Rothschild & Co

Etat de durabilité du Groupe 2024

Déclaration de Performance Extra-Financière — DPEF

Sommaire

1. Approche et gouvernance en matière de développement durable 3

2. Gestion des risques inhérents, impacts et opportunités identifiés comme matériels 10

2.1 Environnement 11

Risques et impacts des investissements liés à la transition 12

Risques et opportunités liés à la transition dans les activités de conseil financier 18

Impact sur l'environnement des opérations du Groupe 20

2.2 Effectifs de l'entreprise 22

Développement et formation des talents 23

Diversité et inclusion 25

Bien-être des collaborateurs 28

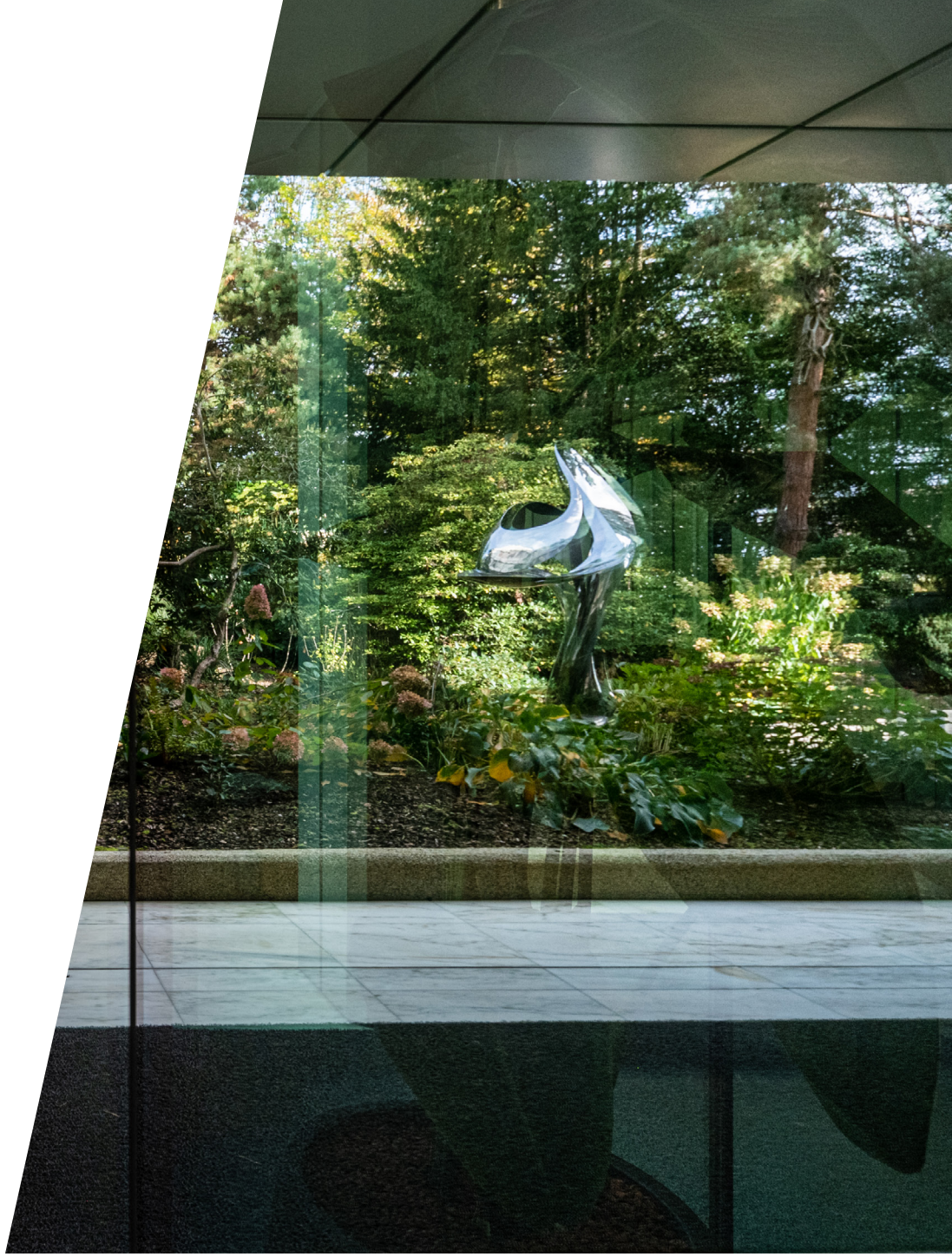
2.3 Conduite des affaires 30

Annexe 34

Le Groupe Rothschild & Co (le « Groupe ») est composé de Rothschild & Co SCA et de ses filiales consolidées. Cette Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) a été établie sur une base consolidée pour le Groupe, avec le même périmètre que pour les états financiers consolidés du Groupe au 31 décembre 2024. Les données présentées dans le présent rapport reflètent donc les activités de la holding et de ses filiales, sauf mention contraire.

Dans le cadre de la préparation de la Déclaration de Performance Extra-Financière, Rothschild & Co vise à remplir ses obligations de transparence conformément aux règlements L.225-102-1, R.225-105 et R.225-105-1 du Code de Commerce dans leur version antérieure à l'entrée en vigueur de l'Ordonnance n°2023-1142 du 6 décembre 2023 (toujours applicable à Rothschild & Co SCA conformément aux mesures transitoires de l'Article 34 de l'Ordonnance n°2023-1142 du 6 décembre 2023).

Les initiatives, politiques et données présentées dans cette Déclaration de Performance Extra-Financière visent à fournir une vue exacte et complète de la stratégie et des performances du Groupe relatives aux impacts, risques et opportunités liés au développement durable qui ont été identifiés comme les plus matériels dans le cadre de l'évaluation de la double matérialité du Groupe ou explicitement requis par les obligations des réglementations mentionnés ci-dessus.



1

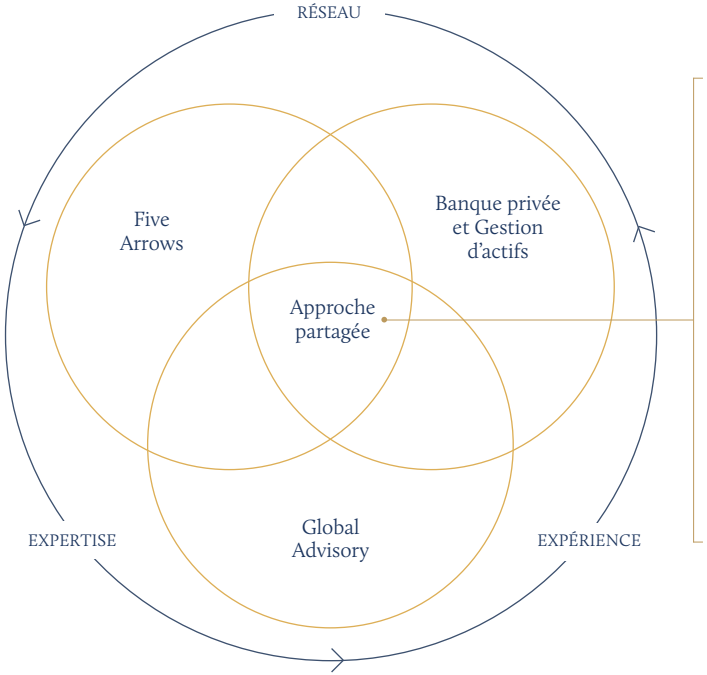
Approche et gouvernance en matière de développement durable

Prise en compte des considérations liées au développement durable au sein du modèle économique

Rothschild & Co est un groupe familial composé de trois métiers établis et très complémentaires, unis par une approche partagée.

Avec 4 660 employés à travers le monde, Rothschild & Co propose des conseils indépendants en fusions et acquisitions, en stratégie et en financement, ainsi que des solutions d'investissement et de gestion de patrimoine. Ses services s'adressent aux grandes et moyennes institutions, familles, particuliers et gouvernements, dans le monde entier.

- **Le Conseil financier** (Global Advisory) fournit des conseils financiers indépendants et spécialisés aux grandes et moyennes entreprises, aux Private Equity, aux familles, aux entrepreneurs, aux fonds souverains et aux gouvernements afin qu'ils atteignent leurs objectifs en concevant et en mettant en œuvre des solutions stratégiques de fusions et acquisitions et de financement.
- **Banque privée et Gestion d'actifs**: la Banque privée offre une perspective indépendante de long terme en matière d'investissement, de structuration et de protection des actifs pour préserver et accroître la richesse de sa clientèle. La Gestion d'actifs propose des solutions d'investissement innovantes dans une variété de classe d'actifs, conçues pour répondre aux besoins de chacun de nos clients. Les actifs sous gestion au 31/12/2024 s'élevaient à env. 124 milliards d'euros.
- **Five Arrows** est l'activité d'actifs alternatifs de Rothschild & Co qui déploie le capital de la société aux côtés d'un ensemble restreint d'investisseurs institutionnels et privés de premier plan. La plateforme propose une offre complète de stratégies d'investissement centrées sur l'Europe et les États-Unis. Les actifs sous gestion au 31/12/2024 s'élevaient à plus de 28 milliards d'euros.



Nos trois lignes métiers partagent une même approche, qui est une combinaison unique de notre histoire, de notre expertise et de notre présence mondiale.

- Priorité donnée au client – établir des relations durables, cultiver la relation et valoriser le succès à long terme.
- L'excellence – faire preuve d'une profonde connaissance et d'une grande expérience, d'une réflexion stratégique ainsi que d'un état d'esprit innovant et entrepreneurial.
- La culture du partenariat – collaborer, partager les connaissances et les opportunités et rechercher des synergies entre les activités.
- Des principes forts – engagés à promouvoir une culture d'intégrité. Faire ce qui est juste.
- Des capacités globales construites à partir de présences locales fortes, nous permettant de comprendre pleinement les écosystèmes de nos clients et de dépasser les différences transfrontalières.
- **Durabilité – une ambition à long terme de contribuer, grâce à notre influence et notre expertise, à la transition écologique et durable de l'économie mondiale.**

Cette approche nous différencie vis-à-vis de nos clients, partenaires, parties prenantes et collaborateurs. Elle nous permet de construire des positions fortes dans chacune de nos activités et soutient la performance durable et la croissance de notre Groupe.

Rothschild & Co a pour ambition à long terme de contribuer, grâce à son **influence et son expertise, à la transition écologique et durable de l'économie mondiale**. Cette ambition, clairement articulée comme un pilier clé de la stratégie du Groupe, est considérée comme une composante fondamentale de la réalisation du modèle économique du Groupe et de sa création de la valeur sur le long terme. Le Groupe a élaboré un cadre qui partage une vision commune sur les **priorités environnementales, sociales et de gouvernance** et vise à fournir une feuille de route à long terme pour l'élaboration de plans stratégiques visant à **répondre aux impacts, risques et opportunités liés au développement durable les plus matériels** découlant du **modèle économique du Groupe**, notamment :

- Indirectement au travers des solutions d'investissement proposées par nos activités de **Banque privée et Gestion d'actifs** et **Five Arrows** : les entités commerciales des métiers d'investissement du Groupe sont soumises à un certain nombre de réglementations relatives à la finance durable dans leurs juridictions respectives, qui exigent la prise en compte des risques et des impacts liés au climat dans leurs activités d'investissement (par exemple, le règlement européen sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers – European Sustainable Finance Disclosure Regulation, SFDR). Les politiques et procédures conçues pour répondre aux exigences réglementaires croissantes de toutes les entités éligibles visent à limiter les risques inhérents identifiés. Les activités d'investissement du Groupe visent à accompagner les clients dans leur volonté de contribuer à la transition et de saisir les opportunités d'investissement liées à la transition bas-carbone, au travers de produits avec des objectifs environnementaux. Cela comprend des produits d'investissement visant des impacts environnementaux plus spécifiques, qui ont suscité un intérêt continu de la part des clients en 2024. Se référer au chapitre Environnement pour un aperçu des politiques, actions, métriques et cibles.
- Indirectement au travers des activités de **conseil en matière de transactions** pour les clients de l'activité de **Conseil financier**, y compris en matière de fusions et acquisitions, de financement et d'expertise ESG dans le cadre des services de conseil aux investisseurs. Pour un aperçu des principaux risques et opportunités liés au développement durable au sein de l'activité de Conseil financier, ainsi que des stratégies, politiques et actions visant à y remédier, se référer au chapitre Environnement.
- Via sa **sphère de contrôle opérationnelle directe** : pour un aperçu des principaux risques, impacts et opportunités liés au développement durable au sein des opérations du Groupe, ainsi que des stratégies, politiques et actions visant à y remédier, se référer au chapitre Environnement, Effectifs de l'entreprise, et Conduite des affaires.
- Au travers de sa **chaine d'approvisionnement** : comme indiqué dans le Code de Conduite des fournisseurs de Rothschild & Co, lorsqu'elles travaillent avec des partenaires de la chaîne d'approvisionnement, toutes les parties doivent s'engager à collaborer afin d'établir des relations basées sur le respect, la confiance et la transparence. Ce Code de Conduite est disponible sur le site Internet de Rothschild & Co et est partagé de manière proactive lors de l'entrée en relation avec des tiers et/ou ceux qui opèrent dans des juridictions et des secteurs à haut risque. En outre, il clarifie les attentes des fournisseurs en matière de principes éthiques, sociaux et environnementaux fondamentaux de leur activité, reflétant les priorités et les engagements du Groupe en matière de développement durable vis-à-vis du Pacte mondial des Nations Unies. Lors de tout processus de sélection de fournisseurs, Rothschild & Co a pour objectif d'offrir à toutes les parties concernées des chances égales, de respecter le principe d'équité, de suivre des pratiques de paiement justes et raisonnables et de payer les fournisseurs conformément aux délais convenus.

Priorités stratégiques de développement durable

L'évolution rapide des sujets de développement durable représente un défi autant qu'une opportunité pour bon nombre de nos clients, qui doivent trouver un point d'équilibre entre l'ensemble des risques et opportunités à court terme, et les résultats et objectifs à plus long terme. En tant que groupe familial offrant des services financiers diversifiés depuis plus de 200 ans, nous avons un rôle à jouer pour accompagner nos clients sur le chemin de la transition et dans la gestion du changement. En 2024, le Groupe a révisé son cadre de priorités stratégiques de développement durable, offrant un axe de direction et une feuille de route à long terme pour prendre en compte les risques, les impacts, les opportunités les plus pertinents et leurs différentes nuances dans l'ensemble de ses activités.

Transition bas-carbone

Objectifs

Contribuer à maintenir et à créer de la valeur en lien avec la transition bas-carbone pour nos clients, nos investisseurs et notre modèle d'activités.

Priorités

- Conseiller nos clients pour les aider à **identifier, conserver et créer de la valeur en lien avec la transition vers une économie bas-carbone**
- Identifier les **opportunités d'investissement liées à la transition** pour nos clients et investisseurs
- Utiliser notre influence pour promouvoir les technologies liées à la transition
- Gérer les impacts et les risques inhérents d'investissement étant liés au climat
- Décarboner nos activités opérationnelles

Une culture unique de talents

Objectifs

Attirer, développer et retenir les talents à haut potentiel faisant preuve d'esprit d'équipe, d'autonomie et de motivation pour offrir la meilleure expertise à nos lignes de métier, clients et investisseurs.

Priorités

- **Attirer, retenir et faire progresser** un vivier de talents divers et encourager une culture qui valorise et révèle leurs différents points de vue et compétences
- Offrir des **opportunités de développement** professionnel et les conditions qui permettent à nos collaborateurs de renforcer leurs compétences, de **maximiser leur potentiel** et de progresser dans leur carrière
- Encourager le **respect de la vie des collaborateurs** en dehors du travail
- Encourager des **pratiques responsables** de gestion des ressources humaines grâce au dialogue avec les entreprises

Conduite des affaires

Objectifs

Mener nos activités de manière juste et intègre afin de conserver la confiance de nos clients et investisseurs et de protéger notre Groupe sur le long terme.

Priorités

- Encourager une **culture de responsabilité et une approche prudente des risques** afin de protéger nos clients, nos investisseurs et notre Groupe sur le long terme
- **Préserver la confidentialité des informations** qui nous sont communiquées par nos clients, nos investisseurs et nos collaborateurs
- Encourager **une conduite responsable des affaires** grâce au dialogue avec les entreprises

Aperçu des impacts, risques et opportunités matériels

Le Groupe a révisé son analyse et ses conclusions portant sur les questions de durabilité les plus matérielles lors de l'exercice d'Analyse de Double Matérialité. Celle-ci est fondée sur la définition de la matérialité financière des risques et des opportunités, ainsi que de la matérialité de l'impact, telles que définies dans les normes européennes de reporting de durabilité (ESRS – European Sustainability Reporting Standards). Les résultats de l'Analyse de Double Matérialité du Groupe ont été conclus en février 2024 en consultation avec les principales parties prenantes internes du Groupe et approuvés par la Direction Générale.

