defaçon annuelle. Le taux de réalisation des formations à la sécurité de l'information dispensées au sein de *Skillcast* en 2021 a été de 97%. En outre, l'équipe en charge de la sécurité de l'information mène des campagnes d'éducation ainsi que des tests d'hameçonnage réguliers à tous nos collaborateurs. Les individus qui échouent à deux ou plusieurs tests d'hameçonnage dans l'année (en cliquant sur le lien ou sur la pièce jointe) reçoivent une formation supplémentaire. Des ressources complémentaires sont également mises à disposition pour l'ensemble de nos collaborateurs sur l'intranet du Groupe.

Les départements en charge des risques de sécurité informatique et de sécurité de l'information de Rothschild & Co contrôlent et veillent en permanence à la bonne mise en place des mesures techniques quotidiennes de sécurité. Celles-ci ont été choisies afin de répondre aux exigences du programme de sécurité de l'information. Les principaux contrôles opérés par la fonction informatique du Groupe incluent entre autres :

- la protection contre les menaces, telles que les pare-feux de réseaux et d'applications, les anti-virus et les correctifs ;
- la détection des menaces, y compris la gestion des vulnérabilités, les tests d'intrusion et la surveillance des facteurs de sécurité ;
- la gestion de l'accès à l'identité et plus particulièrement le contrôle des accès privilégiés et la vérification par email, par exemple SPF ;
- la coordination des tests de récupération après sinistre pour les centres de données, les principaux bureaux, les bureaux locaux et les sites de récupération ;
- la réponse aux incidents de sécurité ;
- un centre mondial de données certifié ISO27001 et couvert par le rapport d'assurance ISAE 3402 ;
- des mesures de vigilance visant à évaluer la maturité du contrôle de sécurité des tiers qui gèrent ou stockent des données pour le compte du Groupe ; et
- l'ajout de clauses contractuelles appropriées en matière de protection des données et de sécurité de l'information.

Gouvernance : La responsabilité de la mise en œuvre des mesures de sécurité technique incombe au responsable de la sécurité informatique du Groupe, qui est rattaché au directeur général de l'information. Il 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 directeur général local de l'information.

6. Annexes

6.1 Table de concordance 48
6.2 Dialogue avec nos parties prenantes 51
6.3 Ressources humaines 56
6.4 Responsabilité environnementale 60
6.5 Méthodologie 64

6.1 Table de concordance

Le tableau ci-dessous établit une cartographie des informations de développement durable du présent rapport relatives aux standards de la *Global Reporting Initiative* (GRI), aux 10 Principes du Pacte Mondial des Nations Unies (UN GC) sur lesquels nous nous sommes engagé, aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies (ODD), et aux recommandations de la *Taskforce on Climate-Related Financial Disclosures* (TCFD).

	Ref.	UN GC	ODD	GRI [1]	TCFD [2]
Déclaration des objectifs pour le Groupe, principes directeurs et ambition en matière de développement durable faisant partie du modèle économique de Rothschild & Co	S.1.1	1-10		102-1 102-2 102-4 102-5 102-7	
Le développement durable au cœur de notre stratégie					
Ambition de soutenir la transition durable de l'économie mondiale, ancrée dans la stratégie du Groupe	S.1.1				
Ensemble commun de priorités stratégiques définies dans le modèle de priorités ESG pour le Groupe	S.1.1	1-10	16	102-15	
Risques non financiers et opportunités identifiés à travers l'analyse de matérialité	S.1.4	1-10		102-47	Stratégie a)
Un modèle clair de gouvernance des sujets de développement durable, au plus haut niveau du Groupe	S.1.2		16	102-19 102-20 102-22 102-23 102-29 102-31 102-32	Gouvernance a) b)
Maintien d'un dialogue permanent avec les parties prenantes du Groupe : approche d'engagement et activités	S.1.3 S.6	1-10	16	102-21 102-40 102-42 102-43 102-44	
Un engagement continu au travers de partenariats externes et d'engagements publics	S.1.3		5, 10, 12, 13, 15, 16	102-12 102-13	
Intégration des critères ESG au sein du modèle économique					
Cadre pour le Groupe en matière d'investissement responsable couvrant les politiques d'exclusions, d'engagement et le développement de produits d'investissement spécifiques	S.2.1	1, 2, 4, 6, 7, 10	7, 10, 13, 16	103-1 103-2	Gouvernance b) Stratégie a) Gestion des risques a) b)
Prise en compte des critères ESG dans le processus d'intégration des nouveaux clients	S.2.2	2, 5, 7, 10			
Prise en compte des critères ESG (y compris relatifs aux droits de l'Homme) dans la sélection des partenaires de la chaîne d'approvisionnement du Groupe	S.2.3	1-10		102-9	Gestion des risques a)
R&Co4Generations en tant que nouvelle plateforme dédiée aux activités philanthropiques	S.2.4 S.3.5 S.4.5	6, 8, 9	5, 10, 13, 15	413-1	

(1) Le Chapitre 5 du présent 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.
(2) Un rapport TCFD sera publié à l'automne 2022.

Table de concordance (suite)

	Ref.	UN GC	ODD	GRI [1]	TCFD [2]
Impact environnemental					
Impact du changement climatique sur les activités, les produits et les services du Groupe	S.3.2 S.3.3 S.3.4	7, 8, 9	13	201-2	Gouvernance a) b) Gestion des risques a), b)
Stratégie d'investissement dans des actifs favorables à la transition vers une économie bas carbone et/ou visant à protéger ou préserver la biodiversité	S.2.1 S.3.2	7, 8, 9	13, 15	302-5 ; 304-2	Gestion des risques a), b)
Gestion des émissions de GES liées aux opérations du Groupe	S.3.4	7, 8, 9	7, 12, 13, 15	302-1 ; 302-3 302-4 ; 304-3 305-1 ; 305-2 305-3 ; 305-4 305-5	Gouvernance b) Gestion des risques a) b) Indicateurs et objectifs a) b) c)
Une consommation et une utilisation responsables des ressources, de manière à contribuer à la protection et à la préservation de la biodiversité	S.3.4	7, 8, 9	10, 12, 15	301-1 ; 301-2 304-3 ; 306-3 306-4 ; 306-5	
Activités philanthropiques soutenant des projets visant à protéger la biodiversité et à limiter les changements climatiques	S.3.5	7, 8	13, 15	304-3	
Impact sur nos collaborateurs et la société					
Activités philanthropiques soutenant des projets visant à contribuer à atténuer et à résoudre les inégalités	S.2.4 S.3.5 S.4.5	6	5,10	413-1	
Politiques et initiatives visant à encourager la diversité et l'inclusion, promouvoir une culture de collaboration et d'égalité des chances	S.4.2	3, 6	5, 10	405-1	
Développer des opportunités de formation et faire progresser les meilleurs talents	S.4.2	6	5, 10	404-1 ; 404-2 ; 404-3	
Favoriser un dialogue social de qualité et la formation de conventions collectives	S.4.2	3, 6	5, 10	102-41	
Préserver la santé physique, mentale et émotionnelle ainsi que la sécurité et le bien-être de nos collaborateurs du Groupe	S.4.2 S.6.			403-1 ; 403-2 ; 403-3 403-5 ; 403-6 ; 403-8	
Mises en œuvre de politiques en accord avec les principes fondamentaux stipulés par l'Organisation Internationale du Travail relatifs aux Droits de l'Homme	S.4.1 S.4.2	1, 2, 3, 4, 5, 6	5, 10, 16	407-1 ; 408-1 ; 409-1 412-1	

(1) Le Chapitre 5 du présent 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.
(2) Un rapport TCFD sera publié à l'automne 2022.

Table de concordance (suite)

	Ref.	UN GC	ODD	GRI [1]	TCFD [2]
Pratiques commerciales					
Le Code de conduite du Groupe définit les normes et les exigences de comportement attendues	S.5.1	1, 2, 6, 7, 10	16	102-16	
Aucune tolérance pour toutes formes de corruption : normes et politiques du Groupe	S.5.3	10	16	205-1 205-2	
Solide gouvernance en matière de transparence fiscale	S.5.2	10	16	207-1 207-2	
Aucun engagement en matière de dons ou de lobbying politique	S.5.3	10	16	415-1	
Gestion des risques de confidentialité et de protection des données et la préservation de l'intégrité des données des clients et des partenaires du Groupe	S.5.4		16		
Informations complémentaires					
Autres informations concernant la répartition des effectifs, la diversité et l'inclusion, les embauches et le développement des talents	S.6.	6	10	102-8	
Période de reporting des informations fournies	Paragraphe 2.1 des Comptes Consolidés 2021			102-50	
Structure générale et modèle de gouvernance de l'organisation	Chapitre « Présentation » de notre rapport annuel 2021		5, 16	102-18 102-22	Gouvernance
Effet des retraitements éventuels des informations données dans les rapports précédents, et les raisons de ces retraitements	S.6			102-48	
Avis des commissaires aux comptes : Assurance externe	S.6			102-56	

(1) Le Chapitre 5 du présent 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.
(2) Un rapport TCFD sera publié à l'automne 2022.

6.2 Dialogue avec nos parties prenantes

Le maintien d'un dialogue permanent avec nos parties prenantes nous permet de prendre en compte leurs intérêts, d'identifier l'évolution de leurs attentes et de s'assurer que les informations pertinentes leur sont partagées en toute transparence. Conformément à la définition donnée par les lignes directrices de GRI (*Global Reporting Initiative*), nos parties prenantes sont toutes les entités ou personnes dont on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles soient affectées de manière significative par nos activités, nos produits et/ou les services, et dont on peut raisonnablement attendre des actions qu'elles affectent notre capacité à appliquer avec succès nos stratégies ou à atteindre nos objectifs. Le tableau ci-dessous présente une vue d'ensemble de toutes nos parties prenantes potentielles, les sujets clés traités [1] (en particulier les questions de développement durable), ainsi que les canaux utilisés pour favoriser à chaque fois un dialogue constructif. Nous avons identifié comme principales parties prenantes nos actionnaires, investisseurs potentiels et analystes, clients, collaborateurs et futurs talents.

Parties prenantes	Principaux sujets de préoccupations	Principaux modes de communication
Collaborateurs La communication transparente et directe entre nos collaborateurs et l'équipe de direction constitue un élément important de la culture de l'entreprise. Ces occasions permettent aux collaborateurs de faire le point sur les derniers développements, priorités et initiatives, et nos collaborateurs ont la possibilité de poser des questions sur le Groupe, en personne ou de façon anonyme.	▪ Bien-être au travail et flexibilité pour nos collaborateurs ▪ Attraction, développement et rétention des talents ▪ Diversité, inclusion et équilibre travail-vie personnelle ▪ Cybersécurité ▪ Changement climatique ▪ Biodiversité ▪ Droits de l'Homme ▪ Égalité socio-économique ▪ Activités philanthropiques	▪ Réunions départementales ou de tous nos collaborateurs avec la direction, *Townhalls* (virtuels et/ou en personne) ▪ Email interne, et/ou articles intranet (édités par les représentants seniors) ▪ Des campagnes thématiques de sensibilisation et d'engagement, y compris des ateliers volontaires et des entretiens d'experts (mesures contre les changements climatiques ; cybersécurité ; journée mondiale de l'environnement ; *Pride month* ; *Black History Month*) ▪ Des opportunités de bénévolat dans le cadre d'activités philanthropiques locales ▪ Enquêtes, sondages et autres mécanismes de retour d'information ▪ Petits déjeuners et déjeuners avec la direction
Nos actionnaires; investisseurs potentiels et analystes financiers En tant que société cotée, nous accordons la plus grande importance au respect des règles qui nous sont applicables en matière de transparence. Notre Groupe communique ainsi en français et en anglais, les informations nécessaires aux investisseurs et aux actionnaires pour évaluer la situation et les perspectives du Groupe.	▪ Résultats et performance financière ▪ Approche et indicateurs clés de développement durable ▪ Stratégie et perspectives du Groupe ▪ Transparence	▪ Assemblées Générales annuelles ▪ Résultats trimestriels ▪ Communication des résultats et communiqués de presse ▪ Rapport annuel et Rapport de développement durable ▪ Votes ▪ Proposition de résolution des actionnaires ▪ Séances de questions-réponses ▪ Réunions (virtuelles) de la direction avec les investisseurs financiers et les analystes ▪ *Roadshow* investisseurs ▪ Annonces de notre Groupe et communications via les canaux web et réseaux sociaux du Groupe ▪ Rubrique relations investisseurs du site internet
Clients et partenaires commerciaux Un dialogue étroit avec nos clients et nos partenaires commerciaux est essentiel pour construire des relations et un réseau de confiance sur lesquels repose le succès du Groupe. Des événements réguliers aident nos clients et partenaires à comprendre le fonctionnement du Groupe et à discuter des tendances et des défis du secteur. Ce dialogue permet le partage de connaissances et une possible inspiration extérieure.	▪ Services d'excellence ▪ *Leadership* intellectuel ▪ Conseil de qualité ▪ Transparence ▪ Protection des données ▪ Confidentialité ▪ Changement climatique et biodiversité ▪ Investissement responsable et intendance ▪ Intégration de l'ESG	▪ Organisation et parrainage d'événements ▪ Annonces de notre Groupe et reportages via les canaux web et réseaux sociaux du Groupe ▪ Rapports ESG, publications d'opinions (y compris éditoriaux, podcasts, vidéos) ▪ Réunions directes ▪ Organisation et/ou participation à des tables rondes ▪ Enquêtes, sondages

(1) Les activités présentées dans ce tableau excluent les formations obligatoires et se concentrent sur les principaux mécanismes par lesquels nous avons encouragé un dialogue proactif et constructif.

Dialogue avec nos parties prenantes (suite)

Parties prenantes	Principaux sujets de préoccupations	Principaux modes de communication
Futurs talents Les candidats talentueux ont la possibilité d'en apprendre plus sur notre Groupe, sur les diverses opportunités de carrière offertes et de se créer un réseau avec nos collaborateurs. Ces opportunités apportent un éclairage clair et direct sur les attentes des futurs talents envers notre Groupe en tant qu'employeur.	▪ Opportunités de développement pour les talents ▪ Bien-être et flexibilité au travail pour nos collaborateurs ▪ Diversité, inclusion et équilibre travail-vie personnelle	▪ Salon carrières ▪ Repas et dîners de réseautage ▪ Événements spécifiques ▪ Annonces de notre Groupe et reportages via les canaux web et réseaux sociaux du Groupe
Dialogue social (syndicats, France uniquement) Les représentants du personnel ont accès à une base de données économiques et sociales comprenant des données comparatives sur nos collaborateurs, y compris par catégories d'âge et de genre et sur tous les aspects de la vie professionnelle. Ceci permet aux représentants du personnel de se prononcer chaque année lors de leur consultation sur la politique sociale.	▪ Bien-être et flexibilité au travail pour nos collaborateurs ▪ Attraction, développement et rétention des talents ▪ Égalité socio-économique ▪ Diversité, inclusion et équilibre travail-vie personnelle ▪ Égalité des chances ▪ Santé et sécurité ▪ Concertation collective ▪ Transparence	▪ Au minimum une session de dialogue social par mois entre les représentants du personnel en France et un membre de la direction, y compris les procédures d'information, de consultation et de négociation avec nos collaborateurs.
Entreprises sociales et associations caritatives À travers R&Co4Generations, la plateforme dédiée aux partenariats philanthropiques, nous entretenons un dialogue étroit avec les entreprises sociales et les associations caritatives, discutant des opportunités de partenariat, de partage de connaissances ou d'autres collaborations.	▪ Égalité socio-économique ▪ Soutien communautaire ▪ Partenariat et collaboration ▪ Droits de l'Homme ▪ Diversité, inclusion et équilibre travail-vie personnelle ▪ Changement climatique ▪ Biodiversité	▪ Parrainage d'activités, de concours et de compétitions ▪ Nouveau processus de sélection des projets phares mondiaux ▪ Opportunités de dons et de mécénat ▪ Projets de conseil *pro-bono* ▪ Initiatives de dons jumelés ▪ Activités de bénévolat
Fournisseurs et partenaires de la chaîne d'approvisionnement Notre Groupe s'engage à encourager des pratiques commerciales responsables tout au long de sa chaîne d'approvisionnement, afin de s'assurer que toutes les parties collaborent entre elles pour établir des relations basées sur le respect, la confiance et la transparence.	▪ Des pratiques commerciales responsables ▪ Principes éthiques, sociaux et environnementaux ▪ Conditions de paiement équitables	▪ Code de conduite des fournisseurs ▪ Engagement direct dans le cadre des négociations contractuelles
Autorités et régulateurs des marchés financiers Les fonctions du Groupe concernées entretiennent un dialogue permanent et transparent avec les régulateurs. Ceci vise notamment à s'assurer que notre Groupe répond aux normes prudentielles et réglementaires.	▪ Transparence et responsabilité ▪ Conformité avec la réglementation applicable	▪ Informations relatives au R-apport Annuel ▪ Informations périodiques déposées auprès des régulateurs
Organisations internationales et réseaux d'associations locaux ou internationaux À travers les initiatives d'organisations multipartites, les fonctions concernées du Groupe interagissent avec l'ensemble de la société et des organisations, réseaux et alliances internationales qui visent à représenter leurs intérêts.	▪ Transparence ▪ Diversité, inclusion et équilibre travail-vie personnelle ▪ Changement climatique ▪ Partenariat ▪ Partage de connaissances	▪ Rothschild & Co est un membre/signataire/contributeur actif de certaines initiatives multipartites sélectionnées avec lesquelles il maintient un dialogue ouvert ▪ Nos engagements publics à l'échelle du Groupe et les partenariats au travers desquels notre Groupe et ses entités plaident et s'engagent publiquement auprès de nos parties prenantes dans des initiatives de développement durable (Se référer à la Section 1.3 du présent rapport pour plus d'informations)
Agences de notation extra-financières Notre Groupe s'engage à fournir des informations transparentes et de qualité sur sa performance extra-financière et entretient un dialogue régulier avec les analystes extra-financiers afin de s'assurer que ses activités puissent être évaluées au regard de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance.	▪ Transparence ▪ Approche et indicateurs clés de développement durable ▪ Intégration et gouvernance de l'ESG	▪ Informations relatives au développement durable du rapport annuel ▪ Engagements et politiques publiés sur le site internet du Groupe ▪ Engagement direct avec les analystes extra-financiers sur : les méthodologies de notations ; critères de *scoring* ; mises à jour des progrès du Groupe et de ses entités.

Dans le cadre de la communication de l'entreprise avec **les autres acteurs du marché** au sujet des préoccupations et priorités ESG, le Groupe a pour objectif d'assurer un dialogue permanent sur la manière dont ses services peuvent apporter de la valeur ajoutée et contribuer à soutenir la transition durable des activités et/ou des approches d'investissement de ses clients.