Un sujet lié à un impact, un risque ou une opportunité a été jugé matériel s'il était important du point de vue de la matérialité d'impact, de la matérialité financière, ou les deux. De plus amples informations sur la méthodologie, les hypothèses, les paramètres appliqués, le périmètre et la participation des parties prenantes à l'Analyse de Double Matérialité se trouvent dans l'Annexe.

Conformément aux attentes énoncées dans le cadre juridique des Déclarations de Performance Extra-Financière (DPEF), le présent rapport se concentre sur une description des impacts, risques ou opportunités financiers inhérents, ainsi que sur les politiques et actions mises en place pour faire face à la probabilité et/ou à l'ampleur de ces impacts, opportunités et risques inhérents et contribuer à la résilience de la stratégie et du modèle commercial.

Les impacts et risques ou opportunités financiers inhérents, identifiés comme matériels à court et moyen termes sont énumérés ci-dessous :

Sujet matériel identifié[1]	Opérations propres du Groupe / Chaine de valeur	Voir chapitre pour la stratégie, les politiques, les mesures d'atténuation et les données	
Changement climatique	Chaine de valeur : risques et impacts liés à nos investissements, revenus provenant des services de conseil	**Informations environnementales**	Section 2.1
Diversité et inclusion	Opérations propres		Section 2.2
Développement et formation des talents	Opérations propres	**Effectifs de l'entreprise**	Section 2.2
Bien-être des collaborateurs	Opérations propres		Section 2.2
Conduite des affaires	Opérations propres Chaine de valeur	**Conduite des affaires**	Section 2.3
Confidentialité et protection des données	Opérations propres Chaine de valeur		Section 2.3

[1]Pour plus d'informations sur les thématiques énumérées dans les dispositions du Code de Commerce français n'ayant pas été identifiées comme matérielles pour le Groupe, se référer à l'Annexe du présent document.

Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance

Gouvernance exécutive

Rothschild & Co Gestion est le Dirigeant statutaire de Rothschild & Co SCA, holding opérationnelle du Groupe. Alexandre de Rothschild, Président Exécutif de **Rothschild & Co Gestion**, assure la conduite générale des affaires de Rothschild & Co SCA, y compris la définition de la stratégie de durabilité du Groupe. Dans l'exercice de ses fonctions, il s'appuie sur le **Conseil de Gérance de Rothschild & Co** qu'il préside et dont les autres membres sont, au 31 décembre 2024, les **Managing Partners**, y compris le Responsable de chaque ligne de métier, ainsi que le Directeur Financier et Directeur des Opérations du Groupe. Depuis le début de l'année 2025, la Secrétaire Générale et Responsable Juridique et Conformité du Groupe et le Directeur des Ressources Humaines du Groupe (anciens invités permanents du Conseil de Gérance) sont membres du Conseil de Gérance de Rothschild & Co. En 2024, le **Conseil de Gérance de Rothschild & Co** a abordé de nombreux sujets relatifs à la durabilité. L'un des Managing Partners exerce, aux côtés du Président Exécutif, les fonctions de dirigeant effectif de Rothschild & Co visées à l'article L.511-13 du Code Monétaire et Financier en vertu d'une délégation de pouvoir accordée par le Président Exécutif. Chaque Managing Parner en charge d'une ligne de métier du Groupe préside également le comité de direction correspondant (**Global Advisory Management Committee, Wealth and Asset Management Management Committee** et **Five Arrows Management Committee**).

Le **Comité Développement Durable du Groupe (Group Sustainability Committee – GSC)** a été créé en 2024 et a pour mission de conseiller le Conseil de Gérance de Rothschild & Co sur les questions stratégiques transversales de développement durable pertinentes à l'échelle du Groupe et/ou celles qui pourraient affecter la position et la réputation du Groupe en matière de développement durable, y compris l'examen des impacts, risques et opportunités matériels en matière de développement durable et des priorités stratégiques globales relatives au développement durable ; l'articulation des cibles et le suivi de la performance ; le lancement, la planification et la supervision de la mise en œuvre des projets transversaux ; les questions relatives aux différentes politiques et initiatives ; l'examen du reporting de durabilité du Groupe. Ce Comité se réunit six fois par an et est co-présidé par l'un des Managing Partner et le Directeur Développement Durable du Groupe. Il est composé de hauts représentants des **comités experts de Durabilité au sein des divisions**, placés sous la direction des comités de directions de ces divisions responsables de la mise en œuvre des initiatives prises à l'échelle du Groupe – afin d'apporter une vision commerciale et/ou une expertise pertinente. Il est également composé des fonctions Groupe suivantes : Développement durable, Risques, Legal & Compliance, RH du Groupe, Finance.

Conseil de Surveillance

Le Conseil de Surveillance exerce un contrôle permanent de la gestion de la Société par le Dirigeant statutaire, y compris notamment l'information financière et comptable ainsi que le dispositif de contrôle interne en matière de risques, conformité et audit interne. À cette fin, le Conseil est assisté de quatre comités spécialisés : **Comité d'audit, Comité des Risques, Comité de Rémunérations et de Nominations, Comité Développement Durable (Group Sustainability Committee – GSC)**. Au 31 décembre 2024, le Conseil de Surveillance est composé de 17 membres, dont 29,4 % de femmes. Douze membres du Conseil de Surveillance (71 %) sont dotés d'une expertise et de compétences en matière de développement durable. Les membres du Conseil de Surveillance sont tous des membres non exécutifs de ces organes, deux d'entre eux (12 %) représentant le personnel. Huit membres du Conseil de Surveillance (47 %) sont qualifiés d'indépendants.

Le **Conseil de Surveillance** est régulièrement informé des évolutions relatives au développement durable. Les comités spécialisés du Conseil de Surveillance assistent le Conseil de Surveillance dans la supervision des enjeux de durabilité, conformément à leur champ d'application et leurs responsabilités respectifs tels que reflétés dans les règlements intérieurs des différents Comités et du Conseil de Surveillance, comme suit :

- Le **Comité d'Audit du Conseil de Surveillance** est chargé d'examiner le processus d'élaboration et de diffusion de l'information financière et non financière, ainsi que le contrôle légal des comptes annuels / comptes consolidés. Le Comité d'Audit examine également l'efficacité des systèmes de contrôle interne et d'audit interne, en particulier en ce qui concerne l'exposition aux risques, y compris concernant les sujets de développement durable.
- Le **Comité Développement Durable du Conseil de Surveillance** supervise les considérations du Groupe en ce qui concerne les questions relatives au développement durable en accord avec les priorités stratégiques du Groupe et identifie et traite les opportunités et les risques associés. Le Comité suit et examine les priorités stratégiques, les politiques mises en œuvre et les cibles fixés par le Groupe et ses différentes entités en matière de développement durable.
- Le **Comité des Risques du Conseil de Surveillance** conseille le Conseil de Surveillance sur l'appétit aux risques du Groupe et sa stratégie actuelle et future. En outre, il examine l'efficacité et la cohérence des dispositifs de gestion des risques déployés dans le Groupe afin de garantir dans la mesure du possible la prévention, la détection et/ou la gestion des risques potentiels et/ou déjà identifiés ; y compris les risques en matière sociale, sociétale et environnementale.

Engagement des parties prenantes

Rothschild & Co participe activement au dialogue avec ses parties prenantes dans ses trois lignes de métier, notamment ses collaborateurs, clients, fournisseurs, partenaires, actionnaires, investisseurs, organisations internationales, organisations caritatives et agences de notation. L'engagement sur différents sujets prend une forme différente selon les parties prenantes et les lignes de métier.

Un engagement continu avec un large éventail de parties prenantes, au travers de canaux et d'activités appropriés, est essentiel pour obtenir des informations et échanger des points de vue qui contribuent à établir des partenariats de confiance à long terme. En outre, un tel dialogue permet au Groupe de comprendre les différents points de vue des parties prenantes sur l'impact des actions du Groupe, d'identifier les opportunités d'amélioration et de créer de la valeur durable. Ces intérêts et points de vue sont pris en compte dans l'ensemble du Groupe et contribuent à la planification stratégique et, en cas de divergences de vues importantes, comme sources de risque de réputation.

Collaborateurs

Une communication transparente et directe entre les collaborateurs et l'équipe de direction constitue un élément important de la culture du Groupe. Des occasions telles que des townhalls, des communications à l'ensemble des collaborateurs et des articles disponibles sur l'intranet permettent aux collaborateurs de faire le point sur les derniers développements, priorités et initiatives. Les collaborateurs ont la possibilité de poser des questions ou de faire un retour d'information sur le Groupe au travers d'enquêtes, en personne ou de manière anonyme. Les retours reçus de ces enquêtes auprès des collaborateurs sont utilisés pour informer les actions de la direction au travers des divisions afin d'améliorer l'environnement de travail et l'expérience de travail des collaborateurs.

Futurs talents

Les talents ont la possibilité d'en apprendre plus sur Rothschild & Co, par le biais de salons de l'emploi, de dîners de mise en réseau et d'événements. Ces opportunités apportent un aperçu direct des attentes des futurs talents envers le Groupe en tant qu'employeur et aident à informer la stratégie du Groupe en ce qui concerne sa proposition de valeur en tant d'employeur.

Clients et partenaires commerciaux

Un dialogue étroit avec les clients et les partenaires commerciaux est essentiel pour construire des relations et un réseau de confiance sur lesquels repose le succès du Groupe. Des événements réguliers aident les clients du Groupe à comprendre son fonctionnement et à discuter des tendances et des défis du secteur. Ces réflexions partagées par les clients aident à aligner la stratégie du Groupe avec les attentes et les besoins de ce groupe de parties prenantes. Les questionnaires de diligence raisonnable sur des questions ESG spécifiques reçus de certains clients lors de la phase de contractualisation fournissent un aperçu de leurs principales priorités en matière de durabilité et des informations nécessaires pour les reporting futurs.

Dialogue social (syndicats, France uniquement)

Les représentants du personnel ont accès à une base de données économiques et sociales complète, comprenant des données comparatives sur les salariés, par sexe et par âge, 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. Un dialogue social régulier a lieu entre les représentants des employés en France et un membre de la direction, avec des procédures clairement définies pour l'information, la consultation et la négociation avec les représentants des employés.

Fournisseurs et partenaires de la chaîne d'approvisionnement

Le Groupe s'engage à encourager des pratiques commerciales responsables tout au long de sa chaîne d'approvisionnement et à discuter afin de s'assurer que toutes les parties collaborent entre elles pour établir des relations basées sur le respect, la confiance et la transparence. Les fournisseurs et les sous-traitants tiers sont directement impliqués dans le cadre des négociations contractuelles lors du processus d'intégration.

Autorités et régulateurs des marchés financiers

Les fonctions concernées du Groupe entretiennent un dialogue collaboratif et transparent avec les autorités et les régulateurs des marchés financiers. Cela vise à garantir que le Groupe respecte les normes de conformité prudentielles et réglementaires.

Organisations internationales à multiples parties prenantes, réseaux locaux et internationaux, groupes de réflexion

Le Groupe Rothschild & Co est un membre actif et contributeur de certaines initiatives pluripartites sélectionnées et maintient un dialogue ouvert avec ces groupes/activités, comme par exemple le Pacte mondial des Nations Unies, les UN PRI, Women in Finance Charter. Ces partenariats exigent de Rothschild & Co de prendre en compte les questions clés de durabilité de ses partenaires et demandent que le Groupe rende compte en conséquence.

Agences de notation extra-financières

Le Groupe s'engage à fournir des informations transparentes et de qualité sur ses performances extra-financières et entretient un dialogue régulier avec les analystes extra-financiers pour s'assurer que ses activités peuvent être évaluées selon des critères ESG. Les questionnaires sur des sujets spécifiquement liés à l'ESG fournissent un aperçu des priorités clés et des besoins en informations pour les publications futures.

2 Gestion des risques inhérents, impacts et opportunités identifiés comme matériels

2.1 Environnement

Le soutien à la **transition vers une économie bas-carbone** est un domaine d'intervention explicite dans les priorités du groupe en matière de développement durable depuis 2021. L'Analyse de Double Matérialité selon la méthodologie ESRS a permis de mieux comprendre la nature et les sources des risques physiques et de transition et des opportunités financièrement importants en lien avec le changement climatique et la transition vers une économie bas-carbone, ainsi que les impacts du changement climatique sur les différents secteurs d'activité du Groupe.

La nature diversifiée des activités du Groupe ne se prête pas à l'élaboration d'un plan de transition climatique consolidé couvrant tous les aspects du modèle économique. Dès lors, le présent chapitre vise à fournir un aperçu des politiques et des actions qui représentent les principaux leviers de transition par rapport aux risques climatiques physiques et de transition financièrement matériels au travers des solutions d'investissement fournies par le Groupe et des impacts indirects au travers du portefeuille d'investissement de Five Arrows, ou des risques et opportunités liés au changement climatique via les activités de conseil, incluant l'allocation de capital et les décisions stratégiques, le financement et les fusions et acquisitions liées à la transition. Une vue d'ensemble de l'impact environnemental opérationnel du Groupe est fournie conformément aux obligations d'information du Code de Commerce français.

En plus des autres priorités stratégiques identifiées par le Groupe en matière de développement durable, le Comité Développement Durable du Groupe (Group Sustainability Committee – GSC) est chargé de superviser l'identification des risques, opportunités et impacts financiers inhérents au climat, ainsi que des principaux leviers de transition avec l'aide de divers experts au sein des équipes et des divisions.

Risques et impacts des investissements liés à la transition

Banque privée et Gestion d'actifs

Au 31 décembre 2024, la ligne de métier Banque privée et Gestion d'actifs (Wealth and Asset Management – WAM) gère 124 milliards EUR d'actifs en Europe, pour le compte de clients privés et institutionnels, et investit dans différentes classes d'actifs et une grande variété de secteurs. Via ses activités et ses investissements, la division Banque Privée et Gestion d'actifs est **exposée à un certain nombre de risques inhérents liés au climat**. S'ils ne sont pas gérés, ceux-ci pourraient entraîner des effets financiers importants pour l'activité **via les solutions d'investissement** gérées pour le compte de clients dans le futur, ou résultant d'un risque de réputation inhérent lié aux disparités de perceptions et d'attentes des parties prenantes en matière d'engagements communiqués par les entités du métier en faveur du climat.

Politiques liées aux risques inhérents identifiés en matière de changement climatique

Les entités de la division Banque privée et Gestion d'actifs (Wealth and Asset Management) sont soumises à un certain nombre de réglementations relatives à la finance durable dans leurs juridictions respectives, qui exigent la prise en compte des risques et des impacts liés au climat dans leurs activités d'investissement (par exemple, la réglementation européenne sur la finance durable – European Sustainable Finance Disclosure Regulation, SFDR). Les politiques et procédures conçues pour répondre aux exigences réglementaires croissantes auxquelles sont exposées les entités éligibles visent à limiter ce risque inhérent identifié.

Les politiques d'investissement ESG adoptées par les entités de la ligne de métier Banque privée et Gestion d'actifs définissent la manière dont les caractéristiques ESG sont intégrées dans les processus d'investissement. Les différentes entités ont adopté des cadres, politiques et processus pour faire face aux risques physiques et/ou de transition liés au changement climatique dans la manière dont elles gèrent leurs actifs sous gestion. Elles s'appuient sur des politiques d'investissement au niveau du Groupe et des politiques spécifiques à chaque entité, afin de prendre en compte les spécificités des différents métiers et des classes d'actifs sous gestion. Au sein de la division Banque Privée et Gestion d'actifs, les entités respectent un socle minimal commun de politiques concernant des sujets ESG transversaux. Ce socle est complété par des initiatives et des cadres propres aux entités soutenant divers enjeux prioritaires de durabilité, dont le changement climatique. Ces politiques soutiennent la prise en compte progressive des actions de mitigation et/ou d'adaptation mises en place par les entreprises de l'univers d'investissement.

Les décisions d'investissement s'appuient sur des données obtenues auprès de fournisseurs externes de données ESG, des sociétés, des fonds d'investissement et des analyses internes, comme indiqué dans le tableau d'ensemble des actions ci-dessous. Les comités de direction de la division Banque privée et Gestion d'actifs assurent la supervision des questions de stratégie, y compris les principes d'investissement liés aux questions ESG.