Aperçu d'une sélection d'événements et de communications aux clients et aux acteurs du marché

Lignes de métier	Thématiques et sujets de communications
Groupe	▪ Sponsor d'un événement CDP à la COP 26 ▪ Publication du rapport de responsabilité d'entreprise 2021 (avril) ▪ Campagnes de sensibilisation autour de la biodiversité et du changement climatique (juin, novembre) ▪ Annonce de l'ambition : émissions nettes-zéro sur les opérations d'ici 2030 (novembre)
Banque privée	▪ WM UK – *Meet the Manager event* – investisseur dans la transition vers une économie bas-carbone (janvier) ▪ WM UK – Conférence de printemps – L'avenir de l'alimentation et de l'agriculture (mars) ▪ WM UK – Rapport annuel ESG 2020 (avril) ▪ WM UK – Rapport annuel *Stewardship* 2020 (avril, octobre) ▪ WM UK – Enquête auprès des clients (novembre) ▪ WM CH – Publication d'une série d'opinions sur l'investissement responsable (juin, novembre)
Gestion d'actifs	▪ Éditorial sur le partenariat AM Europe avec Océan Polaire pour financer leurs travaux sur les écosystèmes en Arctique et l'expédition Polar Pod (mars) ▪ Vidéo : Vers un monde plus durable – les défis réglementaires (avril) ▪ Publication : Rothschild & Co Asset Management Europe – Approche de l'investissement responsable (octobre) ▪ Podcast : L'approche d'AM Europe en matière de développement durable pour les fonds R-co 4Change Convertibles (octobre) ▪ Éditorial : ESGnomics – *Tomorrow cannot wait* (Demain ne peut attendre) ▪ Vidéo : Expédition Polar Pod – les quatre chapitres d'une expédition extraordinaire (décembre)
Merchant Banking	▪ Dans le cadre du lancement du fonds Five Arrows Sustainable Investments, organisation d'une table ronde avec pour sujet : « Comment concilier préservation de l'environnement et performance dans le capital-investissement ? » avec la Fondation Solar Impulse, Air Liquide et LVMH (octobre) ▪ Prise en compte des critères ESG dans les reporting annuels sur différentes stratégies (*Corporate Private Equity*, *Multi-Strategy* et *Direct Lending*)
Conseil financier	▪ Sponsor des Dialogues du Climat de Dublin (mai) ▪ Conférence ESG avec Redburn (septembre) ▪ Groupe d'experts sur les questions relatives au climat et au Sommet Activism 2021, organisé par City & Financial Global ▪ Table ronde autour du sujet : « Quelle est la différence entre l'ESG et l'impact ? »

Aperçu des campagnes de sensibilisation de nos collaborateurs en 2021

En 2021, nous avons su tirer profit de certaines occasions pour **développer la sensibilisation et l'engagement de nos collaborateurs** sur les sujets jugés les plus importants parmi les priorités de notre cadre ESG pour le Groupe.

	Focus	Initiatives
Sujets environnementaux	Accompagner la transition vers une économie bas-carbone	▪ Semaines d'Action pour le Climat : campagne de sensibilisation autour des risques liés au changement climatique. Le programme incluait : • l'intervention d'un expert scientifique visant à démystifier la science du climat ; • une table ronde avec des experts internes sur l'impact et la prise en compte du changement climatique dans nos différentes lignes de métiers; • l'organisation d'ateliers de la Fresque du Climat permettant d'apprendre et de comprendre les moteurs du changement climatique ; et • l'annonce de l'ambition zéro émission nette pour les opérations du Groupe et le développement d'un nouveau partenariat philanthropique en soutien à la lutte contre les effets du changement climatique (se référer aux Sections 5.3.4 et 5.3.6 du présent rapport). ▪ Enquête auprès de l'ensemble de nos collaborateurs pour mieux comprendre leurs habitudes de déplacements pour se rendre sur leur lieu de travail ▪ Ateliers sur le changement climatique auprès d'environ 270 participants
	Préserver et protéger la biodiversité	▪ Communications d'informations ciblées via l'intranet du Groupe visant à influencer les comportements de nos collaborateurs pour limiter l'impact environnemental du Groupe ▪ Journée mondiale pour l'environnement : campagne de sensibilisation axée autour de la perte de biodiversité, incluant des entretiens avec des experts du WWF et de Cool Earth ▪ Tous les bureaux sur le continent Americain n'utilisent plus de plastiques à usage unique (article sur l'intranet du Groupe)
	Influencer les comportements de nos collaborateurs pour limiter l'impact environnemental du Groupe	▪ Campagnes de sensibilisation avec pour thématiques : • les principaux facteurs de l'empreinte environnementale du Groupe ; • encourager l'utilisation de la technologie pour la collaboration et les échanges ; • comprendre comment éviter le plastique à usage unique inutile et reconsidérer les habitudes d'impression ; • l'offre de test et de conseils pour réduire son empreinte carbone individuelle ; et • une formation aux calculs de l'empreinte environnementale des opérations de l'entreprise.

Aperçu des campagnes de sensibilisation de nos collaborateurs en 2021 (suite)

	Focus	Initiatives
Sujets sociaux et de société	Diversité et Inclusion	▪ Journée internationale de la femme (#chosetochallenge) : événements divers célébrant la contribution des femmes dans le Groupe, la participation d'invitées extérieures, de leaders de pensée ; et des ateliers visant à explorer comment prévenir les préjugés ▪ Enquête globale pour l'équilibre travail-vie personnelle et l'inclusion et la communication de ses résultats ▪ Campagne d'engagement pour le mois de la *Pride* ▪ Communication des principes d'équilibre travail-vie personnelle et d'inclusion ▪ Mises à jour régulières des résultats des enquêtes sur l'équilibre travail-vie et l'inclusion dans les *townhall* par les *Managing Partners* ▪ Célébration du mois *Black History* ▪ Encouragement permanent de nos collaborateurs à mettre à jour leurs données personnelles d'auto-identification afin d'informer le Groupe sur les profils de talents et pouvoir améliorer la stratégie, le reporting et le suivi des progrès ▪ Déclaration pour « l'amélioration de notre culture de travail » dans le Conseil financier (courrier électronique, *townhall*, enquêtes mensuelles) ▪ Formation annuelle en santé-sécurité à l'échelle du Groupe
	Bien-être	▪ Travailler efficacement de la maison : ressources mises à disposition sur l'intranet ▪ Santé mentale, santé des femmes et habitudes saines (séminaires en direct et vidéos enregistrées) ▪ Bien-être (bulletins d'informations, articles) ▪ Mises à jour sur les meilleures pratiques de travail agile (*Managing Partner townhall*, juin)
	Santé et Sécurité	▪ Covid-19 : sécurisation des lieux de travail, ressources mises à disposition sur la page intranet ▪ Enquêtes auprès de nos collaborateurs quant au retour sur le lieu de travail et suivi des divisions ▪ Formation en Santé-Sécurité
	Lieu de travail du futur *(Workplace of the Future)*	▪ Enquête auprès de tous nos collaborateurs sur la création du lieu de travail de demain « *Workplace of the Future* » ▪ Groupes de réflexion pour comprendre les besoins et les attentes de nos collaborateurs en matière de bonnes pratiques agiles de travail, et quant à leurs préférences en vue d'une éventuelle nouvelle organisation des bureaux
Sujets de pratiques commerciales responsables	Cybersécurité	▪ Mention de l'importance de la cybersécurité (*Townhall*) ▪ Mois de sensibilisation à la cybersécurité (campagne d'engagement, octobre) ▪ Tests d'hameçonnage (campagne d'engagement, emails réguliers) ▪ Formation sur la sécurité de l'information ▪ Formation sur la protection des données
	Conformité	▪ Déploiement du dispositif de conformité de nos collaborateurs à l'échelle du Groupe. Il vise à améliorer plusieurs processus de conformité liés au comportement des collègues (intranet, e-mails)
	Lois juridiques & Conformité	▪ Introduction du Code de conduite des fournisseurs de Rothschild & Co (intranet du Groupe) ▪ Lancement d'une formation en matière de lutte contre la criminalité financière

6.3 Ressources humaines

Diversité et inclusion

Effectifs par zones géographiques [1]	2019	2020	2021
France	1 204	1 171	1 212
Royaume-Uni et îles anglo-normandes	1 0	1 078	1 173
Suisse	264	269	322
Autres pays d'Europe continentale	462	446	480
Amérique du Nord	358	370	364
Reste du monde	256	253	265
TOTAL GROUPE [2]	**3 559**	**3 587**	**3 816**
ETP TOTAL GROUPE [3]	**3 468**	**3 512**	**3 744**
% d'effectifs situés dans le pays du siège de la Société (France)			32%
% de collaborateurs travaillant dans au moins un pays sensible en termes de droits fondamentaux au travail [4]			0,7%

(1) Une présentation de l'ensemble des bureaux du Groupe est présentée dans le Chapitre « Présentation » du présent rapport.
(2) Données basées sur les effectifs (i.e. non pas sur les ETP). Les travailleurs hors effectif n'entrent pas dans le champ d'application (par exemple, consultants, prestataires de services).
(3) Données en équivalent temps plein.
(4) Dix pays présentant les plus grands risques pour les travailleurs selon l'indice ITUC Global Rights 2020.