Politique	Sommaire
Politiques d'exclusion liées aux investissements (toutes les entités de la division Banque privée et Gestion d'actifs (Wealth and Asset Management); hors activités de type « execution only »)	Les politiques d'investissement et d'exclusion couvrent les investissements effectués pour le compte de l'entité Banque privée et Gestion d'actifs et/ou de ses clients. La politique d'investissement relative aux Principes fondamentaux d'investissement du Groupe interdit les investissements dans des entreprises qui, à la connaissance du Groupe, peuvent enfreindre des principes fondamentaux en raison d'une faute lourde de la part d'une entreprise, y compris des dommages environnementaux graves. Cette exclusion est alignée avec les principes du Pacte mondial des Nations unies. La politique d'investissement du Groupe en matière de charbon thermique stipule qu'aucun investissement ne sera réalisé dans des entreprises impliquées dans des nouveaux projets de mines de charbon thermique ou de centrales à charbon thermique, ni dans des entreprises 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 de charbon thermique au-delà de seuils définis. Lorsque les entreprises ne sont pas impliquées dans le développement de nouvelles capacités de charbon thermique, mais ont une exposition directe au charbon thermique supérieure aux seuils définis, le Groupe continuera de soutenir financièrement les entreprises à mettre en œuvre une stratégie crédible de sortie du charbon thermique au cas par cas. Les différentes entités d'investissement du métier de Banque privée et de Gestion d'actifs peuvent adopter des politiques qui vont au-delà du cadre commun d'exclusion qui s'appliquent aux métiers d'investissement du Groupe (par exemple, liées à d'autres secteurs) conformément à la philosophie d'investissement spécifique à certains produits, aux réglementations en vigueur ou liées à des certifications spécifiques.
Politiques d'investissement ESG (le périmètre peut varier en fonction des classes d'actifs gérées par les entités, mais elles couvrent la plupart des encours et des classes d'actifs gérés par les entités)	Des politiques ESG spécifiques à leur périmètre définissent la manière dont les risques et opportunités en matière de développement durable sont pris en compte dans les processus de décision d'investissement, y compris des informations détaillées sur les processus d'intégration, les fournisseurs de données ESG utilisés et les spécificités par classes d'actifs à prendre en compte. Au-delà des exclusions adoptées au niveau des métiers d'investissement du Groupe, les politiques précisent la manière dont les risques et opportunités liés au développement durable et au climat sont intégrés dans les processus d'investissement, les outils de gestion de portefeuille utilisés et la gouvernance des entités. Elles contribuent à une meilleure intégration des risques liés au développement durable et au climat dans les processus décisionnels d'investissement et de contrôle.
Politiques relatives aux risques de durabilité en matière d'investissements (fonds spécifiques et stratégies clés uniquement)	Conformément à la réglementation en vigueur et pour assurer un suivi actif des risques d'investissement liés aux enjeux de durabilité, les entités de la division Banque privée et Gestion d'actifs ont adopté des politiques spécifiques qui décrivent les processus permettant d'identifier les principaux risques de durabilité à suivre dans les portefeuilles, les indicateurs clés à suivre et les actions de pilotage en vigueur.
Politiques d'engagement (périmètre d'entités spécifiques)	Le métier de Gestion d'actifs et Wealth Management UK ont affecté des ressources spécifiques et adopté des politiques d'engagement. Ces initiatives visent à faire progresser les pratiques des entreprises, tout en permettant une meilleure compréhension des risques et opportunités liés aux enjeux de durabilité, des trajectoires de transition et des défis auxquels sont confrontées les entreprises dans lesquelles ils investissent. Au sein du métier de Gestion d'actifs, l'engagement peut intervenir, par exemple, en réaction à l'émergence d'une controverse environnementale, ou en réaction à la mise à jour d'objectifs climatiques.
Politiques de vote (périmètre d'entités spécifiques)	Le métier de Gestion d'actifs, Wealth Management UK et R & Co Bank Zurich ont adopté des politiques de vote visant à soutenir les changements de pratiques des sociétés faisant l'objet d'un investissement, pouvant intégrer des lignes directrices de vote spécifiques sur le climat.

Actions liées aux risques inhérents identifiés en matière de changement climatique

Développement d'un outil / grille d'analyse interne sur la transition

L'ensemble des entités de la division Banque privée et Gestion d'actifs, ainsi que les différentes classes d'actif sous gestion suivent une approche au cas-par-cas dans le cadre du développement de leurs outils d'analyse interne. Les équipes s'efforcent de partager, dans la mesure du possible, les meilleures pratiques pour garantir une approche commune au développement des compétences. Les équipes du métier Gestion d'actifs ont développé une grille d'analyse de transition afin d'évaluer en interne la crédibilité des plans de transition adoptés par les entreprises sur une partie de leurs portefeuilles d'investissements. Les équipes de la division ont adopté un cadre d'analyse commun pour évaluer la crédibilité des stratégies de sortie du charbon des entreprises non expansionnistes mais dépassant certains seuils. Les spécificités des classes d'actifs et la disponibilité des données représentent des défis inhérents à relever afin d'améliorer les outils d'analyse liés à la transition.

Intégration de systèmes

L'ensemble des entités de la division Banque privée et Gestion d'actifs ont travaillé au cours des dernières années à l'amélioration de l'intégration des données ESG dans leurs systèmes et à l'élargissement du champ d'application des politiques à un éventail croissant d'actifs. Les considérations relatives aux dimensions ESG, tels que décrites dans les politiques, sont directement intégrées dans les outils de gestion du portefeuille de certaines entités comme, par exemple, les limites / contraintes préalables à la réalisation d'un investissement ou des indicateurs de performance ESG des portefeuilles, pilotables par les gérants de portefeuille. 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 contrôles relatifs à la mise en œuvre des politiques et procédures d'investissement sont conçus au niveau de chaque entité d'investissement et soumis à l'accord de gouvernance approprié des entités respectives. Différents systèmes informatiques existent au sein de la division, ce qui explique la coexistence de multiples processus d'intégration et de suivi. La considération des spécificités des classes d'actifs et l'accès aux données constituent des défis à relever.

Sessions de formation et de sensibilisation

L'ensemble des collaborateurs de la division Banque privée et Gestion d'actifs ont accès à certains modules de formation en ligne relatifs aux risques liés au climat. L'accès à ces modules est permis via une plateforme digitale commune rassemblant des modules adressant les principaux enjeux et sujets environnementaux et s'appuyant sur des travaux scientifiques. Des parcours de formation obligatoires sur la transition bas-carbone et/ou la finance durable ont été mis en place en 2024 pour certaines équipes (équipes d'investissement, conseillers client, etc.). Un certain nombre de membres des équipes Investissement, ESG et Risques de la Division Banque privée et Gestion d'actifs ont accès à des contenus spécifiques sur les trajectoires de transition sectorielle des principaux secteurs émetteurs. Des formations en présentiel sur les sujets environnementaux et réglementaires relatifs à la finance durable sont dispensées localement par différentes équipes. Ces sessions viennent soutenir l'effort de développement / de montée en puissance des compétences des collaborateurs sur les enjeux de durabilité (risques et opportunités liés). Des évènements thématiques sont également organisés avec des intervenants extérieurs pour sensibiliser et faire connaître certains aspects spécifiques (transition, agriculture régénératrice, etc.).

Pratiques d'engagement

L'engagement avec les sociétés en portefeuille permet une intégration plus complète des risques dans le processus d'investissement et est reflété dans les politiques d'engagement actif de la division Gestion d'actifs et de Wealth Management UK. Un dialogue régulier et constructif avec les entreprises sur le long terme permet de mieux comprendre leurs modèles d'affaires et leurs stratégies. Cela permet une meilleure compréhension des risques et opportunités liés aux investissements, et donc d'éclairer les décisions d'arbitrage et de gestion. L'engagement bilatéral ou collaboratif aux côtés d'autres acteurs du secteur peut être un moyen efficace d'interroger les entreprises sur leurs ambitions climatiques, d'encourager une plus grande transparence et de promouvoir l'action climatique dans les activités d'une entreprise. Les métiers de Banque privée et Gestion d'actifs visent à améliorer la collaboration au sein des entités sur cet aspect afin de renforcer sa position.
En 2024, Asset Management Europe a recensé 170 engagements ESG, ce incluant l'envoi de questionnaires.

Participation à des initiatives de finance durable

Les entités de la division Banque privée et Gestion d'actifs sont impliquées dans des initiatives relatives à la finance durable et s'impliquent dans différents groupes de travail afin de favoriser l'émergence et le partage de bonnes pratiques en matière d'intégration des risques et des opportunités climatiques au sein du secteur. La participation des équipes dans ces initiatives contribue également au bon suivi des pratiques de marché et des évolutions réglementaires. Les politiques d'exclusion sectorielle, les analyses des plans de transition, etc. sont des exemples de sujets abordés. En 2024, les équipes de la division Gestion d'actifs ont fait partie du groupe de travail lancé par l'ADEME (Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Énergie) visant à optimiser la contribution des produits financiers aux cibles de l'Accord de Paris.

Produits ciblant la transition

Parmi les solutions d'investissement durables proposées au sein des entités, certaines stratégies donnent la priorité aux risques et aux opportunités liés au climat. Ces stratégies offrent la possibilité aux investisseurs d'aller plus loin dans l'intégration et la prise en compte des risques et opportunités d'investissement liés au climat.

WM UK a développé sa stratégie **Exbury** (actifs sous gestion : 1,5 milliards GBP à fin 2024), qui a l'ambition à long-terme de maximiser l'allocation à des entreprises motrices de la transition au sein de la stratégie, tout en maintenant l'objectif financier de générer des rendements supérieurs à l'inflation sur le long terme.

Le métier de Gestion d'actifs a développé des stratégies « Net Zero » en 2019, **R-co 4Change Net Zero Equity Euro** (103,5M EUR d'actifs sous gestion à fin 2024) et **R-Co 4Change Net Zero Credit Euro** (63,5M EUR d'actifs sous gestion à fin 2024), qui mettent en œuvre une approche d'investissement socialement responsable et un pilotage de l'intensité carbone (i) inférieure d'au moins 20 % à celle de l'indice de référence, et (ii) en ligne avec une trajectoire décroissante comprise entre 5 et 7 % par an, établie à la clôture de chaque exercice, la date de référence étant le 31 décembre 2019. En outre, ces 2 stratégies se sont engagées à atteindre des cibles de couverture SBTi.

Fonds Green Bonds (Article 9 SFDR) : Le principal objectif environnemental du fonds est le financement de la transition énergétique et la contribution à la transition écologique par le biais d'investissements dans des obligations vertes dont le produit d'émission est destiné au financement de projets « verts » ou « durables » ayant un impact positif sur l'environnement.

WM Germany a développé la **stratégie « Changemaker »** (177M EUR d'actifs sous gestion à fin 2024) avec pour ambition à long terme d'optimiser les investissements qui apportent des solutions permettant aux autres entreprises de s'améliorer en matière d'impacts environnementaux et donc de réduire également les émissions de GES. En parallèle, l'objectif est également d'optimiser les critères financiers clés: rendement et risque.

Le **portefeuille Green Shield** de Rothschild & Co, lancé en 2023, est une stratégie discrétionnaire comprenant des investissements destinés à soutenir la transition vers une économie bas-carbone.

Cibles et métriques liées aux risques inhérents identifiés en matière de changement climatique

Un large éventail d'actions, allant du suivi d'indicateurs clés de performance à des sessions de sensibilisation pour les équipes et les clients mentionnés ci-dessus, soutient les leviers de transition de la ligne de métier Banque privée et Gestion d'actifs pour répondre aux risques liés au climat identifiés comme matériels. Les engagements sur les trajectoires climatiques des portefeuilles d'investissement sont pris sur un certain périmètre d'actifs ou au niveau de la stratégie. Les parties prenantes intéressées peuvent obtenir les dernières données sur les **émissions financées pour l'exercice 2023** au niveau des fonds dans les **publications relatives aux fonds concernés** ou dans les rapports d'entités de la ligne de métier Banque privée et Gestion d'actifs concernées, conformément aux exigences d'information décrites dans d'autres réglementations.

Métrique	2024	Cible
% des sociétés en portefeuille de l'Asset Management ayant fixé une cible basée sur la science sur le périmètre engagé.	32.1%	75 % des sociétés de son portefeuille avec des cibles alignés sur un scénario 1,5° C d'ici 2030 ; couvre les encours des fonds ouverts en gestion directe, représentant 60 % des encours de l'entité à fin novembre 2022. L'engagement pris via la NZAMi est conçu pour être « neutre sur le plan méthodologique » et les gestionnaires d'actifs peuvent choisir la méthodologie d'objectifs la plus appropriée à leur activité. Dans ce contexte, la gestion d'actifs a choisi l'approche de fixation d'objectifs recommandée par l'initiative Science Based Targets (SBTi) pour les Institutions financières. L'implication des parties prenantes a été réalisée conformément aux exigences de la NZAMI. La division Gestion d'actifs évalue dans le temps la proportion de sociétés à avoir fixé une cible basée sur la science (données MSCI ESG Research). Les actifs sous gestion non couverts sont des fonds de fonds et des véhicules d'investissement dédiés. Les fonds dédiés sont généralement des véhicules d'investissement avec des clients institutionnels dans lesquels leur cahier des charges, leurs contraintes d'investissement, leurs codes ISR, et leurs exigences sont mis en œuvre. Les changements dans l'approche d'investissement sont entre les mains du client. Par conséquent, pour des raisons juridiques, il n'est pas possible d'imposer des engagements qui ne font pas partie de leurs déclarations de mission. En 2022, 28.56% des sociétés en portefeuille de l'Asset Management avaient fixé une cible basée sur la science.

Five Arrows

Five Arrows est l'activité d'actifs alternatifs de Rothschild & Co, déployant le capital du Groupe aux côtés de celui d'un ensemble sélectionné d'investisseurs institutionnels et privés de premier plan. Les actifs sous gestion au 31 décembre 2024 s'élevaient à plus de 28 milliards EUR. La plateforme d'investissement offre une gamme complète de produits de capital-investissement et de dette privée avec des stratégies d'investissement axées principalement sur l'Europe et les États-Unis. Cela crée des impacts indirects au travers de l'impact sur le climat des entreprises de son portefeuille et une exposition à des risques d'investissement inhérents liés au climat.

Politiques liées aux risques inhérents et impacts identifiés en matière de changement climatique

Politique	Sommaire
Politique de gestion des risques de durabilité de Five Arrows (s'applique aux activités de Five Arrows, de Rothschild & Co Investment Managers et de Five Arrows Managers LLP, Five Arrows Managers SAS, Five Arrows Managers North America LLC et Five Arrows Managers USA LLC)	Cette politique présente la manière dont sont pris en compte les risques de durabilité dans les processus de décision d'investissement et la gestion de portefeuille. Cela inclut l'évaluation des pratiques de durabilité des cibles d'investissement potentielles et, lorsque cela est possible, le suivi continu et l'engagement avec une sélection d'entreprises en portefeuille et de gestionnaires de fonds pour promouvoir des pratiques durables, ainsi que le rôle des outils de due diligence en matière d'ESG.
Cadre d'exclusion des investissements de Five Arrows (s'applique aux activités de Five Arrows de Rothschild & Co Investment Managers et de Five Arrows Managers LLP, Five Arrows Managers SAS, Five Arrows Managers North America LLC et Five Arrows Managers USA LLC)	Les principes d'investissement relatifs au charbon thermique sont détaillés dans la politique d'investissement sur le charbon thermique du Groupe. Conformément à cette politique, dans le cadre du cadre d'exclusion des investissements de Five Arrows, aucun investissement direct ne devrait être effectué dans des sociétés directement impliquées dans la production de charbon thermique ainsi que dans l'exploration, l'exploitation minière et la transformation et la production d'électricité utilisant du charbon thermique au-dessus de seuils définis. La documentation relative aux fonds et les accords conclus avec les investisseurs de Five Arrows incluent régulièrement des exclusions ou des restrictions significativement plus larges.

Actions liées aux risques inhérents et impacts identifiés en matière de changement climatique

Due diligence ESG

Au cours de la phase de pré-investissement, l'objectif clé d'un point de vue ESG est d'identifier, d'évaluer et d'aborder l'impact potentiel de la durabilité d'une transaction et les risques ESG, y compris l'exposition et la vulnérabilité aux évènements liés à la transition climatique. Five Arrows a développé de nouveaux outils de due diligence ESG intégrant des considérations climatiques dans le processus d'investissement préalable conformément à la Politique de gestion des risques de durabilité. Ceux-ci sont progressivement déployés, permettant ainsi une analyse plus approfondie à travers :

- La prise en compte, quand cela est possible, des sujets importants dans l'évaluation du niveau de maturité en termes de développement durable d'un investissement potentiel et l'identification des signaux d'alerte dans la transaction considérée ;
- La standardisation du processus d'évaluation ESG dans différentes régions et stratégies d'investissement à travers le développement de modules communs, en réduisant la subjectivité des questions et en facilitant la comparaison des résultats de la due diligence ;
- L'évaluation de l'impact des transactions sur l'empreinte climatique des fonds de Five Arrows ; et
- La simplification du processus de due diligence pour les équipes d'investissement en consolidant toutes les métriques ESG au sein d'un seul outil.

Ces outils de due diligence sont construits avec une architecture modulaire, avec un module spécifique pour l'évaluation de l'impact climatique. Le module « Estimation de l'empreinte carbone » répond au défi d'évaluer l'empreinte carbone d'un investissement potentiel malgré le caractère limité des données climatiques sur les marchés privés. Il permet de calculer automatiquement l'empreinte carbone de l'investissement à l'aide d'informations

facilement disponibles, telles que les revenus et le secteur, et utilise des facteurs d'émissions de carbone provenant de sources réputées pour estimer l'impact potentiel sur la performance de Five Arrows. Ces nouveaux outils incluent une évaluation qualitative des risques liés au changement climatique. En 2023, les nouveaux outils de due diligence ont été déployés au sein des stratégies FASI (Five Arrows Sustainable Investments) et FASO (Five Arrows Secondary Opportunities). Pour les activités de prêt direct (Direct Lending), de nouvelles améliorations ont été apportées à l'outil existant en 2024, avec l'ajout de nouveaux modules. Le déploiement au sein des stratégies Corporate Private Equity (CPE) et Credit Management se poursuivra jusqu'en 2025.

Rémunération liée à des critères de durabilité

Afin d'encourager davantage les équipes Five Arrows à donner la priorité à l'investissement responsable, des critères de durabilité ont été liés à 10 % de la prime annuelle depuis 2023. Les critères établis en 2024 ont porté principalement sur la participation aux sessions de formation ESG obligatoires adaptées au rôle et au niveau spécifiques de chaque collaborateur éligible.

Formations sur les enjeux ESG

L'équipe Sustainability de Five Arrows déploie différents outils et formations visant à responsabiliser les équipes de gestion et à leur fournir les ressources et les orientations nécessaires pour identifier, suivre et atténuer les risques de durabilité liés aux investissements. Des programmes de formation sur mesure sont créés pour veiller à ce que le contenu et la fréquence des formations liées au développement durable soient pertinents et appropriés. Les formations déployées en 2024 ont été adaptées pour répondre aux stratégies ESG propres à chaque fonds.

Élaboration de produits

Les exigences du règlement européen sur le reporting des informations financières durables (SFDR) ont donné l'occasion de clarifier la stratégie de durabilité des produits de Five Arrows, tout en renforçant les efforts en matière de transparence et de reporting. Les fonds Five Arrows Principal Investments IV (« FAPI IV »), Five Arrows Growth Capital I (« FAGC I »), Five Arrows Long-Term (« Falt »), Five Arrows Debt Partners IV (« FADP IV ») et Five Arrows Secondary Opportunities VI (« FASO VI ») sont classés comme produits Article 8 en vertu de la SFDR. Cela signifie que ces fonds doivent promouvoir des caractéristiques environnementales et sociales et veillent à ce que les entreprises dans lesquelles des investissements sont réalisés suivent des pratiques de bonne gouvernance. Les principales questions traitées dans la stratégie Article 8 de Five Arrows sont la gestion du changement climatique, la diversité des genres et la mise en œuvre de pratiques durables. L'ensemble des fonds Five Arrows Article 8 visent à encourager autant que possible l'adoption d'une stratégie climatique ou d'un plan d'action par les sociétés de portefeuille, ou gérants de fonds dans le cas des fonds secondaires, afin de gérer les risques et les impacts liés au climat dans les investissements. Five Arrows déploie progressivement les produits Article 8 et Article 9 en conformité avec la SFDR. Le total des actifs sous gestion éligibles[1] des fonds classés Article 8 et Article 9 s'élève à 57 % à fin 2024.

Suivi du portefeuille

Les données ESG sont parmi les ressources clés sur lesquelles Five Arrows s'appuie pour surveiller la performance ESG du portefeuille. Comme pour d'autres investisseurs en Private Equity, l'accès à des données ESG fiables constitue un défi important.
Il peut être difficile d'accéder aux données, qui sont souvent incomplètes ou peu fiables, tandis que la comparaison des performances est compliquée par le manque de standardisation des rapports. Pour surmonter les obstacles en termes de fiabilité des données, les experts ESG internes de Five Arrows procèdent à un audit et à une comparaison des données, signalent les incohérences observées et réduisent le degré d'erreur des données. En donnant la priorité à l'exactitude des données, les connaissances ESG peuvent être efficacement mises à profit dans les processus décisionnels. Pendant la période de détention, l'accès aux données est considéré comme essentiel pour atténuer les risques et exploiter les opportunités au sein du portefeuille. Les sociétés dans lesquelles Five Arrows investit via les stratégies Corporate Private Equity et Direct Lending et une sélection de gérants de fonds dans les fonds multi-stratégies sont invités à remplir le reporting annuel sur la durabilité. Début 2024, 101 entreprises en portefeuille et GPs (General Partners) ont complété le questionnaire de durabilité 2023 de Five Arrows, représentant 87 % de la valeur nette d'actif totale couverte par le processus de reporting. Un outil spécialisé de reporting et de suivi est utilisé pour collecter des données spécifiques afin de suivre la performance ESG des investissements de Five Arrows (à l'exclusion des fonds gérés par Credit Management). La portée des demandes de données est personnalisée pour chaque stratégie d'investissement, englobant un ensemble défini d'indicateurs surveillés, y compris les exigences de la réglementation européenne sur la publication d'informations en matière de finance durable (SFDR) et les indicateurs de bonnes pratiques adaptés aux petites et moyennes entreprises. Lorsque cela est pertinent, le reporting annuel de durabilité est personnalisé pour chaque entreprise afin de surveiller de près les objectifs ESG ou les enjeux matériels. Lorsque cela est possible, Five Arrows utilise des solutions logicielles et des bases de données externes pour compléter le suivi interne du portefeuille.

Engagement auprès des portefeuilles

Les équipes de Five Arrows investissent principalement dans des actifs non cotés et peuvent détenir une part importante des actions ou de la dette d'une entreprise. L'influence sur la société varie en fonction des stratégies d'investissement, selon la relation avec la participation à chaque stratégie, du poids des actionnaires et de l'accès à l'information non financière. Par conséquent, les leviers employés par Five Arrows dans le but d'atténuer les risques et impacts matériels liés au climat varient selon les stratégies d'investissement. Pour les fonds de l'Article 8 et 9 du SFDR, Five Arrows

[1]Excluant les fonds levés après mars 2021, lorsque la SFDR est entrée en vigueur, ainsi que les fonds non-qualifiés de « produits financiers » par la SFDR.

s'engage avec les entreprises de portefeuille et les gestionnaires de fonds pour promouvoir des caractéristiques environnementales et/ou sociales. Les questions clés abordées par les stratégies des Articles 8 et 9 du SFDR incluent les considérations relatives au changement climatique, y compris les feuilles de route de décarbonisation, et la promotion de pratiques durables.

Engagement collectif

Five Arrows reconnaît que l'engagement collectif permet d'avoir une approche plus coordonnée et plus efficace pour faire face aux risques et aux impacts liés au climat dans le secteur financier – à travers le partage de meilleures pratiques, la définition de normes communes et l'amélioration des pratiques de transparence.

En 2014, Five Arrows s'est engagé à soutenir la Charte de l'Association Française de Private Equity (France Invest), qui promeut la croissance et le développement durable des entreprises. Cet engagement plaide en faveur de l'adoption de standards exemplaires en matière de gestion de l'environnement, du capital humain et des pratiques de gouvernance.

Five Arrows est membre de plusieurs groupes de travail sur la création de valeur, en particulier sur l'atténuation des risques climatiques.

Depuis 2018, Five Arrows est signataire de l'Initiative internationale sur le climat (ICI). Cette initiative souligne la détermination de lutter contre le changement climatique à travers la construction et la gestion active des portefeuilles, qui intègre la prise en compte des défis posés par le changement climatique. Les engagements décrits ci-dessus font toujours partie des activités de Five Arrows en 2024.

Cibles et métriques liées aux risques inhérents et impacts identifiés en matière de changement climatique

En 2023, Five Arrows s'est engagé à réduire ses émissions de GES en alignement avec la science du climat, à travers l'initiative Science Based Targets (SBTi). En 2024, Five Arrows a soumis ses objectifs au niveau de ses opérations et de son portefeuille, qui ont été officiellement validés par la SBTi. L'objectif est de parvenir à une réduction absolue de 50 % des émissions de GES de scope 1 et 2 entre 2023 et 2030. Pour le scope 3, l'objectif est décrit ci-dessous.

Métrique	2024	Target
% des sociétés de portefeuille de Private Equity éligibles ont fixé un objectif validé par la SBTi	6.60%	39 % du portefeuille de Private Equity éligible en valeur investie avec des objectifs validés par la SBTi d'ici 2029, et 100 % d'ici 2040 Année de référence : 2023 Valeur de référence : 5% La cible pour le portefeuille de Five Arrows couvre 41 % du total de ses investissements et de ses prêts en capital investi à compter de 2023. Dans ce périmètre, Five Arrows s'engage à ce que 39 % de son portefeuille de Private Equity éligible en valeur investie se fixe des objectifs validés par la SBTi d'ici 2029 et 100 % d'ici 2040, avec 2023 comme année de référence. Un investissement est considéré comme éligible et sera intégré dans le calcul des progrès réalisés pour atteindre la cible s'il respecte les conditions suivantes : ▪ Il est toujours détenu par Five Arrows à la fin de la période de reporting ; ▪ Five Arrows détient plus de 25 % des actions après dilution de la société de portefeuille liée à l'investissement, avec un seuil calculé au niveau de Five Arrows étant donné qu'une société peut être investie par différents fonds au sein de Five Arrows ; et ▪ Five Arrows détient au moins un siège au conseil d'administration de la société. La cible de Scope 3 lié aux émissions de portefeuille suit la méthodologie et les sources de données requises par la SBTi et décrites dans le guide pour la définition d'objectifs carbone alignés sur les connaissances scientifiques du secteur Private Equity. A travers la possibilité de s'engager directement au sein du conseil d'administration des entreprises, Five Arrows joue un rôle d'appui essentiel dans le développement d'objectifs scientifiques (Science-based targets - SBT) dans l'ensemble de son portefeuille. Pendant toute la durée d'investissement, en collaboration avec des consultants externes, l'équipe Sustainability de Five Arrows offre des conseils et une assistance aux entreprises du portefeuille pour l'établissement des objectifs SBT. Les entreprises reçoivent également des outils et des lignes directrices qui les aident à définir des objectifs SBT et à suivre dans le temps leurs émissions de carbone.

Les parties prenantes intéressées peuvent obtenir les dernières données d'émissions financées disponibles pour l'exercice 2023 dans le rapport de développement durable 2023 de Five Arrows (disponible sur le site Web du Groupe) et au niveau des fonds concernés dans leurs publications respectives, conformément aux exigences de reporting décrites dans d'autres réglementations.

Risques et opportunités liés à la transition dans les activités de conseil financier

L'activité de Conseil financier (Global Advisory) conseille les clients dans de nombreux secteurs. La majorité de ces secteurs sont exposés à la transition bas-carbone et peuvent être impactés à la fois positivement et négativement. Il en résulte des opportunités de revenus importantes pour l'activité de conseil en fusions-acquisitions et en financement. En effet, les clients doivent prendre des décisions stratégiques complexes et allouer leurs capitaux au mieux. Il existe également des opportunités de croissance liées à la transition dans des secteurs tels que les énergies renouvelables, les technologies à faible émission de carbone ou les technologies propres. La transition énergétique peut également entraîner des risques pour les clients ayant des actifs immobilisés ou qui éprouvent des difficultés à faire évoluer leurs modèles économiques à forte intensité de carbone.

Politiques, actions et métriques liées aux risques inhérents et opportunités identifiés en matière de changement climatique

L'activité de Conseil financier (Global Advisory), répartie entre les équipes sectorielles et locales, est bien placée pour fournir des conseils indépendants sur les opportunités et les risques liés à la transition pour ses clients et pour intégrer les considérations ESG lors de ses conseils aux entreprises et l'exécution des transactions, avec les priorités suivantes :

- Conseiller les clients pour qu'ils gèrent, conservent et créent de la valeur lié à la transition vers une économie bas-carbone.
- Utiliser son influence pour promouvoir les technologies liées à la transition auprès des investisseurs potentiels.

La ligne de métier continue de renforcer son expertise en matière de conseil ESG, qui repose sur l'équipe Investor Advisory. L'équipe Investor Advisory agit comme un centre de ressources et d'expertise sur lequel s'appuient les spécialistes des fusions et acquisitions, de la dette, des capitaux propres et du financement du reste de l'activité Global Advisory. L'équipe travaille en étroite collaboration avec les autres collaborateurs pour intégrer les considérations ESG dans les transactions, les introductions en bourse et les processus de financement antérieurs. Elle fournit des conseils stratégiques de haute qualité sur les notations ESG, l'attraction de capitaux et l'engagement auprès des investisseurs sur diverses questions environnementales, sociales et de gouvernance.

Comité de Pilotage de la Transition Énergétique de l'activité de Conseil financier et planification des activités

En 2023, la division a mis en place le Comité de Pilotage de la Transition Énergétique de l'activité Conseil financier, composé de Dirigeants et d'experts confirmés dans les secteurs clés (y compris l'énergie et l'électricité, l'industrie, les transports et les infrastructures) et zones géographiques, dans le but de discuter des thèmes clés et des opportunités qui se présentent, de l'exécution des transactions et du partage des meilleures pratiques. Cela permet une coordination multi secteurs entre les régions et les produits pour conseiller les clients existants, construire de nouvelles relations et évaluer l'allocation de capitaux et la couverture des investisseurs sur toutes les sources potentielles de dette et d'actions publiques et privées. La réunion mensuelle « Transition Énergétique » permet le partage des connaissances entre secteurs et le suivi des mandats dans les équipes sectorielles et locales de l'activité Conseil financier.

Le Comité, ainsi que les équipes de Conseil financier dans les bureaux mondiaux et les équipes sectorielles, sont invités à évoquer les possibilités de transition vers une économie bas-carbone et les ressources nécessaires à cette fin dans le cadre du processus de planification économique du Groupe.

Prise en compte des risques environnementaux du Groupe liés aux clients et aux transactions

Les processus d'identification et d'évaluation des enjeux environnementaux et sociaux susceptibles de représenter des sources de risques pour la réputation du Groupe et de ses parties prenantes sont intégrés aux procédures de conformité au moment de l'intégration d'un nouveau client et/ou d'un nouveau mandat. La politique en matière de due diligence clients du Groupe examine les risques réputationnels potentiels pouvant découler de diverses sources, y compris, sans s'y limiter, la nature ou l'objet d'une transaction ou d'un service proposé, l'identité, le lieu ou 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, lié à la transaction envisagée ou aux activités commerciales primaires et à la réputation d'un client). La norme sur les risques environnementaux et sociaux de l'activité de Conseil financier (GA ES Risk Standard) est intégrée dans la politique en matière de due diligence clients du Groupe et identifie un certain nombre de préoccupations environnementales et sociales pouvant présenter des risques importants pour la réputation et les parties prenantes du Groupe.

Les préoccupations environnementales et sociales potentiellement graves liées à l'association avec des transactions spécifiques sont discutées au sein du comité d'acceptation des clients et peuvent être ensuite rapportées au Comité Risques des différentes division pour examen avant de procéder.

Organisation et accueil d'événements avec les clients et les participants du secteur, activités de recherche

Les conférences et événements organisés par Rothschild & Co et Redburn Atlantic fournissent une plateforme de dialogue entre les investisseurs en transition et les entreprises travaillant sur des solutions pour soutenir la transition bas-carbone. En 2024, Redburn Atlantic et Rothschild & Co ont organisé des conférences et des évènements avec des conférenciers experts, en plus des roadshows auprès d'investisseurs, avec pour objectif de promouvoir les entreprises cotées et privées qui offrent des solutions et produits de transition innovants auprès des investisseurs. Redburn Atlantic couvre les actions cotées en bourse dans le domaine des énergies renouvelables et publie des recherches.