Effectifs par métier	2019	2020	2021
Conseil financier	1 481	1 491	1 554
Banque privée et Gestion d'actifs	1 138	1 155	1 240
Capital-investissement et Dette privée (Merchant Banking)	155	172	201
Fonctions centrales et support	785	769	821
TOTAL	**3 559**	**3 587**	**3 816**

Répartition par âge	2019	2020	2021
< 30 ans	24%	23%	25%
30 à 39 ans	29%	29%	29%
40 à 49 ans	25%	25%	25%
> 50 ans	22%	22%	22%
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition hommes-femmes	2019	2020	2021
Hommes	60%	60%	60%
Femmes	40%	40%	40%
Non précisé			0%
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**

Durée moyenne d'activité	2019	2020	2021
Moins de 2 ans	27%	25%	28%
Entre 2 et 5 ans	32%	32%	33%
Entre 5 et 12 ans	21%	22%	23%
Au-delà de 12 ans	20%	21%	16%
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition des nouveaux collaborateurs recrutés par zone géographique	2019	2020	2021
Royaume-Uni et îles anglo-normandes	22%	30%	32%
France	38%	22%	23%
Amérique du Nord	13%	24%	13%
Autres pays d'Europe continentale	15%	11%	13%
Suisse	4%	4%	11%
Reste du monde	8%	9%	8%
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**

Répartition hommes-femmes des nouveaux collaborateurs recrutés	2019	2020	2021
Hommes	59%	61%	65%
Femmes	41%	39%	33%
Non précisé			2%
TOTAL	**100%**	**100%**	**100%**

Identification et développement de talents	2019	2020	2021
Nombre de stages rémunérés	295	348	257
Jeunes diplômés	148	135	135
Dont femmes	20%	28%	23%
Promotions	409	345	430
Dont femmes	33%	33%	27%

Informations complémentaires	2019	2020	2021
Effectif non permanent [1]	431	398	467
Nombre d'accords de travail flexible [2]	268	261	256

(1) Comprend les apprentis, les agents de régime, les contractuels à durée déterminée, les stagiaires et les administrateurs non exécutifs salariés.
(2) Inclut les salariés ayant un ETP inférieur à 1.

Au cours de l'exercice 2021, le taux de rotation des effectifs s'est élevé à 16% (contre 14% en 2020). Le taux de licenciement en 2021 s'est inscrit à 1,8% (contre 2,0% en 2020). Le nombre total de nouveaux collaborateurs s'est élevé à 808.

Rémunération

Nos politiques, procédures et pratiques de rémunérations sont conformes à la stratégie, aux objectifs, aux valeurs et aux intérêts de notre Groupe sur le long terme.Le Comité des Rémunérations et des Nominations, qui est l'un des comités spécialisés de notre Conseil de Surveillance, est chargé de superviser les questions liées à la rémunération, conformément aux principes définis dans notrepolitique de rémunération.

La performance de nos collaborateurs se traduit dans la rémunération qui leur est octroyée, celle-ci comprenant une part fixe et une part variable. Notre Groupe s'assure que la part fixe et la part variable de la rémunération totale soient équilibrées. La part 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 du Groupe et la performance de la division dans laquelle le collaborateur travaille, ainsi que la compétitivité du marché local. Elle est ensuite véritablement différenciée en fonction des performances individuelles sur la base de critères financiers et extra-financiers.

Dans certains cas, des dispositions permettent un versement différé et échelonné sur trois ans de la part variable de la rémunération. 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 dans les comptes consolidés, en Note 28 « Charges générales d'exploitation ».

Égalité des chances

Notre stratégie, 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 collaborateurs 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, notre 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.

Les réseaux et les alliances de collaborateurs constituent un élément important de notreculture et jouent un rôle fondamental dans la stratégie pour l'égalité et l'inclusion (*Balance & Inclusion*), car ils permettent de développer des liens, de sensibiliser nos collaborateurs et d'assurer une représentation plus équitable. Ceci est au cœur de notre position de proposer un lieu de travail diversifié et inclusif. Les réseaux et alliances de collaborateurs reflètent les intérêts des communautés de collaborateurs de l'entreprise et sont parrainés par le Comité Égalité et Inclusion du Groupe (*Global Balance and Inclusion Committee*) pour amplifier leur voix, renforcer la collaboration et accroître leur portée géographique. Parmi ces groupes, il y a notamment *EMbrace Network* (réseau des minorités ethniques), le *Family Network* et le *LGBT Network* au Royaume-Uni, ou encore le *Women's Network* au Royaume-Uni, aux États-Unis et en France.

Formation et développement

En 2021, nous avons enregistré un nombre total d'heures de formation de 64 177 heures dans l'ensemble du Groupe, couvrant 100% des effectifs (contre 34 270 en 2020).

En 2021, 1 376 formations ont été dispensées et 3 121 collaborateurs ont bénéficié d'au moins une formation, ce qui représente 82% des effectifs. Le nombre total d'heures organisées par la fonction ressources humaines s'est élevé à 41 440.

Par ailleurs, 22 737 heures de formation ont été réalisées auprès de toutes les catégories de collaborateurs du Groupe via la plateforme e-learning *(Skillcast)* en 2021.

Les thématiques de formation incluaient les sujets suivants : le juridique et la conformité, la sécurité de l'information, les notions commerciales, les outils de gestion et de *leadership*, l'efficacité personnelle, la communication, le bien-être au travail, les compétences techniques, la diversité et l'inclusion, la santé et la sécurité, la continuité opérationnelle, la sécurité et la gestion de crise ainsi que la gestion de la relation client.

En 2021, le *Graduate Training* a été inclus pour la première fois.

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 inclut également la négociation collective. Les salariés français sont couverts par une convention collective de branche d'industrie, dont les dispositions sont plus favorables que celles prévues par la loi.

Nos collaborateurs 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 sujets tels que l'égalité hommes-femmes, la protection sociale, le temps et la flexibilité du travail, la participation aux bénéfices et l'épargne des salariés. Par ailleurs, des négociations régulières ont lieu avec les délégués syndicaux sur les salaires, la qualité de vie au travail et la gestion des emplois et des parcours professionnels. Les accords conclus avec les syndicats couvrent 93% des salariés français (et 30% de l'effectif total). Dans les entreprises où il n'y a pas de syndicats, des décisions unilatérales sont prises et/ou des référendums sont organisés pour s'assurer que nos collaborateurs sont également couverts sur ces sujets.

En 2021, 10 accords et décisions unilatérales ont été signés. À cela s'ajoutent 54 accords en cours sur la mixité, la protection sociale, l'épargne salariale (PEE/PERCO) et la participation aux bénéfices.

Un accord sur le télétravail a été signé en 2019, ouvrant trois formules de télétravail (régulier fixe, régulier flexible et occasionnel) aux collaborateurs éligibles. En raison de la Covid-19 et des mesures de confinement, le déploiement de cet accord a été suspendu, et le télétravail a été largement ouvert à toutes les professions pouvant y prétendre. Une nouvelle négociation avait été entamée avec les délégués syndicaux pour réfléchir à l'avenir du télétravail et un accord a été signé en 2021 Il a été mis en place en novembre 2021 et permettra jusqu'à deux jours de télétravail par semaine.

Seule la France est concernée par ce sujet de dialogue social. Les seuils de personnel ne sont pas atteints dans les autres pays où la loi prévoit des représentants du personnel.

Accord sur l'égalité des genres en France

En France, un accord sur la mixité a été signé en 2020. Il se fonde sur quatre piliers : le recrutement, les classifications, les niveaux de rémunération et l'équilibre entre responsabilité professionnelle et vie familiale. Il fixe les objectifs suivants :

- promouvoir la mixité professionnelle ;
- sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs à la lutte contre les stéréotypes ;
- améliorer la politique salariale et réduire les inégalités de rémunération ;
- créer un équilibre entre les sphères privée et professionnelle ; et
- apporter une aide améliorée au retour des congés liés à la parentalité.

Cet accord complète l'indice d'égalité femmes-hommes (auquel l'entreprise a reçu 75/100 points en 2021).Charte : France Invest

Cette charte vise les objectifs suivants :

- au sein des équipes de gestion des sociétés de gestion : 25% de femmes responsables des décisions au sein des comités d'investissement d'ici 2030 et 30% d'ici 2035, et un objectif de 40% de femmes dans les équipes d'investissement d'ici 2030 ; et
- dans les entreprises de plus de 500 salariés : au moins 30% de femmes au sein du comité exécutif 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 de ressources humaines 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, tous les types d'absences sont déjà enregistrés : congés de maternité et de paternité, congés supplémentaires, congés pour allaitement, congés pour accident de travail et congés maladie.

Notre Groupe s'engage à minimiser, dans la mesure du possible, le nombre de licenciements obligatoires et applique des procédures de licenciement responsables, ainsi que des mesures visant à atténuer les conséquences pour les employés licenciés.

Santé et Sécurité

Notre Groupe est décidé à fournir un environnement de travail sûr et sain dans tous ses sites et poursuit le renforcement et l'amélioration en continu de sa gestion et de ses performances en matière de santé et de sécurité au travail.

Notre politique santé et sécurité prescrit une approche cohérente, qui vise à préserver la santé, la sécurité et le bien-être de toutes les personnes susceptibles d'être affectées par leurs activités au sein des bureaux. Tous les sites participant au processus de reporting s'engagent à mettre en œuvre les normes de conformité en établissant les procédures requises par notre politique de santé et de sécurité tout en veillant à ce que la conformité juridique soit toujours respectée.

Les exigences de cette politique impliquent certains engagements des bureaux :

- chercher à éliminer ou réduire les dangers sur le lieu de travail en mettant en œuvre les exigences Groupe en matière de santé et de sécurité ;
- mesurer la performance et assurer une amélioration continue par la fixation, l'audit et l'examen d'objectifs en matière de santé et de sécurité au travail pour chaque bureau ;
- soutenir tous ceux qui ont des responsabilités de management pertinentes pour gérer la santé et la sécurité dans leurs domaines de responsabilité ;
- fournir un personnel compétent et des ressources adéquates pour permettre la mise en œuvre et la gestion de la politique et de ses dispositifs ;
- fournir les informations, instructions et formations appropriées selon les besoins ; et
- prévoir des dispositifs adaptés de consultation de nos collaborateurs sur les questions de santé et sécurité.

Le Comité Environnement, Santé et Sécurité du Groupe examine et donne des orientations concernant notre stratégie santé et sécurité pour le Groupe.