Métriques	2022	2023	2024
Position dans les Global Renewables League Tables en nombre total d'opérations annoncées[1]	1	1	1
Position dans les European Renewables League Tables en nombre total d'opérations annoncées[2]	1	2	2
Position dans les classements des fusions et acquisitions liées au développement durable en nombre total d'opérations annoncées[3]	1	2	2

[1]Source : LSEG, M&A, Global Announced Renewables par nombre de transactions, hors cabinets comptables
[2]Source : LSEG, M&A, European Announced Renewables par nombre de transactions, hors cabinets comptables
[3]Source : LSEG, Sustainable Finance Review: Mergers and Acquisitions, Financial Advisor League Table, par nombre de transactions, hors cabinets comptables

Impact sur l'environnement des opérations du Groupe

Le Groupe n'exerçant aucune activité industrielle dans ses bureaux, son impact opérationnel direct sur le changement climatique et l'environnement est relativement faible. Les émissions opérationnelles représentent une très faible fraction de l'empreinte globale d'émissions de GES du Groupe. Les activités directes du Groupe n'ont pas d'impact significatif sur la pollution de l'air, de l'eau, des sols ou du bruit, ni sur la biodiversité et les écosystèmes. Aucun risque financier significatif découlant de risques physiques liés au climat sur les activités du Groupe n'a été identifié en raison de l'exposition limitée des différents bureaux aux effets de phénomènes météorologiques extrêmes et de stress hydrique (qui sont pris en compte dans le programme d'évaluation et de planification de la continuité des activités du Groupe) à court et moyen termes. Aucun risque financier significatif lié aux risques climatiques de transition n'a été identifié pour la gestion des opérations, que ce soit sous la forme de renforcement des exigences juridiques et de conformité, de modification des coûts de l'énergie et des crédits carbone, ou de considérations réputationnelles liées à l'impact direct des activités du Groupe sur l'environnement.

Le Groupe reconnaît que les impacts environnementaux opérationnels sont sous son contrôle direct, et que le fait de rendre compte des impacts plus importants et de prendre des mesures tangibles pour les atténuer contribue à clarifier son ambition en termes de durabilité. Cela peut également contribuer à anticiper l'évolution des exigences réglementaires, à réaliser des économies sur les coûts grâce à une gestion plus efficace des ressources, et à influencer la capacité du Groupe à poursuivre des opportunités financières identifiées liées à la transition bas-carbone.

Politiques en réponse aux impacts des opérations sur le changement climatique

Politique	Sommaire
Politique de gestion environnementale du Groupe	▪ La réduction et la compensation des émissions opérationnelles de GES les plus importantes : sur la base d'un reporting juste et continu des données relatives aux catégories d'émissions de GES opérationnelles les plus importantes, des responsabilités claires autour des progrès réalisés par rapport aux objectifs et plans de décarbonation pour les émissions sous son contrôle direct : émissions de GES de Scope 1 et 2 (liées aux consommations d'énergie directes et indirectes des bureaux, des voitures de fonction et de l'utilisation de réfrigérants dans les climatiseurs) et émissions de GES de Scope 3 liées aux « Voyages d'affaires » (GHG Protocol Scope 3, Catégorie 6)[1]. ▪ Une approche environnementale responsable centrée autour de l'économie circulaire et de l'efficacité dans l'utilisation des ressources : le développement d'une approche efficace en termes d'utilisation des ressources et d'économie circulaire dans les pratiques opérationnelles de gestion environnementale du Groupe, qui met l'accent sur la consommation de matériaux et de ressources ainsi que sur la production et la gestion des déchets. ▪ Une approche opérationnelle continue de la gestion de l'environnement, à travers la sensibilisation et la mobilisation des collaborateurs du Groupe, de veiller au respect des exigences environnementales et d'établir une gestion des risques et un suivi des performances au niveau des différents bureaux.

[1]Les impacts liés aux biens et services achetés (Scope 3, catégorie 1) ont été jugées limités, car ils concernent les services aux entreprises et les services de données.

Actions en réponse aux impacts des opérations sur le changement climatique

Identification des leviers de transition

En 2024, le Groupe a continué de travailler avec des experts internes et externes à l'examen des différents leviers de décarbonation et de leur potentiel de réduction des émissions de carbone, afin de clarifier son plan de transition en accordant la priorité aux leviers d'intervention les plus importants. Les actions clés de réduction des émissions opérationnelles de GES du Groupe continuent d'être pris en compte et synthétisés dans les plans de transition climatique pour les opérations du Groupe, qui sont mis à jour régulièrement et vise à clarifier les principaux leviers d'intervention, ainsi que leur potentiel de réduction des émissions carbone et leur calendrier de mise en œuvre – afin d'être en mesure d'atteindre les objectifs de réduction des GES d'ici à 2030.

Prix interne du carbone

Afin de soutenir ses efforts de réduction des émissions de GES opérationnelles, le Groupe a établi un Prix Interne du Carbone (ICP), qui crée un budget central facturé chaque année à toutes les entités opérationnelles sur la base des émissions réelles de 2024 à 68 EUR la tonne de CO_2e. Ce mécanisme accorde une valeur monétaire aux émissions de GES liées aux opérations du Groupe et permet d'influencer de manière responsable les émissions des différentes lignes de métiers, y compris celles liées aux déplacements professionnels.

Compensation des émissions résiduelles inévitables

Compensation des émissions résiduelles inévitables chaque année grâce à l'obtention de crédits carbone vérifiables de haute qualité.
Soutien aux technologies et solutions critiques de transition en matière d'élimination du carbone en augmentant progressivement la part des crédits d'élimination du carbone dans le portefeuille de compensation,

afin d'être en mesure en 2030 d'éliminer effectivement la quantité équivalente de toutes les émissions opérationnelles résiduelles de l'atmosphère grâce à un mélange de solutions naturelles et de solutions technologiques qui offrent des co-bénéfices importants et/ou des moyens innovants et déployables à grande échelle de capter et de stocker efficacement le carbone. Entre 2022 et 2024, un certain nombre d'accords de partenariat pluriannuels avec des entreprises développant des solutions d'élimination du carbone soulignent l'engagement du Groupe à contribuer au développement de technologies nécessaires à la décarbonation. En 2024, 42 % du portefeuille de compensation est composé de crédits générés par des projets d'élimination du carbone, contre 39 % en 2023.

Une approche environnementale responsable centrée autour de l'économie circulaire et de l'efficacité dans l'utilisation des ressources

Le Groupe a pour objectif de gérer l'utilisation de ses ressources de manière responsable et dans la mesure du possible et de promouvoir une approche d'économie circulaire dans tous ses bureaux. Une gestion responsable de l'utilisation des matériaux considéré dans les des pratiques de travail au sein du Groupe et celui-ci continuera de s'efforcer de réduire les achats non durables. Les lignes directrices publiées par l'intermédiaire du guide d'utilisation responsable des matériaux pour le Groupe, publié dans le cadre de la politique de gestion environnementale du Groupe, soulignent les attentes des bureaux de garantir l'approvisionnement et l'utilisation de matériaux et de fournitures durables.

Cibles et métriques en réponse aux impacts des opérations sur le changement climatique

En 2021, le Groupe s'est fixé un objectif de réduction de 30% des émissions de GES opérationnelles d'ici 2030. Depuis lors, l'activité a enregistré une baisse continue des émissions après la pandémie (-16 % sur l'exercice 2023 par rapport au niveau de référence de 2018, soit plus de la moitié de la réduction attendue de 30% d'ici 2030), dans un contexte de croissance substantielle de l'activité. En 2024, le Groupe a décidé de mettre à jour le plan de transition climatique de ses activités et les objectifs qui y sont associés, en ce qui concerne le périmètre (l'accent étant mis sur les catégories d'émissions dans le contrôle le plus direct du Groupe), l'horizon de temps (2023 en tant que nouvelle année de référence tout en maintenant 2030 en année cible) et la nature de l'objectif. Les nouveaux objectifs de décarbonation opérationnelle (voir le tableau ci-dessous) ont été conçus en collaboration avec chaque métier, en tenant compte de leurs besoins en voyages respectifs et de leurs projections de croissance, et approuvés par le Comité Développement Durable du Groupe (Group Sustainability Committee – GSC).

Métrique	Cible	Performance 2024 (par rapport à 2023)	Principaux leviers de décarbonation en vue d'atteindre la cible de 2030
Emissions de Scope 1 & 2	Réduction absolue de 42% des émissions entre 2023 et 2030	43% de réduction, dû principalement aux les efforts déployés pour se procurer de l'électricité à partir de sources d'énergie renouvelables	▪ Remplacer le gaz naturel par de l'électricité et/ou du biogaz dans les bureaux dans la mesure du possible (sinon concentrer les efforts sur la réduction de la consommation de gaz). ▪ Réduire la consommation d'énergie provenant du chauffage, du refroidissement et de l'éclairage dans les bâtiments occupés, grâce à la fois à des mesures d'efficacité énergétique et à des pratiques de gestion responsables. Des audits énergétiques réguliers sont réalisés dans les bureaux pour identifier les potentielles économies d'énergie et se procurer du matériel à faible consommation d'énergie. ▪ Électrifier autant que possible la flotte de voitures de fonction et être attentif au nombre de voitures de fonction en service dans chaque bureau. ▪ Fournir des conseils et un soutien régulier aux bureaux dans leurs efforts d'achat, soit par l'achat direct (80% en 2024), soit par l'achat central de certificats d'hommage à l'énergie (20% en 2024).
% d'électricité provenant de sources d'énergie renouvelables	100% d'ici 2025	100% de l'électricité (MWh) provenant de sources renouvelables	
Emissions de Scope 3 liées aux déplacements professionnels, par ETP	Réduction de 35 % des émissions par ETP entre 2023 et 2030	6% de réduction	▪ Capitaliser sur les changements à plus long terme des modes et comportements de travail plus hybrides et sur les opportunités de gains de productivité du travail à distance. La transformation numérique soutient cet effort de décarbonation, par exemple par le biais d'unités de visioconférence et d'une utilisation accrue des outils de collaboration numérique. ▪ Améliorer la compréhension et l'identification de solutions alternatives au transport aérien, pour les itinéraires où cela est pratique et rentable ; explorer les moyens de limiter autant que possible commercialement l'empreinte liée au transport aérien, en tenant compte de la fréquence des voyages et du nombre de voyageurs par vol. ▪ Considérant que les déplacements professionnels constituent, et resteront, une part essentielle des activités de Rothschild & Co, le Groupe a complété ses efforts de réduction des émissions liées aux déplacements avec l'achat d'une quantité limitée de certificats SAF (Sustainable Aviation Fuels) pour les émissions liées aux vols professionnels en 2024 (conduisant à une réduction de 857t CO_2e). Le Groupe considère qu'envoyer un signal de demande pour les SAF est l'occasion d'encourager une solution dans une industrie avec un rôle crucial dans la transition énergétique. ▪ Prendre en compte la diminution probable des facteurs d'émission pour les émissions liées aux transports aériens au cours de la période 2025-2030, en raison des améliorations attendues en termes de rendement de carburant et de la réduction attendue des facteurs d'émission utilisés pour calculer les émissions liées aux transports aériens (source : département BEIS au Royaume-Uni).

2.2 Effectifs de l’entreprise

À travers le Groupe, l'expertise, le capital intellectuel et le réseau mondial des différentes lignes de métiers sont essentiels aux activités au contact des clients et à la réussite à long terme de Rothschild & Co. Le Groupe s'engage à :

- permettre à tous les collaborateurs de réaliser leurs aspirations personnelles et professionnelles et d'avoir accès à des opportunités de croissance sur le long terme
- offrir un environnement inclusif, favorable à la collaboration et où la diversité et les différences de perspective sont valorisées
- cultiver une culture de collaboration, d'inclusion et du respect de l’individu
- contribuer à un environnement dans lequel chacun a la possibilité de s'épanouir

L'Analyse de Double Matérialité du Groupe a permis d'identifier comme matériels des impacts, risques financiers inhérents et opportunités à court et moyen termes concernant ses propres effectifs, dans les domaines suivants :

- Le développement et formation des talents
- La diversité et l'inclusion
- Le bien-être des collaborateurs

Développement et formation des talents

En tant que Groupe, l'objectif de Rothschild & Co en matière de gestion des talents est d'attirer, développer et retenir des collaborateurs à haut potentiel, orientés vers le travail d'équipe et motivés. En mettant l'accent sur l'égalité d'accès aux opportunités d'apprentissage et de développement pour tous et en favorisant une culture d'excellence et de collaboration, Rothschild & Co a un impact positif. Le Groupe permet à tous les collaborateurs de développer leur expertise, de maximiser leur potentiel, de progresser dans leur carrière et d'atteindre les objectifs commerciaux, tout en fournissant des conseils avisés aux clients.

L'identification des talents et la planification de la succession sont une priorité clé pour toutes les lignes de métiers. Un manque d'opportunités relatives au développement des talents pourrait, s'il n'est pas correctement anticipé, entraîner à moyen terme des implications financières importantes du fait d'un accès limité aux meilleurs talents et d'une faible rétention de ceux-ci. L'incapacité à développer la prochaine génération de dirigeants pourrait poser un risque inhérent pour le Groupe.

L'évaluation de la matérialité financière a conclu que, malgré l'existence de ces risques financiers inhérents identifiés comme matériels, ceux-ci sont considérés comme correctement atténués grâce aux politiques et actions existantes.

Politiques liées aux impacts et risques financiers inhérents identifiés en matière de développement des talents

La stratégie de développement des talents, les plans de mise en œuvre et le suivi des progrès sont intégrés dans les discussions au niveau exécutif et les processus de reporting dans l'ensemble du Groupe.

Politique	Sommaire
Matrice de développement de carrière	La matrice de développement de carrière du Groupe fournit à tous ses collaborateurs un ensemble d'attentes claires et cohérentes adaptées à toutes les divisions, zones géographiques et aux différents parcours professionnels. Elle présente les parcours professionnels potentiels au fur et à mesure de l'évolution des collaborateurs au sein du Groupe. Cette matrice s'applique à tous les collaborateurs au niveau mondial et constitue la base des programmes de développement du Groupe, et ce pour l'ensemble des divisions, zone géographiques ou parcours professionnels. Le dispositif est maintenu par l'équipe de Formation et Développement en lien avec les parties prenantes. Des mises à jour sont effectuées chaque année en fonction des nécessités. Un échantillon représentatif d'associés est consulté sur les révisions majeures, par exemple lors de la dernière actualisation de la matrice en 2022. Les équipes de gestion se réfèrent également régulièrement à la matrice de développement de carrière lors de réflexions au sein de chaque ligne de métier sur la stratégie et les plans de développement des talents.
Code de Conduite du Groupe	Le Code de Conduite du Groupe s'applique à l'ensemble des collaborateurs à l'échelle mondiale et confirme l'engagement de Rothschild & Co en faveur du développement de ceux-ci. Les Dirigeants Effectifs de Rothschild & Co sont responsables de cette politique. Elle est partagée avec tous les employés via l'intranet du Groupe, le site Internet, et tous les collaborateurs doivent y adhérer régulièrement.

Actions liées aux impacts et risques financiers inhérents identifiés en matière de développement des talents

Plan de succession

La planification de la succession est essentielle afin d'assurer une transition en douceur du leadership et la continuité des affaires. Les rôles clés dans le périmètre du plan de succession au sein du Groupe sont examinés annuellement afin de s'assurer que l'ensemble des changements d'activité sont pris en compte.

Opportunités d'apprentissage pour tous

Rothschild & Co fournit un ensemble de programmes d'apprentissage structurés et d'opportunités afin de soutenir les collaborateurs à améliorer leurs compétences, progresser dans leurs carrières et atteindre les objectifs commerciaux, couvrant des contenus allant des compétences techniques et professionnelles à la compréhension du Groupe. Des programmes spécifiques à chaque ligne de métier sont élaborés en collaboration avec les responsables et les groupes de travail concernés. Les programmes sont revus annuellement et contrôlés tout au long de l'année pour veiller à ce qu'ils restent alignés aux besoins du Groupe et à ce que des changements soient apportés selon les besoins.

Opportunités d'apprentissage lors de points de transition professionnels clés

Outre les programmes d'études spécifiques à chaque ligne de métier, le Groupe fournit des programmes de développement commun à l'ensemble des métiers visant à reconnaître les progressions et à permettre un partage d'expérience cohérent, le renforcement des compétences et l'opportunité de créer des relations à certaines étapes de carrière clés. Par exemple, des Programmes de promotion mondiaux sont organisés chaque année pour les Associates, AD/VP et Directors, et tous les deux ans pour les Managing Directors. Le Programme de perfectionnement du management est proposé aux nouveaux managers pour leur donner les compétences et la confiance nécessaires pour fonctionner efficacement en tant que cadres, ce qui a un impact positif sur la performance, le perfectionnement et la rétention des collaborateurs.

Gestion de la performance

Les retours sur la performance sont régulièrement encouragés tout au long de l'année et les performances sont formellement évaluées à la fin de chaque année afin de contribuer au développement de carrière de nos collaborateurs. L'ensemble des salariés éligibles[1] participent au processus d'évaluation annuelle de la performance, qui met l'accent sur la planification du développement et la gestion active des carrières, en plus de refléter les contributions individuelles. Le processus comprend la collecte de commentaires et une autoévaluation afin de préciser les domaines de développement et de reconnaître les points forts et les réussites.

Le processus d'évaluation annuelle de la performance est proposé à 100% des collaborateurs éligibles. L'ensemble des collaborateurs sont encouragés par les dirigeants et les managers à prendre part à toutes les opportunités d'évolution pertinentes pour eux.

En 2024, la plupart des programmes de développement ont été dispensés en personne dans les principaux bureaux du Groupe, avec des programmes virtuels supplémentaires proposés pour atteindre un public mondial, enregistrant un nombre total d'heures de formation de 76 059 (contre 73 390 heures en 2023).

[1]Les nouveaux arrivants récents, les employés en congé prolongé et ceux qui ont démissionné ne sont pas inclus. Ces salariés peuvent se voir proposer une alternative de feed-back plus légère à la discrétion de leur manager.

Diversité et inclusion

La diversité de son personnel permet au Groupe de bénéficier de perspectives différentes et crée un environnement et une culture qui favorisent une meilleure prise de décision et le développement des meilleures solutions pour les clients.

En tant que Groupe, Rothschild & Co peut avoir un impact sur une représentation équilibrée des genres grâce à l'attraction, la rétention et la progression de personnes diverses, et en favorisant une culture qui valorise et libère leurs perspectives et compétences variées. Rothschild & Co reconnaît les bénéfices d'une diversité croissante des idées et des expériences à tous les niveaux, et plus particulièrement aux postes de direction, où l'impact sur la prise de décision est plus direct. Pour les clients, la diversité des effectifs présente un avantage ; permettre au Groupe de constituer des équipes clients en conséquence améliore l'offre aux clients et réduit le risque de perte de revenus pour des mandats spécifiques.

L'objectif de Rothschild & Co est de fournir un environnement de travail exempt de harcèlement, d'intimidation, de discrimination et de comportements jugés inacceptables. L'association avec un incident potentiel de discrimination ou de harcèlement pourrait poser un risque de réputation pour le Groupe.

L'évaluation de la matérialité financière a conclu que, malgré l'existence de risques financiers inhérents identifiés comme matériels, ceux-ci sont considérés comme correctement atténués grâce aux politiques et processus existants.

Politiques liées aux impacts et risques financiers inhérents identifiés en matière de Diversité et inclusion

L'engagement de Rothschild & Co à créer un environnement inclusif, favorable à la collaboration et où la diversité et les différences de perspective sont valorisées et respectées s'appuie sur le Code de Conduite, les politiques et les avantages du Groupe (et sont énoncés dans les manuels pour les collaborateurs). Ces programmes sont conçus pour offrir l'égalité des chances à tous. Rothschild & Co cherche ainsi à recruter et à récompenser ses collaborateurs en fonction de leur expérience et de leurs talents en veillant à trouver le meilleur candidat à un poste et à l'accompagner dans son développement personnel.

Politique	Sommaire
Code de Conduite du Groupe	Le Code de Conduite du Groupe favorise la création d'un environnement inclusif, favorable à la collaboration et où la diversité et les différences de perspective sont valorisées et respectées. Ce Code de conduite définit l'intention de Rothschild & Co 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. Elle vise à garantir que le roupe n'exerce aucune discrimination en matière d'emploi en raison de l'âge, du handicap, de l'identité sexuelle, de l'état civil et du statut de partenariat civil, de la grossesse et de la maternité, de la paternité, de la race, de l'origine ethnique, de la nationalité, de la religion, des croyances et de l'orientation sexuelle. L'engagement inclut le désir de collaborer étroitement avec les collaborateurs souffrant de handicap avec des consultants en santé au travail afin d'apporter les ajustements et le soutien nécessaires à leur réussite et leur épanouissement au travail. Le Code de Conduite encourage les collaborateurs à exprimer toutes préoccupations juridiques, de conformité ou éthiques, y compris celles liées à toute violation des droits de l'Homme par différents moyens.

Les politiques du Groupe reflètent les principales dispositions des principes fondamentaux de la convention de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), telles que l'élimination de toutes les formes de travail forcé, la suppression du travail des enfants, la suppression de toutes les formes de discrimination en matière d'emploi et de profession, ainsi que le respect de la liberté d'association et de négociation collective.

Adoption des engagements de la Charte Women in Finance pour le Groupe

Rothschild & Co s'est fixé des objectifs spécifiques en matière de représentation des femmes au sein des instances les plus élevées. En tant que signataire de la Charte Women in Finance, Rothschild & Co a mis à jour son objectif de représentation des femmes en 2024, avec l'engagement à ce que les femmes représentent 33 % de ses collaborateurs aux niveaux Assistant Director ou supérieurs à l'échelle du Groupe d'ici 2029. Cet engagement se décline en objectifs de progrès pour chaque ligne de métier, qui sont soutenus par des plans d'action spécifiques à chacune d'elles, axés sur l'attraction, le recrutement, la rétention et le développement des talents. Les progrès réalisés au niveau du Groupe font l'objet d'un rapport à la fois en interne et public, chaque année.

Actions liées aux impacts matériels identifiés et aux risques financiers inhérents en matière de Diversité et d'inclusion

L'objectif de Rothschild & Co est de créer un environnement inclusif, favorable à la collaboration et où la diversité et les différences de perspective sont valorisées et respectées. Ces objectifs sont clairement et fréquemment communiqués à tous les collaborateurs par le biais de communications internes ainsi que sur des pages intranet dédiées qui décrivent les priorités, la gouvernance, les activités et initiatives spécifiques qui sous-tendent ce travail. Le Comité Diversité, Inclusion et Équilibre du Groupe, un sous-comité du Conseil de Gérance de Rothschild & Co, est chargé d'identifier les opportunités à l'échelle du Groupe pour assurer la création d'un environnement diversifié, inclusif et flexible. Le comité est coprésidé par l'un des Managing Partners. Par ailleurs, des comités régionaux pour la diversité, l'inclusion et l'équilibre ont été créés.

Au niveau mondial

Programme mondial de parrainage

Le Programme mondial de parrainage est un programme d'un an qui associe des employés de grade Assistant Director et Director à des dirigeants seniors à travers le Groupe. L'objectif est de favoriser un engagement accru dans la progression de carrière de cet individu de la part du dirigeant senior, afin qu'il comprenne mieux les aspirations professionnelles, les défis et les opportunités, et assure la défense des participants dans leur parcours professionnel.

Le Programme d'Intégration

Au travers d'une série d'ateliers, les collaborateurs sont invités à rafraîchir et à renforcer leurs connaissances et leurs compétences pour agir de manière inclusive. Le programme d'études est composé de trois modules de base qui sont proposés à différentes étapes de carrière : entrée de carrière/analyste, nouveau manager/Assistant Director et Managing Directors. Les participants sont informés sur les compétences et les comportements essentiels qui favorisent une plus grande inclusion afin de maximiser la diversité des perspectives et des expériences.

Recrutement inclusif et équitable

Le recrutement inclusif et équitable est une initiative clé pour toutes les lignes de métiers et des formations à la prise en compte de l'inclusion dans les entretiens ont été proposées à de nouveaux groupes de collaborateurs en 2023 et 2024. Les équipes chargées des recrutements en début de carrière (Early Careers) analysent et actualisent régulièrement leurs processus de recrutement pour assurer l'équité et organisent différentes initiatives ciblant un vivier de talents très divers. Ils offrent aux étudiants la possibilité d'approfondir leur intérêt pour l'industrie de la finance, de mieux connaître Rothschild & Co et de créer un réseau au sein du Groupe.

Programme Shine

Ce programme sous-tend l'engagement de Rothschild & Co en faveur de la rétention et de l'évolution professionnelle des femmes aux postes de direction. L'atelier de deux jours est conçu pour donner aux participants les moyens de tirer le meilleur parti de leur potentiel et d'avoir un impact personnel. L'engagement direct avec les responsables des participants aux côtés du programme renforce son impact et contribue à une prise de conscience et à un engagement plus larges à l'égard des objectifs en matière de représentation des sexes.

Global People Survey

L'enquête mondiale des collaborateurs (Global People Survey) menée chaque année par le Groupe est une source d'informations utile. Dans cette enquête, les collaborateurs sont questionné sur la gestion et le leadership, la reconnaissance et les retours d'expérience, la culture de l'entreprise, l'évolution de carrière des collaborateurs, la communication ainsi que la diversité, l'inclusion et l'équilibre. L'engagement global est élevé et est mesuré via des scores d'engagement. Les scores illustrent que les collaborateurs ont un très fort sentiment de fierté à l'égard de la société, quels que soient son rôle, sa localisation, son grade et son secteur d'activité. Les commentaires reçus dans l'enquête sont utilisés pour informer les responsables des différents métiers afin d'améliorer l'environnement de travail et l'expérience professionnelle des collaborateurs du Groupe.

Au niveau régional

Programme de redémarrage de carrière

Lancé pour la première fois en 2023, le Programme de redémarrage de carrière au Royaume-Uni consiste à réintroduire les collaboratrices expérimentées au sein du Groupe après une interruption de carrière d'au moins 18 mois. Plus particulièrement, cette initiative cible les femmes qui ont atteint un niveau minimum d'Assistant Director ou équivalent par le passé et qui ont exercé différentes fonctions au sein du secteur des services financiers. Ce programme de six mois a offert à Rothschild & Co une rare opportunité de recruter auprès d'une source de talents largement inexploitée, de professionnels qualifiés, dont beaucoup avaient suivi un parcours non linéaire, riche et diversifié. Ce programme s'est poursuivi en 2024, un groupe supplémentaire ayant été recruté pour une durée de neuf mois.

Réseaux de collaborateurs

Les réseaux de collaborateurs jouent un rôle essentiel dans le renforcement de la stratégie Diversité, Inclusion et Équilibre, car ils contribuent à informer, sensibiliser, offrent la possibilité de créer des liens et encouragent une culture d'appartenance. Les réseaux sont parrainés par le Comité Diversité, Inclusion et Equilibre du Groupe (Global Diversity, Inclusion & Balance Committee) afin d'amplifier leur voix, de renforcer la collaboration et d'accroître la portée géographique des initiatives des réseaux telles que la mise en réseau et les événements de conférenciers. Il s'agit par exemple du Family Network au Royaume-Uni, du Women's Network (Royaume-Uni, États-Unis, France et Suisse), du LGBT Network (Royaume-Uni et États-Unis) et du Embrace Network (réseau des minorités ethniques, États-Unis et Royaume-Uni).

L'éducation pour la prévention du harcèlement

L'activité ayant presque doublé de taille au cours des dernières années, il est de plus en plus nécessaire de veiller à ce que tous les employés continuent de comprendre et de défendre la culture de Rothschild & Co. Cela comprend la manière dont ils se comportent sur le lieu de travail, en particulier dans les domaines de la valorisation du point de vue et de la contribution de chaque individu et du soutien à ses collaborateurs.

Déployé en 2024 dans les départements Global Advisory UK, Support UK et Wealth Management UK, l'atelier Working with Respect est axé sur la responsabilité de chacun de créer un environnement de travail positif où chacun se sent respecté. À l'aide d'études de cas, il couvre un large éventail de scénarios, y compris les communications par le biais des médias sociaux, sur le lieu de travail ou en dehors, la discrimination et le harcèlement. L'atelier sera étendu à tous les collaborateurs du Royaume-Uni en 2025 pour refléter les modifications de la législation locale au niveau de la formation sur le sujet du harcèlement sexuel. Un programme équivalent pour les collaborateurs aux États-Unis est la formation obligatoire sur la prévention du harcèlement et la conduite personnelle. Complétée annuellement par l'ensemble des collaborateurs et des managers, cette formation porte sur la prévention du harcèlement, le comportement personnel ainsi que les droits et responsabilités.

Cibles et métriques liées aux impacts et risques financiers inhérents identifiés en matière de Diversité & inclusion

Les progrès vers l'engagement en matière de représentation des genres sont rapportés à la fois en interne et publiquement, chaque année. Les membres du Conseil de Gérance sont collectivement responsables de cet engagement. Des rapports d'avancement sont fournis au moins deux fois par an aux comités pertinents soutenant les organes de gestion. Pour plus d'information sur la méthodologie et les sources de données, se référer à l'Annexe de ce rapport.

Métrique	2022	2023	2024	Cible
Femmes aux niveaux Assistant Director et supérieurs	423	445	575	33 % de l'ensemble des postes AD + qui seront occupés par des femmes d'ici à 2029 ; cible à l'échelle de l'ensemble du Groupe Année de référence : 2019 / 23.4%
% de femmes aux niveaux Assistant Director et supérieurs	26.2%	27.3%	28.1%[1]	
Participation au Programme mondial de parrainage	49	86	58	Pas de cible
Représentation des femmes au Global Graduate Programme	27%	37%	25%	Pas de cible
Recrutement : % de femmes sur l'ensemble des recrutements au niveau mondial	41%	43%	40%	Pas de cible
Participation au programme Shine[2]	69%	71%	72%	Pas de cible
Résultats du Global People Survey en ce qui concerne la diversité et l'inclusion[3]	72% favorables	74% favorables	7.8 / 10[4]	Pas de cible

[1]Les chiffres incluent les collègues de Redburn Atlantic (RA) qui ont été intégrés dans les structures de grade de Rothschild & Co depuis septembre 2024. Les chiffres, excluant RA, sont respectivement de 545 et 28,8 %.
[2]% de femmes AD ou de plus qui ont suivi le programme Shine au 31 décembre de l'année du programme ; en fonction de l'embauche et de l'attrition, ce % peut varier d'une année à l'autre.
[3]Moyenne de toutes les notes des répondants pour six indicateurs d'inclusion ; note fournie chaque année par les participants à l'enquête auprès des personnes, capturée au moyen d'un outil d'enquête.
[4]Le fournisseur de sondage et l'échelle de notation a changé en 2024.

Les actions du Groupe en matière de représentation des genres aux postes à responsabilité ont entraîné des changements dans les procédures de recrutement et des efforts de rétention ciblés, ce qui s'est traduit par une progression régulière vers l'objectif initial fixé en 2019 de 30 % de femmes aux postes à responsabilité, avec une amélioration d'environ 1 % par an. Bien que l' objectif initialement fixé pour la fin de l'année 2024 n'ait pas encore été atteint, Rothschild & Co reste convaincu de l'impératif commercial de la diversité entre les genres au sein des équipes et de la valeur à rechercher pour susciter le changement et accroître la responsabilisation en matière d'amélioration de la mixité à tous les stades de carrière. Ainsi, un nouvel objectif concernant la représentation des femmes de 33 % pour la population d'Assistant Director et au-delà a été fixé pour 2029. Les plans d'action par ligne de métier ont été renouvelés.

Après la date de publication du rapport, Rothschild & Co a fixé un nouvel objectif visant à ce que 30 % de son Conseil de Gérance soient des femmes d'ici la fin de l'année 2030. Au moment de la publication de ce rapport, 28,6 % du Conseil de Gérance de Rothschild & Co étaient des femmes. L'objectif pour la part des femmes au sein du Group Partners Committee a été mis à jour à 30 % d'ici la fin de l'année 2030. Au moment de la publication du rapport, 22,2 % des membres du Group Partners Committee étaient des femmes.

Le Groupe a une politique de tolérance zéro en matière de discrimination et de harcèlement et des mesures d'atténuation ont été mises en place (voir les politiques et actions ci-dessus). Historiquement, la prévalence des incidents de discrimination et de harcèlement a été très faible dans l'effectif propre. Chaque cas est pris très au sérieux et géré conformément à nos procédures internes. Divers canaux d'alerte sont disponibles pour les parties prenantes internes et externes, et les individus peuvent choisir de rester entièrement anonymes en s'adressant à une ligne d'assistance indépendante.

Bien-être des collaborateurs

Rothschild & Co s'engage à protéger et à améliorer le bien-être de tous les collaborateurs. Le Groupe peut avoir un impact positif sur le personnel en fournissant un cadre solide pour soutenir les collaborateurs et en garantissant leur bien-être dans la vie et au travail dans l'environnement de travail exigeant d'aujourd'hui.

Politiques liées aux impacts identifiés en matière de bien-être des collaborateurs

Rothschild & Co opère dans différentes régions du monde et est conscient des différences régionales et des approches en matière de bien-être, découlant de la réglementation locale et des différences culturelles. Ces différences déterminent les besoins, les ressources et les avantages supplémentaires en matière de bien-être fournis par Rothschild & Co, l'objectif étant que les avantages fournis répondent aux besoins de bien-être des collaborateurs. Pour ces raisons, de nombreuses actions et initiatives en matière de bien-être ne sont pas mises en œuvre au niveau mondial, mais plutôt pilotées et déterminées par les besoins régionaux.