Durant toute la pandémie de la **Covid-19**nous avons pris toutes les mesures nécessaires pour s'assurer que les employés reçoivent le soutien et les directives complètes de façon à rester en sécurité et en bonne santé. En 2021, les mesures et les exigences gouvernementales en matière de sécurité ont varié selon les zones géographiques. Ces deux facteurs ont déterminé quel pourcentage de la population des bureaux pouvait retourner au bureau en toute sécurité.

Sur une base de mêmes critères, il a été demandé à tous les bureaux de fournir des informations et de partager leurs enseignements, notamment en matière d'évaluation et de révision des risques liés à la Covid-19, concernant les taux d'occupation des bureaux, l'adaptation des procédures d'évacuation en cas d'incendie et l'assistance médicale, l'adaptation des systèmes de ventilation des bâtiments, les tests Covid-19, les tests de température et la mise à disposition d'équipements ergonomiques pour l'utilisation des bureaux à domicile.

Les évaluations des risques locaux liés à la Covid-19 ont été gérées et mises à jour à intervalles appropriés, afin de s'assurer que les mesures de contrôle restent pertinentes au regard des exigences des autorités locales.

Tous les bureaux continuent de prendre en charge les mesures pour permettre un retour en toute sécurité sur le lieu de travail. Cela inclut :

- la distanciation sociale, qui reste en place lorsque la loi l'exige ;
- l'amélioration des calendriers de nettoyage dans le bureau ;
- l'amélioration de la communication avec nos collaborateurs, pour assurer un accompagnement visant à maintenir une santé mentale positive ;
- l'accompagnement de ceux qui continuent de travailler depuis leur domicile et le lancement des mesures *d'Agile Working ;* et
- un accès sécurisé au bureau avec une assistance permanente pour éviter les heures de trajet chargées.

Alors que les modules de formation sur la sensibilisation à la santé et à la sécurité et pour l'évaluation de l'ergonomie des postes de travail ont toujours été conduits au Royaume-Uni en raison des exigences légales, deux modules de formation en la matière ont été partagés avec d'autres bureaux du Groupe en 2021 pour qu'ils soient conformes à notre politique santé et sécurité [1]. Tous les nouveaux collaborateurs du Groupe reçoivent cette même formation lors de leur première semaine d'emploi. Les employés actuels recevront des formations de rappel chaque année. 98% du total des formations soumises en la matière ont été complétés. Pour les bureaux n'atteignant pas 100%, la différence s'explique par les absences autorisées. Les bureaux restants recevront une formation en mars 2022.

Les bureaux en France ont mis en place un programme local de sensibilisation à la santé et à la sécurité dans le respect de la législation en vigueur et n'ont pas suivi la campagne de sensibilisation à la santé et à la sécurité.

(1) Les bureaux aux États-Unis et au Canada gèrent toutes les exigences de bien-être via les ressources humaines et n'ont pas terminé l'évaluation du poste de travail.

Les **accidents du travail** signalés au titre de l'exercice 2021 sont indiqués dans le tableau suivant. L'ensemble des données relatives aux accidents signalés et à ceux ayant été évités de justesse portent la mention « non préoccupant » :

- accident : lorsqu'une personne a été blessée à la suite d'un accident sur le lieu de travail ; et
- accidents évités de justesse : événement n'ayant pas entraîné de préjudice ni de dommage corporel mais qui pouvait potentiellement entraîner un dommage corporel ou un trouble de santé, comme le fait de trébucher sur une dalle de moquette décollée, de glisser sur un sol humide, etc.

Les procédures de déclaration des accidents sont régies par les législations applicables à chaque lieu et ne sont pas transposables d'un bureau à un autre. En 2021, aucun quasi-accident *(Near Misses)* (2020 : 2 ; 2019 : 3) et aucune maladie professionnelle n'ont été enregistrés.

Total accidents -2 (2020 : 8 ; 2019 : 5)

Bureau	Type d'accident	Type de blessure	Date de l'accident	Nombre de jours de travail perdus	Notification gouvernementale requise ?
Londres	Coupé ou heurt par un objet	Lacération ou coupure	01-04-2021	0	Non
New York	Mauvaise santé	Évanouissement	05-08-2021	2	Non

En France, le dialogue social aborde également les questions de santé et de sécurité. Le rôle de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail, composée de représentants de nos collaborateurs, consiste notamment à analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, à faire des propositions d'adaptation des emplois pour faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, et à proposer des actions de prévention du harcèlement moral ou sexuel. En France, nous évaluons les procédures et systèmes de prévention des risques professionnels au moins une fois par an à travers le document d'évaluation des risques professionnels et modifions les mesures de prévention chaque fois que cela s'avère nécessaire au travers du plan de prévention des risques. Ces deux documents sont régulièrement revus par les représentants du personnel.

6.4 Responsabilité environnementale

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

Émissions de gaz à effet de serre en tCO_2eq [2]		2019	2020	2021
Émissions directes (scope 1)	Gaz naturel	128,7	128,0	148,7
	Biogaz	0,9	0,8	0,7
	Autres combustibles	37,9	33,5	52,7
	Véhicules de fonction	176,4	175,2	193,9
	Pertes de gaz réfrigérant/autres émissions fugitives [3]	0,0	0,0	3,4
Total scope 1		**343,9**	**337,5**	**398,6**
Émissions indirectes (scope 2)	Consommation d'électricité (données des sites)	3 321,1	2 585,9	2 130,6
	Consommation d'électricité (données du marché)	1 844,1	989,6	600,9
	Consommation de chauffage	289,9	262,3	269,4
	Froid urbain [4]	0,0	0,0	9,2
	Véhicules électriques de fonction (voitures électriques) [5]	0,0	0,0	1,0
Total scope 2 (données des sites)		**3 611,0**	**2 848,2**	**2 410,2**
Total scope 2 (données du marché)		**2 134,0**	**1 251,9**	**880,5**
Émissions indirectes liées aux déplacements professionnels (scope 3)	Déplacements professionnels – vols	17 856,5	4 004,7	2 039,8
	Déplacements professionnels – train	210,1	41,6	40,2
	Déplacements professionnels – taxi	325,0	139,5	198,8
	Nuitées à l'hôtel	289,2	85,5	92,0
	Véhicules électriques des salariés (voitures électriques) [6]	0,0	0,0	34,2
Total des émissions – Liées aux déplacements professionnels		**18 680,9**	**4 271,3**	**2 405,0**

(1) Non extrapolées, basées sur les données directement fournies par les bureaux inclus. En 2021, Rothschild & Co a collecté des données pour environ 95% de l'ETP du Groupe.
(2) Les émissions de GES de Rothschild & Co sont calculées en tonnes équivalent dioxyde de carbone (tCO_2eq), 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_2eq 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 pertes de gaz réfrigérant/autres émissions fugitives ont été ajoutées au périmètre de reporting pour la première fois en 2021.
(4) Le froid urbain a été ajouté au périmètre de reporting pour la première fois en 2021.
(5) Les véhicules électriques de fonction (voitures électriques) ont été ajoutées au périmètre de reporting pour la première fois en 2021.
(6) Les véhicules électriques des salariés (voitures électriques) ont été ajoutées au périmètre de reporting pour la première fois en 2021.

Émissions de gaz à effet de serre en tCO_2eq [1]		2019	2020	2021
Autres émissions (scope 3)	Services postaux	45,0	28,9	19,9
	Matières premières	201,7	98,8	89,0
	Recyclage et élimination des déchets	22,0	18,3	16,9
	Télétravail [2]	-	1 299,7	1 509,3
	Eau	36,4	27,5	9,2
	Véhicules loués	280,8	258,3	235,8
	Matériel informatique et utilisation des serveurs (données des sites)	594,8	1 083,4	1 431,6
	Matériel informatique et utilisation des serveurs (données du marché)	594,8	1 077,7	1 434,1
	Pertes liées au transport et à la distribution d'électricité (données des sites)	327,2	249,4	170,0
	Pertes liées au transport et à la distribution d'électricité (données du marché)	318,7	230,2	169,9
	Émissions en amont (WTT) (données des sites)	2 914,8	1 138,5	1 135,0
	Émissions en amont (WTT) (données du marché)	2 894,4	1 106,7	1 132,2
Émissions totales – Autres (données des sites)		**4 422,6**	**4 202,8**	**4 616,7**
Émissions totales – Autres (données du marché)		**4 393,7**	**4 146,3**	**4 616,3**
Total scope 3 (données des sites)		**23 103,5**	**8 474,1**	**7 021,6**
Total scope 3 (données du marché)		**23 074,5**	**8 417,6**	**7 021,3**
TOTAL SCOPE 1, 2 ET 3 (DONNÉES DES SITES)		**27 058,4**	**11 659,8**	**9 830,4**
TOTAL SCOPE 1, 2 ET 3 (DONNÉES DU MARCHÉ)		**25 552,4**	**10 007,0**	**8 300,4**

(1) Les émissions de GES de Rothschild & Co sont calculées en tonnes équivalent dioxyde de carbone (tCO_2eq), 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_2eq 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.

(2) Les données 2019 relatives au télétravail n'ont pas été calculées.

Les émissions de scope 1 ont augmenté de 18% en raison de l'élargissement du périmètre de reporting des émissions, notamment l'intégration de deux nouveaux bureaux de Londres (Lombard et Adam street), entraînant une augmentation de la consommation de gaz naturel. L'augmentation de l'utilisation des véhicules d'entreprise et l'intégration au reporting des pertes de gaz réfrigérant et autres émissions fugitives contribuent également à cette hausse. Les émissions de scope 2 ont diminué de 30% principalement grâce à l'approvisionnement en certificats d'électricité renouvelable pour tous les bureaux d'Amérique du Nord et du Sud. Ces certificats signés sur le continent américain ont permis, en seulement un an, une réduction d'environ 180 tCO_2eq par rapport à 2020. Les baisses de consommation d'énergie dans les bureaux de Mumbai, Hong Kong et Johannesbourg ont également contribué à une réduction significative des émissions de l'ordre de 15%, soit 438 tCO_2eq (émissions calculées à partir des données des sites).