Plusieurs politiques élaborées au niveau du Groupe et pilotées localement visent à favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, ainsi qu'à accroître la performance et la productivité, telles que :

Politique	Sommaire
Politique de travail flexible	La politique de Rothschild & Co pour le travail flexible permet d'échanger sur l'aménagement des horaires variables, la réduction du temps de travail et le partage des fonctions. Cette politique est régie par la législation locale et mise en œuvre au niveau local.
L'approche Agile Working	L'approche Agile Working de Rothschild & Co offre à chacun la possibilité de bénéficier de plus de satisfaction et de meilleurs résultats dans sa vie professionnelle en adoptant une approche du travail plus flexible. L'adoption de modèles de travail plus variés et plus agiles permet une plus grande flexibilité envers le travail à distance ou une plage horaire plus souple.

Actions liées aux impacts identifiés en matière de bien-être des collaborateurs

Rothschild & Co supporte le bien-être général de ses collaborateurs au travers d'autres initiatives, notamment en les soutenant les occasions où les employés 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.

Au niveau global

Mise à disposition d'une application digitale lié au bien-être au travail pour les collaborateurs internationaux
Les collaborateurs ont accès à l'application digitale mondiale pour le bien-être au travail qui leur permet d'améliorer proactivement leur bien-être mental. Elle offre aux collaborateurs une formation en santé mentale ainsi qu'un accès à la thérapie individuelle et au coaching.

Des campagnes de sensibilisation des collaborateurs
Rothschild & Co gère le bien-être mondial par des campagnes de sensibilisation (par exemple, la semaine de sensibilisation à la santé mentale, le mois de sensibilisation au stress) incluant des articles sur l'intranet du Groupe sur un certain nombre de sujets liés au bien-être ainsi que l'hébergement et la tenue de webinaires pour les collaborateurs, leur permettant de gérer leur santé de manière proactive.

Au niveau régional

Travail flexible
Dans la mesure du possible, le Groupe accepte les demandes individuelles d'horaires flexibles. Chaque bureau offre aux particuliers le droit à des vacances annuelles.

Prise en charge d'enfants et de personnes âgées financée par l'employeur
Au Royaume-Uni et aux États-Unis, le Groupe offre aux employés l'accès à un « support de secours » fournissant des soins d'urgence aux enfants et aux adultes à charge.

Évaluations de la santé et soins de santé
Pour soutenir la santé des employés, des évaluations de la santé sont fournies aux employés dans un certain nombre de géographies, pour évaluer et fournir des conseils sur les problèmes de santé physique, mais aussi pour repérer les signes de problèmes de santé afin que ceux-ci puissent être traités de manière précoce et la plus efficace.
Les employés et leurs familles ont accès à une couverture médicale privée dans de nombreuses régions du monde.
Des Programmes d'Aide aux Employés (PAE) sont également proposés dans un certain nombre de pays (dont l'Afrique du Sud, l'Australie, Dubaï, l'Allemagne, Guernesey, les États-Unis, la Suisse et le Royaume-Uni), qui comprennent un soutien aux employés, y compris l'accès à des conseils confidentiels, notamment en matière de santé mentale, d'assistance juridique et de soutien financier.

Accès aux salles de sport
L'accès à la salle de sport située dans les bureaux est assuré à Londres et Paris. Des subventions et des réductions pour les abonnements de salle de sport sont offertes dans d'autres régions.

Provision pour bien-être financier
Rothschild & Co considère le bien-être financier comme un aspect important du bien-être général. Le Groupe veille à ce que les collaborateurs bénéficient d'une couverture financière appropriée en cas de maladie de longue durée, d'invalidité totale ou de décès en service. Le Groupe offre des avantages supplémentaires en plus des exigences légales dans la plupart des régions.

Congés favorables à la famille
Le Groupe offre des congés de maternité, de paternité, de garde partagée, d'adoption, de prise en charge et pour les personnes à charges afin d'accompagner les collaborateurs dans divers changements de vie et d'équilibrer leur vie professionnelle et personnelle. En fonction de la région, la durée du congé peut excéder l'exigence légale. Chaque pays respecte au minimum les exigences légales, avec des droits renforcés offerts dans certaines régions.

2.3 Conduite des affaires

Conformément à son héritage unique et à sa culture forte fondée sur des valeurs solides, Rothschild & Co s'engage à mener ses activités de manière équitable, honnête et intègre. Le maintien de la réputation est un élément fondamental de l'approche du Groupe en matière de gestion des risques.

Les risques découlant d'une éventuelle non-conformité aux lois et réglementations applicables ou du fait de ne pas agir avec intégrité et dans le meilleur intérêt des clients (ensemble, les "Risques de non-conformité") constituent des risques opérationnels clés pour Rothschild & Co. En outre, les fournisseurs de produits et services financiers peuvent être visés par des criminels pour faciliter sans le savoir des infractions financières telles que le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme ou l'abus de marché. Il ressort de l'analyse de matérialité financière pour l’exercice de 2024 que la probabilité de risques opérationnels résiduels est suffisamment atténuée à court terme via le Dispositif de Conformité du Groupe.

Politiques concernant les risques et impacts financiers inhérents importants liés à la conduite des affaires

Afin de gérer le risque opérationnel, Rothschild & Co met en œuvre un dispositif de contrôle interne basé sur un modèle « à trois lignes de défense », qui distingue les fonctions qui assument la responsabilité et la gestion des risques (la première ligne de défense, comprenant la direction de chaque ligne métier et entité) et les fonctions indépendantes qui supervisant les risques de manière permanente (la deuxième ligne de défense, comprenant principalement Risk et Legal & Compliance) et qui apportent une assurance indépendante au travers de contrôles périodiques (la troisième ligne de défense, à savoir la fonction d'Audit Interne) (le "**Dispositif de Contrôle Interne du Groupe**"). Le Dispositif de Contrôle Interne du Groupe opère sous la responsabilité des Dirigeants Effectifs du Groupe (qui s'appuient sur le Conseil de Gérance afin d'exercer leurs fonctions) et sous la supervision du Conseil de Surveillance de Rothschild & Co SCA.

Le Dispositif de Contrôle Interne du Groupe vise à prévenir, détecter et gérer les principaux risques opérationnels auxquels le Group est confronté, y compris le risque de non-conformité, et atténuer les impacts négatifs potentiels pour le Groupe, ses clients et les autres parties prenantes, au travers des les éléments suivants :

- des politiques, procédures, lignes directrices et normes que l'ensemble des collaborateurs doivent respecter, au niveau du Groupe, des lignes métiers et/ou des entités locales, selon les sujets (les "Politiques et Procédures") ;
- des communications sur les Politiques et Procédures, complétées par des programmes obligatoires d'attestation et de formation pour sensibiliser les collaborateurs ;
- des programmes de suivi et de contrôle permanent visant à garantir aux instances dirigeantes concernées le bon fonctionnement des processus, des systèmes et des contrôles mis en place ;
- des dispositifs de remontée d'indicateurs clés, couvrant les manquements et les défaillances constatées ;
- des dispositifs de lancement d'alerte (whistleblowing) ;
- une structure de gouvernance solide, au niveau local, des lignes de métiers et du Groupe, permettant d'examiner les décisions d'acceptation des clients et d'investissements ainsi que les principaux risques générés par ces activités.

Le Dispositif de Conformité du Groupe en place au niveau du Groupe Rothschild & Co vise notamment à gérer les risques liés à la conduite des collaborateurs, aux conflits d'intérêts, aux abus de marché et à la Criminalité Financière (couvrant le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, la corruption, les sanctions internationales et l'évasion fiscale). Le Dispositif de Conformité Groupe est complété par des dispositifs de conformité développés au niveau des entités ou des lignes de métiers, pour (i) mettre en œuvre les politiques du Groupe et (ii) prévenir, détecter et gérer les risques de Conformité découlant spécifiquement des activités menées localement et/ou des réglementations locales.

Les principales politiques (« Politiques de conformité du Groupe ») relatives aux risques potentiels de non-conformité en place au niveau mondial au niveau du Groupe Rothschild & Co comprennent :

- le Code de Conduite du Groupe ;
- la Politique Groupe en matière de Conflits d'Intérêts ;
- la Politique du Groupe en matière d'Abus de Marché ;
- la Politique Du Groupe En Matière de Criminalité Financière ;
- la Politique Groupe de lutte contre la Corruption et la Politique du Groupe en matière de Cadeaux et Invitations.

Les Dirigeants Effectifs de Rothschild & Co prennent les mesures nécessaires pour s'assurer de la mise en œuvre de chacune de ces politiques, avec l'appui des fonctions de contrôle et après avoir obtenu l'approbation de la politique concernée par le Conseil de Gérance. Le cas échéant, la politique est également soumise au Conseil de Surveillance. Les Dirigeants Effectifs et les membres des organes de direction du Groupe, dans leur fonction exécutive et de gouvernance, font l'objet d'une évaluation régulière (lors de leur nomination et de leur renouvellement) de la part de l'autorité de supervision exerçant une supervision de base consolidée du Groupe (l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution - ACPR), qui s'assure notamment qu'ils disposent d'une connaissance et d'une expérience suffisantes, concernant, entre autres, (I) le cadre réglementaire et les exigences applicables aux groupes supervisés et (II) l'évaluation de l'efficacité des dispositifs de gouvernance et de contrôle interne mis en place au sein des groupes supervisés. Afin de renforcer leur expertise dans ce domaine, le Groupe peut fournir aux membres de ses organes de direction des formations adaptées.

Les Politiques de Conformité du Groupe sont revues régulièrement dans le cadre d'un processus de revue piloté par la fonction Group Legal & Compliance en concertation avec les parties prenantes concernées au niveau du Groupe, des lignes de métiers et des entités. Les politiques sont applicables à toutes les entités et à tous les collaborateurs du Groupe Rothschild & Co. Elles sont disponibles sur l'intranet de Rothschild & Co. En outre, tous les collaborateurs, y compris les nouveaux arrivants, sont tenus d'attester régulièrement ou le cas échéant lors de la mise à jour des politiques, du fait qu'ils ont lu et compris les obligations qui leur incombent en vertu de ces politiques. Les procédures concernant les investigations menées sur les incidents liés à la conduite des affaires, y compris les incidents en matière de corruption, sont détaillées dans la section Actions.

Politique	Sommaire
Code de Conduite du Groupe	Le Code de Conduite du Groupe définit les comportements attendus des collaborateurs de Rothschild & Co pour favoriser des pratiques commerciales responsables, ainsi que les conséquences potentielles en cas de manquements (y compris la prise en compte des manquements dans le processus de décision des rémunérations et les mesures disciplinaires) pour satisfaire aux normes élevées de professionnalisme et de conduite personnelle fixées par le Groupe. Le Groupe attend de tous ses collaborateurs qu'ils maintiennent les plus hauts standards de professionnalisme et de conduite personnelle, conformément aux principes énoncés dans le Code de Conduite du Groupe. Les principes de comportement énoncés dans le Code de Conduite du Groupe ont trait à la responsabilité personnelle, au professionnalisme et à la protection de la réputation de Rothschild & Co, au respect des lois, des règles et des réglementations, à la protection de la confidentialité, y compris la protection des données à caractère personnelles et des informations relatives aux clients, à l'approche du Groupe en matière de prévention, de dissuasion et de gestion des éventuels abus de marché et délits d'initiés, conflits d'intérêts et actes de corruption (y compris par le respect des règles relatives aux transactions personnelles, aux intérêts extérieurs et aux cadeaux et avantages). Le Code de Conduite couvre également les questions relatives à la santé et à la sécurité, à la discrimination et au harcèlement, et plus généralement au développement d'une culture humaine et responsables au sein du Groupe. Enfin et surtout, le Code de Conduite fait référence aux moyens de signaler les préoccupations et les irrégularités (lancement d'alerte). Le Code de Conduite du Groupe est disponible sur le site Internet de Rothschild & Co. Un suivi de l'attestation au Code de Conduite montre qu'au moment de la publication du rapport, 100 % des employés concernés ont attesté du Code de Conduite. La campagne d'attestation est réalisée tous les deux ans.
Politique du Groupe en matière de Lutte contre la Corruption (ABC) et Politique Groupe Cadeaux & Invitations	Le Groupe applique une tolérance zéro à l'égard de toute forme de corruption. Comme indiqué dans la Politique en matière de Criminalité Financière, Rothschild & Co n'exerce aucune activité de lobbying et ne cherche pas à intervenir dans le processus législatif ou réglementaire, ni à influencer les élus. Rothschild & Co ne réalise, ni ne permet à aucun de ses collaborateurs de réaliser, en son nom, des dons politiques ou d'avoir une affiliation politique. Le Groupe ne déclare donc aucune dépense associée dans le Registre de Transparence de l'UE (ou tout registre équivalent). Rothschild & Co s'engage à se conformer à l'ensemble des lois et réglementations en vigueur à l'échelle mondiale en matière de lutte contre la corruption, notamment la Loi Sapin II (France), le UK Bribery Act (Royaume-Uni) et le US Foreign Corrupt Practices Act (États-Unis). À cet effet, le Groupe dispose d'un Dispositif de Lutte contre la Corruption robuste et complet. La Politique Anticorruption du Groupe applique les principales initiatives internationales, dont la Convention des Nations Unies contre la corruption. La Politique Anticorruption du Groupe et la Politique Cadeaux et Invitations du Groupe définissent les exigences et normes applicables à l'ensemble des lignes de métiers et pertinentes pour toutes les activités du Groupe, afin de prévenir toute action ou activité susceptible de constituer une infraction de corruption. Ces politiques précisent notamment les normes à respecter pour assurer la conformité aux lois et réglementations anti-corruption. La Politique Anticorruption est complétée par la Politique Cadeaux et Invitations du Groupe, qui établit les exigences minimales en matière d'offre ou d'acceptation de cadeaux et d'invitations par les collaborateurs.

Actions concernant les risques et impacts financiers inhérents importants liés à la conduite des affaires

Communication sur les Politiques de Conformité du Groupe, complétée par des programmes d'attestation et de formation obligatoires pour assurer la sensibilisation des collaborateurs

Les Politiques de Conformité du Groupe, y compris la politique d'Anticorruption du Groupe, sont disponibles sur l'intranet de Rothschild & Co. Tous les collaborateurs, y compris les nouveaux arrivants, sont tenus d'attester régulièrement ou le cas échéant lors de la mise à jour des Politiques de Conformité du Groupe, qu'ils ont lu et compris leurs obligations au titre de ces politiques.
Des formations sont dispensées périodiquement au niveau du Groupe, des lignes de métiers ou des entités locales (le cas échéant) au fur et à mesure de la mise à jour de la politique ou pour les nouveaux arrivants. Pour les collaborateurs les plus exposés au risque de corruption, des formations dédiées et adaptées sont conçues et dispensées pour ce groupe de collaborateurs.

Dispositif de suivi (et de contrôle permanent) visant à suivre la mise en œuvre du cadre de conformité

Le contrôle du Dispositif de Conformité du Groupe est réalisé par les équipes des divisions/locales sous la supervision des Responsables Conformité des lignes de métiers. Les résultats de ces contrôles sont partagés, le cas échéant, avec la direction locale/divisionnaire, les responsables de la conformité locale ou de la ligne de métier et les incidents significatifs ou les faiblesses identifiées sont signalées notamment dans le rapport trimestriel Legal & Compliance du Groupe (L&C report).

L'équipe de Conformité en matière de Criminalité Financière du Groupe a mis en place un Programme de Surveillance et d'Assurance (Oversight & Assurance - O&A) visant à évaluer la conception et l'efficacité des contrôles clés de conformité en matière de criminalité financière mis en œuvre au sein des entités du Groupe.

Processus de déclaration des préoccupations et irrégularités potentielles – procédure de lancement d'alerte

Le Groupe encourage chacun des collaborateurs à signaler sans délai toute préoccupation. Différents canaux d'alerte sont mis à la disposition des parties prenantes internes et externes pour faire part de leurs préoccupations, y compris en matière de corruption. Ces personnes peuvent signaler auprès du management (responsable hiérarchique, responsable de ligne métier ou autre membre de la direction), d'un responsable de la Conformité (local ou Groupe), des Ressources Humaines locales ou au niveau Groupe, d'un autre département si la préoccupation concerne d'autres domaines d'activité, d'un responsable du lancement d'alerte – whistleblowing champion (au Royaume-Uni uniquement) ou par le biais d'une ligne d'assistance indépendante et anonyme, accessible par téléphone ou page web sécurisée. Les individus peuvent également rendre

compte directement à un organisme extérieur tel qu'un organisme de réglementation ou une autre autorité gouvernementale.
Les personnes faisant un signalement de bonne foi sont pleinement protégées contre d'éventuelles discriminations ou représailles.
Le Groupe s'engage 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.