Les déplacements professionnels ont cette année encore été largement impactés par les restrictions des déplacements dans le contexte de la Covid-19. En conséquence, une réduction d'environ 1 866 tCO_2eq par rapport à 2020 a été réalisée, permettant une réduction d'environ 16 276 tCO_2eq par rapport à 2019.

Les émissions liées aux équipements informatiques et aux serveurs ont augmenté principalement du fait de la poursuite du déploiement de matériel informatique pour permettre une plus grande efficacité du télétravail (ordinateurs portables, écrans...).

Données sur les émissions de gaz à effet de serre (non extrapolées, issues des bureaux inclus dans le reporting)

	Données des sites			Données du marché		
Émissions tCO_2eq/ETP	**2019**	**2020**	2021	**2019**	**2020**	2021
ETP	*3 208,9*	*3 254,2*	*3 543,0*	*3 208,9*	*3 254,2*	*3 543,0*
Scope 1	0,11	0,10	0,11	0,11	0,10	0,11
Scope 2	1,13	0,88	0,68	0,67	0,38	0,25
Scope 3 (ensemble des émissions)	7,20	2,60	1,98	7,19	2,59	1,98
SCOPE 1 ET 2	**1,23**	**0,98**	**0,79**	**0,77**	**0,49**	**0,36**
SCOPES 1, 2 ET 3 (ENSEMBLE DES ÉMISSIONS)	**8,43**	**3,58**	**2,77**	**7,96**	**3,08**	**2,34**

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

	Données des sites			Données de marché		
Émissions tCO_2eq	**2019**	**2020**	2021	**2019**	**2020**	2021
ETP	*258,8*	*257,9*	*201,1*	*258,8*	*257,8*	*201,1*
Émissions Scope 1, 2 et 3 des bureaux hors reporting	2 182,3	923,9	558,0	2 060,8	793,0	471,2
ÉMISSIONS TOTALES DU GROUPE, TOUS PÉRIMÈTRES CONFONDUS	**29 240,7**	**12 583,8**	**10 388,4**	**27 613,3**	**10 799,9**	**8 771,5**
Émissions totales du Groupe/ETP, tous périmètres confondus	8,43	3,58	2,77	7,96	3,08	2,34

Les émissions par ETP ont diminué de façon significative, principalement en raison du maintien des restrictions de déplacements dans le contexte de la Covid-19, mais aussi grâce à l'approvisionnement en certificats d'électricité renouvelable en Amérique du Nord et du Sud.

Recyclage et élimination des déchets

Élimination des déchets en tonnes *(Données extrapolées)*	**2019**	**2020**	2021
Méthanisés	65,0	20,3	20,2
Compostés	10,0	9,5	7,0
Incinérés avec récupération d'énergie	247,1	176,3	188,6
Mis en décharge	53,8	29,5	24,4
Réutilisés	-	3,4	-
Recyclés	230,3	100,3	103,4
TOTAL	**606,2**	**339,3**	**343,5**
Total/ETP	0,17	0,10	0,09

Le nombre total de tonnes de déchets éliminés est resté relativement stable entre 2020 et 2021. Le taux de recyclage a légèrement baissé (38% en 2021 contre 39% en 2020). Ceci est principalement dû aux niveaux élevés d'incinération des déchets du bureau de Paris et à une diminution des volumes de déchets lourds facilement recyclables (principalement le papier, le verre et les matières compostables). Par exemple, au bureau de Londres, qui génère d'importants volumes de matières recyclables, les taux de recyclage du papier, du verre et des matières compostables restent faibles en raison de niveaux d'occupation encore réduits.

Gestion de l'eau

Consommation d'eau en m³ *(Données extrapolées)*	**2019**	**2020**	2021
CONSOMMATION TOTALE D'EAU	**55 481**	**45 210**	**39 837**
Total/ETP	16,00	12,87	10,64

Bien que notre Groupe ne soit pas un grand consommateur d'eau, il mesure la responsabilité qui est la sienne dans chaque pays où il est présent. En 2021, la consommation d'eau a de nouveau fortement diminué, principalement en raison de la diminution du taux d'occupation des bureaux sur l'ensemble du Groupe.

Utilisation de matériaux

Consommation de matériaux en tonnes *(Données extrapolées)*	**2019**	**2020**	2021
Matériaux recyclés/sources durables	67,2	102,0	92,0
Matériaux non recyclés/sources non durables	166,2	12,5	11,5
CONSOMMATION TOTALE DE MATÉRIAUX	**233,4**	**114,5**	**103,5**
Total/ETP	0,07	0,03	0,03

Notre Groupe 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 nous nous attachons dans la mesure du possible, à une gestion responsable de l'utilisation de ses ressources.

En ce qui concerne les matières premières, nous utilisons essentiellement du papier. Avec l'élargissement du périmètre du reporting au fil des années, une diversification des types de papiers utilisés a été constatée. Nous mesurons la quantité de papier 100% recyclé et issu de sources durables qui est achetée (papier durable certifié FSC ou PEFC). Une gestion responsable de l'utilisation des ressources fait partie intégrante de nos méthodes de travail.

En 2021, nous avons maintenu notre engagement de suivre et réduire notre utilisation des ressources et avons poursuivi nos pratiques de commandes de papier d'impression provenant de sources durables.

L'utilisation des matières premières est restée relativement stable par rapport à 2020, principalement en raison d'un faible taux d'occupation des bureaux, dû aux restrictions liées à la Covid-19.

Consommation d'énergie

Consommation totale d'énergie en MWh *(Données extrapolées)*	**2019**	**2020**	2021
Bioénergie	4 618,8	4 361,4	3 392,2
Refroidissement urbain	-	-	79,0
Électricité	19 121,6	15 003,1	13 816,3
Chauffage/Vapeur	1 552,5	1 471,7	1 465,2
Gaz naturel	766,8	725,7	830,0
Autres combustibles	157,2	139,1	214,4
CONSOMMATION TOTALE D'ÉNERGIE	**26 216,9**	**21 701,1**	**19 797,0**
Total/ETP	7,56	6,18	5,29

La diminution de la consommation d'énergie en 2021 provient essentiellement des baisses de consommation de biogaz et d'électricité des bureaux en raison d'un faible taux d'occupation des bureaux, dû aux restrictions liées à la Covid-19.

Nous avons réalisé une évaluation de conformité pour mieux appréhender les exigences légales en matière environnementale pour 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 États membres. Au Royaume-Uni, des provisions ont été prévues pour couvrir les risques opérationnels liés à l'environnement dans le cadre du système *Streamlined Energy and Carbon Reporting* (SERC).

Nos activités étant principalement conduites dans des bureaux, nous considérons que nos activités directes n'ont pas d'impact significatif en termes de pollution de l'air, de l'eau, des sols ou encore sur les nuisances sonores.

6.5 Méthodologie

Reporting des informations relatives au développement durable – méthodologie pour la période de reporting 2021

Le rapport porte sur la période de reporting qui s'étend du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021. La préparation et la coordination du rapport de développement durable ont été assurées par les membres de Rothschild & Co et des entités du Groupe, qui assument des responsabilités clés dans les domaines suivants : juridique, conformité et risque, ressources humaines, santé et sécurité, investissement responsable, environnement, développement durable et R&Co4Generations.

Il convient de noter qu'en raison de la nature de ses activités, les questions suivantes relatives au développement durable **ne sont pas considérées comme pertinentes** pour notre Groupe : gaspillage alimentaire, alimentation responsable, équitable et durable, lutte contre la précarité alimentaire et le respect du bien-être des animaux.

À travers ce rapport, nous souhaitons démontrer notre engagement en faveur de la divulgation transparente et d'une prise de responsabilité publique quant à l'impact de notre Groupe sur nos parties prenantes, en accord avec les réglementations et principes suivants :

- les articles L.225-102-1, R.225-105 et R.225-105-1 du Code de commerce ;
- les principes des standards de la *Global Reporting Initiative (GRI)* (se référer à la table de concordance à la Section 6 du présent rapport) ;
- les principes du Pacte mondial des Nations Unies (se référer à la table universelle de référence à la Section 6 du présent rapport) ;
- le Protocole sur les Gaz à Effet de Serre élaboré par l'Institut des Ressources Mondiales (*World Resources Institute – WRI)* ; et
- les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies.

Les initiatives, références à nos politiques et autres données présentées dans ce rapport visent à fournir une vue exacte et consolidée de notre stratégie de développement durable et de nos performances sur chacun des sujets identifiés comme les plus pertinents lors de l'analyse de matérialité des risques non financiers pour notre Groupe (se référer à la Section 1.4 du présent rapport) et présentés dans notre cadre de priorités ESG (se référer à la Section 1.1 du présent rapport).

Tous les détails concernant le **périmètre et la méthodologie de reporting** utilisés sont décrits à la Section 6 du présent rapport. Les données et informations non financières de la période considérée sont collectées et rapportées grâce à l'utilisation de solutions logicielles ou proviennent directement des divisions opérationnelles en charge ou de prestataires de services.

Conformément à l'article R.225-105 du Code de commerce, le Gérant du Groupe a confié à KPMG la conclusion d'une **assurance modérée indépendante** sur les comptes consolidés établis conformément à la norme internationale ISAE 3000 (se référer à la Section 6 du présent rapport).

La gouvernance pour le contenu et l'exactitude du présent rapport est couverte par le modèle de gouvernance spécifique au développement durable tel que décrit à la Section 1.2 du présent rapport.

Notre Groupe salue le **plan d'action de la Commission Européenne sur la finance durable** et ses réglementations, et l'accueille comme une opportunité d'amélioration de la transparence des entreprises sur leur performance en matière de développement durable. Il reconnaît également son potentiel de création de conditions plus équitables pour la comparaison des informations et des activités en matière de développement durable.

À l'avenir, nous chercherons à fournir des données consolidées pertinentes sur les aspects couverts par la taxonomie, sur la base du volontariat pour les différents métiers d'investissement où elle s'applique. En tant que compagnie financière holding, à la date de publication du présent rapport, Rothschild & Co est définie en tant qu'« entreprise non financière » par l'article 1, paragraphe 8, du règlement délégué (UE) 2021/2178 complétant le règlement (UE) 2020/852 (règlement de la taxonomie).

Si l'ensemble de nos lignes de métier partage l'ambition notre ambition pour le Groupe de contribuer, par notre influence et notre expertise, à la transition écologique et durable de l'économie mondiale, aucune de nos lignes de métier ne présente d'activité directement éligible aux catégories exposées dans le règlement délégué (UE) 2021/2139 complétant le règlement sur la taxonomie. En conséquence, la proportion du chiffre d'affaires, des dépenses d'investissement et des dépenses opérationnelles consolidés de Rothschild & Co liés aux activités économiques éligibles à la taxonomie pour l'exercice 2021 est de 0%.

Notre Groupe a fourni les informations relatives au développement durable avec pour objectif général l'amélioration de l'approche qualitative et du processus de vérification, conformément aux principes suivants :

- Exhaustivité : le périmètre couvert inclut toutes les entités consolidées par intégration globale au sein de Rothschild & Co (à l'exclusion des *joint-ventures*). Nous nous efforçons de fournir l'information la plus complète possible, notamment en incluant les indicateurs couvrant les entités consolidées les plus significatives.
- Importance : l'information publiée est significative et représentative de l'activité de notre Groupe. Les données de performance sont présentées en tenant compte du contexte social, économique et environnemental.

Compte tenu de ce qui précède, le périmètre couvert par le présent rapport a été défini comme suit :

Ressources humaines

- Bureaux de reporting : tous les sites employant uniquement du personnel.
- Effectif couvert : 100%. L'ensemble du personnel est inclus dans les effectifs fournis.
- Sources des données : plateforme *Workday* pour les effectifs ; Les données de formation sont issues des plateformes *Workday* et *Skillcast*.
- Méthodologie : toutes les données sont basées sur les effectifs (i.e. et non sur les ETP) sauf mention contraire, nos collaborateurs ne faisant pas partie des effectifs sont hors périmètre (par exemple les consultants, sous-traitants, stagiaires, conseillers et administrateurs non exécutifs).
- La date d'entrée en vigueur des effectifs est un aperçu au 31 décembre de l'année indiquée.
- Les données relatives aux promotions ont été mises à jour afin de corriger une erreur identifiée les années précédentes (révision à la baisse pour 2019 de 412 à 409, révision à la baisse pour 2020 de 353 à 345).

Environnement, Santé et Sécurité

- Bureaux inclus dans le périmètre de reporting : Birmingham, Bruxelles, Dubaï, Francfort, Genève, Guernesey, Hong Kong, Johannesburg, Leeds, Londres, Los Angeles, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Marseille, Milan, Monaco, Mumbai, New York, Paris, Sao Paulo, Singapour, Sydney, Varsovie, Washington, Wilmslow et Zurich.
- Effectif couvert : 95%.
- Sources de données :
  - L'outil de reporting environnemental met à disposition une large base de données de plus de 100 000 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 intergouvernemental d'experts et de 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 des conversions spécifiques à chaque pays soient appliquées, ce qui permet d'obtenir une estimation plus précise des émissions de GES. Il existe plus de 300 unités de mesure différentes disponibles pour la saisie des données, et leur conversion en unités standard pour la génération de rapports est, là encore automatique et spécifique à chaque site. La base de données des facteurs d'émission est accréditée « *Gold Software* » par le CDP (anciennement *Carbon Disclosure Project*) et une équipe d'analystes veille à ce que tous les facteurs soient revus et mis à jour lorsque les publications des sources fournissent de nouvelles versions. Ce dispositif est assuré de manière indépendante par PricewaterhouseCoopers.
- Les émissions de gaz à effet de serre pour la consommation d'énergie ont été calculées à l'aide des facteurs d'émission BEIS (*Department for Business, Energy and Industrial Strategy*) et les émissions en résultant sont reportées en tonnes équivalent dioxyde de carbone (tCO_2eq).

- Méthodologie :
  - Grâce aux améliorations dans le processus de collecte des données, les données finales ont gagné en robustesse. Lorsque des hypothèses, des estimations ou des modifications ont été faites, des explications sont fournies.
  - Les émissions de GES sont extrapolées pour couvrir 100% du Groupe. Cette extrapolation permet une consolidation plus complète des émissions opérationnelles du Groupe.
  - Les données en équivalent temps plein (ETP) sont fournies à partir des données *Workday* au 31 décembre 2021, les effectifs des prestataires de services et des fournisseurs n'étant pas comptabilisés. Un ratio est appliqué à l'effectif total en 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 est utilisé pour normaliser l'impact total par rapport aux effectifs.
  - Le reporting des émissions de gaz à effet de serre du Groupe concerne ses activités opérationnelles et inclut les émissions des scopes 1 et 2 et les émissions du scope 3 relatives aux déplacements professionnels, à l'approvisionnement en eau et au traitement des eaux usées, à l'utilisation des matériaux, à l'élimination des déchets et au recyclage des ressources, aux pertes de transport et de distribution d'électricité, aux services postaux, au télétravail, aux équipements informatiques et à l'utilisation des serveurs, aux nuitées dans les hôtels et aux émissions du « puits au réservoir ». Les émissions sont comptabilisées en équivalent dioxyde de carbone ou CO_2eq. Conformément aux meilleures pratiques, le Groupe établit un « double reporting », en fonction à la fois des données du lieu et du marché pour les émissions de scope 2.
  - Pour le calcul de la consommation d'électricité, une « intensité moyenne de Groupe » a été utilisée en 2021. Ce chiffre repose sur une hypothèse de consommation de 0,1621 MWh par m^2 de bureaux par an. Au total, cinq bureaux ont utilisé ce chiffre cette année : Dubaï, Genève, Leeds, Londres Adam St et Londres Lombard St.
  - En 2021, une « intensité d'énergie moyenne » a été utilisée pour permettre aux bureaux d'estimer leur consommation annuelle de gaz naturel. Ce chiffre est de 0,1092 MWh par m^2 de bureaux par an. Cette méthode d'estimation pour les installations de Rothschild & Co est plus précise et remplace les indices de référence du secteur utilisés pour aider les bureaux à estimer leur consommation annuelle de gaz naturel en 2019. Cinq bureaux (Birmingham, Leeds, Manchester, Londres Adam St et Londres Lombard St) ont utilisé un chiffre d'intensité moyenne pour estimer leur consommation de gaz naturel pour 2021.
  - 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 2021 présente une synthèse des émissions en valeur absolue et en valeur relatives par équivalent temps plein pour chaque scope. Cela a permis d'identifier les variations réelles par ETP sur les trois scopes.
  - En 2021, le gaz réfrigérant a été ajouté comme indicateur supplémentaire.
  - Il manque des données pour les véhicules loués pour Madrid en 2020, une correction a été apportée au WTT. Les erreurs étaient inférieures à 0,5%, les chiffres totaux ont été retraités.
  - Si les émissions liées aux déplacements de nos collaborateurs entre leur domicile et leur lieu de travail ont été mesurées pour la deuxième fois en 2021, elles n'ont pas été prises en compte dans les émissions globales de GES du Groupe. Ces émissions s'élevaient à 385 tCO_2eq.

Investissement Responsable

Taux de vote

Asset Management Europe
- Données rapportées : 93%
- Sources de données : ISS
- Périmètre : tous les actifs discrétionnaires éligibles (fonds d'actions et mandats)/fonds diversifiés et mandats

Asset Management US
- Données rapportées : 100%
- Sources de données : ISS
- Périmètre : tous les actifs discrétionnaires éligibles (fonds d'actions et mandats)/fonds diversifiés et mandats

Wealth Management UK
- Données rapportées : 99%
- Sources de données : collecte manuelle par des spécialistes de l'investissement responsable
- Périmètre : tous les actifs discrétionnaires éligibles, toutes stratégies confondues (Exbury, New Court et Halton)

Rothschild & Co Bank AG
- Données rapportées : 92%
- Sources des données : Avaloq
- Périmètre : 20% (jusqu'à l'été 2021, R&Co Bank AG a voté uniquement pour les fonds, et non pour les portefeuilles discrétionnaires restants.)

Nombre de résolutions votées

Asset Management Europe
- Données rapportées : 7 866
- Sources de données : ISS

Asset Management US
- Données rapportées : 3 725
- Sources de données : ISS

Wealth Management UK
- Données rapportées : 322
- Sources de données : collecte manuelle par des spécialistes de l'investissement responsable

Rothschild & Co Bank AG
- Données rapportées : 630
- Sources de données : collecte manuelle par des spécialistes de l'ESG

% des encours consolidés pour WAM étant couverts par des principes d'investissement vis-à-vis du charbon thermique

Asset Management Europe
- Données rapportées : 100%
- Périmètre : toutes les classes d'actifs hors liquidités et portefeuilles délégués à Rothschild Martin Maurel. Pour les *hedge funds* et les actifs non cotés, les politiques mises en œuvre sont détaillées à travers la déclaration des *Thermal Coal Investment Principles*

Asset Management US

- Données rapportées : 100%
- Périmètre : toutes les classes d'actifs

Wealth Management UK

- Données rapportées : 86%
- Périmètre : toutes les actions et obligations détenues en direct et les gestionnaires d'actions externes. Les principes d'investissement du charbon thermique ne couvrent ni les fonds spéculatifs, ni les produits dérivés, ni la trésorerie ou équivalents de trésorerie

Rothschild & Co Bank AG

- Données rapportées : 98,5%
- Périmètre : couvre les obligations et les actions ; les gestionnaires actifs de fonds ayant une politique équivalente à R&Co Bank AG ; les fonds tiers passifs/indices ou *hedge funds* à exclure s'ils détiennent >20% d'obligations et d'actions qui seraient autrement exclues ; à l'exception de l'immobilier et du private equity (représentant 1,5% des actifs sous discrétion) ; et à l'exception des liquidités et des produits dérivés

Rothschild Martin Maurel

- Données rapportées : 100%
- Périmètre : couvre les obligations et les actions

% des fonds couverts par la mesure de l'intensité carbone

Asset Management Europe

- Données rapportées : 100%
- Périmètre : 100% des encours, hors portefeuilles délégués à Rothschild Martin Maurel

Engagement

Asset Management Europe

- Données rapportées : 94
- Dialogue individuel avec 94 émetteurs dont 39% situés aux US, 17% situés en France, 8% situés en Chine/HKSAR
- Le nombre est suivi par l'équipe ESG à travers les dossiers de suivi interne

Merchant Banking

- Données rapportées : 3
- « L'engagement auprès des sociétés » est défini comme la réalisation d'une analyse ESG (étude de cas) et/ou la définition d'un plan d'action des améliorations à mettre en œuvre
- Les discussions sont supervisées par la Responsable ESG
- 79% des sociétés en portefeuille et des Sociétés de Gestion ont répondu à un questionnaire ESG

Wealth Management UK

- « L'engagement auprès des sociétés » est défini comme une interaction bidirectionnelle avec la société ou les investisseurs
- Des spécialistes de l'investissement responsable sont impliqués ou informés de toute activité d'engagement

Nombre d'initiatives ESG rejointes en 2021

Asset Management Europe

- *Net Zero Asset Manager Initiative*, Association Française de Gestion, 5 groupes de travail de l'initiative *Finance for Tomorrow*

Wealth Management UK

- *Say on Climate*, *Climate 100 +*

Nombre de produits labellisés

Asset Management Europe

- Fonds labellisés ISR : R-*co 4Change Equity Euro, R-co 4Change Convertibles Europe, R-co Opal 4Change Equity Europe, R-co Valor 4Change Global Equity, R-co 4Change Net Zero Equity, R-co 4Change Net Zero Credit, R-co 4Change Inclusion & Handicap*
- Label Belge *Towards Sustainability*: *R-co 4Change Green Bonds, R-co Opal 4Change Tendances durables, R-co Valor 4Change Global Equity, R-co 4Change Moderate Allocation*

Nombre de fonds proposant la donation d'une part des bénéfices

Asset Management Europe

- *R-co 4Change Net Zero Equity (Polar POD), R-co 4Change Net Zero Credit (Polar Pod), R-co 4Change Inclusion & Handicap Equity* (Cafe Joyeux)

R&Co4Generations

- Bureaux de reporting : tous les bureaux.
- Effectif couvert : 100%.
- Sources des données : *Workday* (Données en ETP), *Benevity*, Fondation Roi Baudouin, Rothschild & Co Corporate Events, bureaux, contrats de partenariat.

Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur le Rapport de Développement Durable

Exercice clos le 31 décembre 2021

Aux Actionnaires,

A la suite de la demande qui nous a été faite et en notre qualité de commissaire aux comptes de votre groupe (ci-après « **entité** ») désigné organisme tiers indépendant ou OTI ('tierce partie'), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1049[1] , nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) du Rapport de Développement Durable relatif à l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ci-après le « **Rapport** »), établi de manière volontaire par votre société, dans le respect des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que le Rapport est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans le Rapport (ou disponibles sur demande au siège de l'entité).

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans le Rapport, les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans le Rapport.

Responsabilité de l'entité

Le Rapport a été établi sous la responsabilité du Gérant. Il appartient au Gérant :

- de sélectionner ou d'établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- d'établir un Rapport conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant 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 et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- ainsi que de mettre en place le contrôle interne qu'il estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Le Rapport a été établi sur la base de la Déclaration consolidée de Performance Extra-Financière relative à l'exercice clos le 31 décembre 2021 (ciaprès la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du Groupe, et en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant.

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 historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques-, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par le Gérant, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après 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 tenant lieu de programme de vérification et à la norme internationale ISAE 3000[2].

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 de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre décembre 2021 et mars 2022 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.

(1) Accréditation Cofrac Inspection, n°3-1049, portée disponible sur le site www.cofrac.fr
(2) ISAE 3000 (révisée)- Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

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. Nous avons planifié et effectué ces travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

- 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 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, et
  - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes[1]. Pour certains risques[2], 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[3].
- 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 ;
- 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 ;
- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants[4], nous avons mis en œuvre :
  - 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 ou d'autres moyens de sélection, 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 et couvrent entre 20% et 44% 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.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris-La Défense, le 26 avril 2022

KPMG S.A.

Anne Garans

Associée

Sustainability Services

Arnaud Bourdeille

Associé

(1) Adaptation des flux de recrutements pour renforcer la diversité ; Processus de revue de performance des employés ; Sondage réalisé sur l'équilibre et l'inclusion des employés ; Politiques d'investissement visant à limiter les impacts environnementaux ; Programme pour l'élimination des plastiques à usage unique ; Code de conduite fournisseur ; Evaluation des risques de corruption ; Technologies déployées pour renforcer la cybersécurité ; Actions de R&Co4Generations pour l'équité

(2) Droits de l'Homme ; Conformité y compris crime financier ; Données et cybersécurité ; Egalité socioéconomique

(3) Rothschild&Co Londres ; Rothschild&Co Milan ; Rothschild&Co New York City

(4) Indicateurs sociaux : Nombre d'heures de formation ; Nombre de femmes au grade « Assistant Director » et plus ; Nombre de promotions, dont part de femmes ; Nombre d'embauches, dont part de femmes ; Rotation des effectifs.
Indicateurs environnementaux : Emissions de CO2 ; Consommation d'énergie, dont part d'électricité renouvelable ; Déchets mis en décharge ; Déchets produits, dont part de déchets valorisés ; Consommation de papier, dont part provenant de sources durables.

Abréviations et glossaire

Terme	Définition
ABC	Anti-corruption - Anti-bribery and corruption
ACPR	Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution
AD	Assistant director
AM	Gestion d'actifs – Asset management
AML	Lutte anti-blanchiment – Anti-money laundering
AuM	Actifs sous gestion – Assets under management
CO_2	Dioxyde de carbone
CO_2eq	L'équivalent dioxyde de carbone est une unité de mesure utilisée pour comparer les émissions des différents gaz à effet de serre sur la base de leur potentiel de contribution au réchauffement climatique
CTF	Lutte contre le financement du terrorisme - Counter-terrorist financing
D&I	Diversité et inclusion - Diversity and inclusion
Émissions, données des sites	Méthode fondée sur les données locales qui reflètent 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 en fonction de leur géolocalisation)
Émissions, données du marché	Méthode fondée sur les données de marché qui reflètent les émissions émanant des différentes sources d'électricité que les entreprises ont volontairement choisi et certifié (sauf en cas d'absence de choix)
Émissions, scope 1	Émissions directes de gaz à effet de serre, provenant de sources détenues ou contrôlées, comme défini dans le GHG Protocol Corporate Standard
Émissions, scope 2	Émissions indirectes de gaz à effet de serre, résultant de l'importation ou de l'exportation d'énergie, comme défini dans le GHG Protocol Corporate Standard
Émissions, scope 3	Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (hors celles du scope 2) résultant de l'ensemble de la chaîne de valeur de la société évaluée, comme défini dans le GHG Protocol Corporate Standard
ESG	Environnement, social et gouvernance
FTE / ETP	Full time equivalent / Équivalent temps plein
GA	Activité de Conseil financier (Global Advisory
GEC	Comité Exécutif du Groupe – Group Executive Committee
GES	Gaz à effet de serre

Terme	Définition
Groupe	Rothschild & Co SCA et ses filiales consolidées
GW	Gigawatt
RH	Ressources humaines
ICP	Prix interne du carbone – Internal carbon price
IR	Investissement responsable
ISR	Investissement socialement responsable
LGBT	Lesbiennes, gays, bisexuels, transgenres, queer etc.
M&A	Fusions-acquisitions – Mergers and acquisitions
Managing Partner	Rothschild & Co Gestion SAS, as manager (gérant) of Rothschild & Co SCA
MB	Activité de Merchant Banking (Capital-investissement et dette privée)
MWh	Mégawatt-heure
ODD	Objectifs de Développement Durable, comme définis par les Nations Unies
OECD	Organisation de Coopération et de Développement Economiques
OIT	Organisation International du Travail (OIT)
ONG	Organisations non gouvernementales
R&Co	Rothschild & Co SCA
Revenus	Produit net bancaire
RMM	Rothschild Martin Maurel SCS
TCFD	Taskforce on Climate-Related Financial Disclosure
tCO_2eq	Tonnes d'équivalent dioxyde de carbone
UNPRI	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 associées en amont, par exemple, lors de l'extraction, la production et le transport de carburants avant la phase de combustion

Rothschild & Co

sustainability@rothschildandco.com

rothschildandco.com

Réalisation : côté corp.

Tél. : + 33 (0)1 55 32 29 74