Politiques concernant les risques et impacts financiers inhérents importants liés à la confidentialité et protection des données

La protection des informations que le Groupe détient vis-à-vis de ses clients et de ses collaborateurs est essentielle. Le Groupe est exposé à des risques financiers, de réputation et opérationnels liés à des violations de la confidentialité des données, par exemple au travers de systèmes propres ou de systèmes de tiers sur lesquels s'appuie le Groupe. Ces manquements pourraient avoir un impact négatif sur les clients, les collaborateurs et les partenaires commerciaux.
Le non-respect des obligations légales et réglementaires en matière de protection des données applicables au Groupe pourrait poser des risques financiers, de réputation et opérationnels.
Le cadre de prévention, de détection et de gestion des risques liés à la confidentialité et à la protection des données fait partie du cadre de contrôle interne du Groupe. Le Groupe met en œuvre les mesures de sécurité techniques et organisationnelles adéquates pour assurer la protection des informations sensibles. Les collaborateurs sont tenus de porter la plus grande prudence lorsqu'ils traitent des informations sensibles concernant le Groupe ou ses clients.

Les politiques ci-dessous ont trait à tous les impacts et risques identifiés en matière de confidentialité et de protection des données :

- Politique du Groupe en matière de protection des données ;
- Politique d'utilisation acceptable ;
- Norme du Groupe en matière de sécurité de l'information ;
- Norme de classification et de manutention du groupe ;
- Cadre de Relation avec les Tiers.

Les Dirigeants Effectifs de Rothschild & Co prennent les mesures nécessaires pour mettre en œuvre chacune de ces politiques, avec l'appui des fonctions de contrôle et après obtention de l'approbation du Conseil de Gérance (et / ou du Comité Opérationnel). Le cas échéant, la politique pertinente est également soumise au Conseil de Surveillance. Elles sont disponibles sur l'intranet de Rothschild & Co.

Actions concernant les risques et impacts financiers inhérents importants liés à la confidentialité et protection des données

Programme pour la sécurité de l'information

Le programme de sécurité de l'information est le programme de gouvernance de bout en bout qui suit les projets liés à la sécurité pour comprendre les progrès et identifier le niveau de risque avec l'introduction de nouveaux contrôles, et pour surveiller les contrôles actuellement en place pour identifier les améliorations nécessaires. Plusieurs fournisseurs de renseignements sur les menaces permettent au Groupe de protéger ses actifs et sa réputation. Tout au long du programme, le Groupe collecte un ensemble d'indicateurs de risque clés, notamment des chiffres de formation, des statistiques sur les campagnes de phishing et d'autres données de formation. Ces informations font l'objet d'un Reporting trimestriel aux comités Groupe.

Programme de gouvernance intégral

Programme de gouvernance de bout en bout pour tous les projets de nouvelles technologies (y compris les projets impactant les données) ; ce programme de gouvernance inclut le devoir de diligence de la part de fonctions clés, dont la sécurité de l'information, la sécurité informatique, le juridique, la conformité, la protection des données. Ces informations sont communiquées trimestriellement aux comités du Groupe ; les résultats sont publiés trimestriellement à l'ensemble du personnel via l'intranet du Groupe.

Formation à la sécurité de l'information

La formation à la sécurité de l'information est envoyée trimestriellement aux collaborateurs sur des sujets tels que le hameçonnage, les emails professionnels compromis et l'ingénierie sociale. Les résultats des formations sont communiquées trimestriellement aux comités du Groupe ; les résultats de tests de hameçonnage sont publiés trimestriellement à l'ensemble du personnel via l'intranet du Groupe.
En 2024, 99% des collaborateurs concernés ont complété la formation à la sécurité de l'information.

Annexe

Analyse de Double Matérialité

Les initiatives, références aux politiques et données présentées dans ce rapport visent à fournir une vue d'ensemble précise et complète de la stratégie et des performances du Groupe pour répondre aux impacts, risques et opportunités liés au développement durable identifiés comme les plus importants dans l'Analyse de Double Matérialité (comme indiqué dans les normes européennes d'information sur le développement durable (ESRS)).

Pour Rothschild & Co, la base du processus d'Analyse de Double Matérialité consiste en l'élaboration d'une longue liste de différents sujets liés à la durabilité, composée des sujets et sous-sujets des ESRS (comme décrit dans l'annexe A de l'ESRS 1) ainsi que de la liste des sujets identifiés les années précédentes lors de son processus d'évaluation de la matérialité. Les normes ESRS ont été regroupées dans cette précédente liste d'enjeux de durabilité identifiés, afin de faciliter le dialogue avec les parties prenantes internes tout au long du processus d'analyse. L'analyse a examiné les impacts ou les risques matériels découlant des mesures prises pour traiter les questions de durabilité, le cas échéant.

Les résultats de l'analyse de matérialité financière sont revus chaque année en parallèle du processus d'évaluation stratégique des risques du Groupe avec les parties prenantes seniors pertinentes au travers des lignes de métier et les fonctions du Groupe. Les résultats de l'analyse de la matérialité d'impact seront revus annuellement. Les résultats de l'analyse de matérialité financière et d'impact seront révisés en cas de changements significatifs dans les exigences méthodologiques, les circonstances externes ou la stratégie commerciale. Cela permet de réévaluer les impacts, les risques et les opportunités et d'examiner les politiques, les actions, les métriques et les cibles en place régulièrement sous la supervision du Comité Développement Durable du Groupe (Group Sustainability Committee – GSC).

Périmètre de reporting

Aucun impact, risque ou opportunité matériel n'a été identifié sur la base des définitions présentes dans les ESRS en lien avec les sujets suivants :

- Relations professionnelles : Les relations professionnelles ne sont pas considérées comme un sujet matériel pour Rothschild & Co car elles n'ont pas atteint le seuil de matérialité d'un point de vue financier ou en termes d'impact. En tant qu'organisation mondiale opérant dans le secteur des Services Financiers, le Groupe reconnait l'importance pour ses propres effectifs d'être couverts par des conventions collectives, ou de s'engager librement dans un dialogue social et une association collective. Dans le Groupe, les seuils en termes de personnel où la loi prévoit des représentants du personnel ne sont atteints qu'en France. Ainsi, le Groupe estime avoir un faible impact positif réel sur les enjeux de dialogue social, de liberté d'association et de négociation collective.
- Droits de l'Homme : Les droits de l'Homme ne sont pas considérés comme un sujet matériel pour Rothschild & Co de par la nature même de ses activités.
- Santé et sécurité : L'impact opérationnel est considéré comme très faible compte tenu de la nature de nos activités.
- Pollution : Compte tenu de la nature des activités du Groupe, Rothschild & Co n'a pas d'impact matériel sur la pollution de l'air, de l'eau, des sols ou encore sur la pollution sonore.
- Utilisation des ressources : En raison de la nature de ses activités, l'utilisation des ressources n'est pas considérée comme significative pour Rothschild & Co.
- Biodiversité et écosystèmes : L'impact opérationnel est considéré comme très faible compte tenu de la nature des activités du Groupe.
- Philanthropie : De plus amples informations sur les causes sociales et environnementales soutenues par R&Co4Generations et la manière dont les collaborateurs contribuent à ses activités se trouvent dans le rapport d'activité de R&Co4Generations.
- Politiques et mesures prises en faveur de l'emploi et de l'intégration des personnes handicapées : La stratégie du Groupe consiste à garantir un traitement non discriminatoire dans les décisions de recrutement, d'évolution de carrière et de rémunération. Il s'agit notamment de s'engager à travailler en étroite collaboration avec les collaborateurs en situation de handicap et les consultants en santé au travail afin de leur apporter les ajustements et le soutien nécessaires pour leur permettre de réussir et de s'épanouir sur leur lieu de travail.

Il convient de noter qu'en raison de ses activités, les sujets suivants, pris en compte par l'article L. 823-10 du code de commerce, ne sont pas non plus considérés comme pertinents pour Rothschild & Co : Gaspillage alimentaire ; alimentation responsable, équitable et durable ; lutte contre la précarité alimentaire ; respect du bien-être des animaux ; actions visant à promouvoir le lien entre la nation et l'armée et soutien à l'engagement dans les réserves ; impact territorial et activité économique et sociale de l'entreprise.

Effectifs de l'entreprise – données et méthodologie

Métriques	2023	2024
Effectifs par zone géographiques		
France	1 293	1 359
Royaume-Uni & Guernsey	1 421	1 607
Suisse	393	399
Autres pays d'Europe continentale	535	539
Amérique du Nord	432	417
Reste du monde	340	339
Total Groupe	**4 414**	**4 660**
ETP Total Groupe	**4 349,4**	**4 595,4**
Effectifs par métier		
Conseil financier	1 832	1 931
Banque privée et Gestion d'actifs	1 359	1 429
Five Arrows	259	285
Fonctions centrales et support	964	1 015
Total	**4 414**	**4 660**
Répartition par genre		
Homme	2 646	2 804
Femme	1 757	1 846
Non divulgué	11	70
Total	**4 414**	**4 660**

Métriques	2023	2024
Répartition par âge		
Pourcentage des collaborateurs de moins de 30 ans	26%	25%
Pourcentage des collaborateurs âgés entre 30 ans et 50 ans	53%	52%
Pourcentage des collaborateurs de plus de 50 ans	21%	22%
Taux de rotation total	**12,9%**	**15,7%**
Nombre de salariés ayant quitté l'entreprise	**555**	**691**
Nouveaux recrutements	**732**	**628**

Effectif permanent	
Femme	1 797
Fomme	2 748
Non divulgué	10
Total	**4 555**

Effectif temporaire	
Femme	49
Homme	56
Non divulgué	0
Total	**105**

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. L'absentéisme est contrôlé par les responsables hiérarchiques et géré par les bureaux locaux.

Un dispositif RH à l'échelle du Groupe assure la cohérence opérationnelle de nombreux processus RH au niveau mondial. Chaque bureau est également doté d'une fonctionnalité individuelle de gestion des absences. Cette fonctionnalité a été déployée en Australie, aux États-Unis, au Canada, au Royaume-Uni, à Guernesey, à Singapour, à Hong Kong et en Suisse. Son extension à d'autres pays sera examinée au moment opportun. En France et à Monaco plus spécifiquement, tous types d'absences sont enregistrés : congés de maternité et de paternité, congés supplémentaires, congés pour allaitement, congés pour accident de travail et congés maladie. Le 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.

Méthodologie

Métrique	Méthodologie
Femmes aux niveaux Assistant Director et supérieurs	Les grades incluent Partner, Managing Director, Director, Assistant Director/Vice President/Principal.
ETP	Equivalent temps plein.
Effectifs par zone géographiques	Basé sur la localisation du bureau du collaborateur. La localisation d'accueil est utilisée dans le cas d'un collaborateur en mission internationale.
Effectifs	Nombre d'employés. Les travailleurs hors effectif ne sont pas inclus (par exemple, consultants, sous-traitants, stagiaires, conseillers et administrateurs non exécutifs).
Effectif permanent	Un effectif permanent est embauché et payé directement par le Groupe et son emploi n'a pas de date de fin prédéterminée.
Effectif temporaire	Un effectif à durée déterminée est embauché et payé directement par le Groupe pour une période déterminée, son emploi ayant une date de fin prédéterminée.
Taux de rotation	Nombre total de départs, divisé par la moyenne entre l'effectif du Groupe à la fin de la période de rapport précédente et à la fin de la période de rapport.
Heures de formation	Le nombre total d'heures de formation est basé sur les données de Workday et de la plateforme de formation en ligne du Groupe. Workday comprend des formations dispensées dans l'ensemble du Groupe, soit virtuellement, soit en personne. Les cours de Workday ont un temps de formation défini qui est historisé. Les données ne comprennent aucun coaching, examen ou heures individuelles de formation. La plateforme de formation en ligne couvre les modules de formation obligatoires, le nombre total de collaborateurs qui passent à compléter ces modules tout au long de l'année est enregistré.

100 % des effectifs couverts. Toutes les données sont basées sur les effectifs (et non pas les ETP) sauf indication contraire, les travailleurs hors effectifs ne sont pas inclus (par exemple, consultants, sous-traitants, stagiaires, conseillers et administrateurs non exécutifs). Sources de données : logiciel des ressources humaines Workday ; données de formation agrégées de Workday et plateformes de formation digitales. La date effective pour les effectifs est une photographie au 31 décembre 2024, sauf indication contraire.

Conduite des affaires – méthodologie

Métrique	Méthodologie
% des collaborateurs concernés ayant attesté du Code de Conduite	Nombre total de collaborateurs concernés ayant une attestation valide, divisé par l'effectif du Groupe. Les employés doivent attester du Code de Conduite tous les deux ans. Les employés concernés incluent tous les employés à l'échelle mondiale, à l'exception des employés en congé de maladie de longue durée, en congé de maternité, etc.
% des collaborateurs concernés ayant suivi la formation sur l'éducation et la sensibilisation à la sécurité de l'information	Nombre total de collaborateurs ayant complété la formation, divisé par le nombre total de collaborateurs affectées à la formation, au cours de la période de référence. Les employés concernés incluent tous les employés à l'échelle mondiale, à l'exception des employés en congé de maladie de longue durée, en congé de maternité, etc.

Impact environnemental opérationnel – données et méthodologie

PÉRIMÈTRE DE REPORTING ENVIRONNEMENTAL

Conformément à la révision des priorités du Groupe et à l'identification du changement climatique comme le sujet environnemental le plus important pour ses opérations, les indicateurs et les objectifs liés à l'utilisation des matériaux et des déchets ont été éliminés du périmètre de reporting comparé à la période précédente. Le Groupe s'efforce de continuer à promouvoir et à mettre en œuvre une approche environnementale responsable au bénéfice d'une économie circulaire et efficace en matière de ressources. Toutefois, au niveau du Groupe, il n'est plus exigé des bureaux individuels de collecter des données sur la gestion des déchets et des matériaux.

Le Groupe continue également de se concentrer sur les sources d'émissions de GES opérationnelles les plus importantes, à savoir les émissions du Scope 1 et 2 (liées à la consommation d'énergie) et du Scope 3 – catégorie 6 (déplacements professionnels) – sur la base des orientations fournies par le GHG Protocol Technical Guidance for Scope 3 emissions (critères pour identifier les activités pertinentes du Scope 3). En tant qu'établissement financier, le Groupe n'achète ni ne vend de produits, de sorte que les émissions de GES liées aux activités de transport en amont et en aval de la chaîne de valeur ont été jugées non significatives et ne sont pas comptabilisées.

Effectifs couverts : 95 %. 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, San Francisco, Santa Monica, Paris, São Paulo, Singapour, Sydney, Varsovie, Wilmslow et Zurich.

Vue d'ensemble de l'empreinte carbone des opérations – Faits et chiffres[1]

en tCO_2eq	2023	2024
Emissions totales de GES – données de marché	**20 812**	**18 676**
Emissions totales de GES – données des sites	**22 822**	**21 368**
Emissions de Scope 1[2]	1 051	824
Emissions de Scope 2 – données de marché[3]	945	304
Emissions de Scope 2 – données de site	2 955	2 996
Emissions de Scope 3 – Emissions liées aux déplacement professionnels avant achat de SAF	19 827	18 405
Réduction de Scope 3 liées à l'achat de SAF[4]	1 012	857
Emissions de Scope 3 – Emissions liées aux déplacement professionnels après achat de SAF[5]	18 815	17 548
Emissions de Scope 3 – Emissions liées aux déplacement professionnels par ETP	4,07	3,82
Consommation totale d'énergie (MWh)[6]	**23 594**	**20 506**
% d'énergie renouvelables	91%	100%

[1]Total des émissions, y compris les données collectées et les données extrapolées. En 2024, Rothschild & Co a collecté des données pour environ 95 % de l'ETP du Groupe et a estimé les 5 % restants.
[2]Les sources d'émissions de Scope 1 comprennent : Le gaz naturel, la bioénergie, les autres combustibles, les voitures de fonction, les gaz réfrigérants.
[3]Les sources d'émissions de Scope 2 comprennent : La consommation d'électricité, la consommation de chaleur et de vapeur, le refroidissement urbain
[4]La méthode de calcul des réductions d'émissions liées à l'achat de carburants d'aviation durable est expliquée dans la section Méthodologie de la section « Annexe ».
[5]Les sources d'émissions liées aux déplacements professionnels de type 3 sont les suivantes : Vols, trains, taxis, séjours à l'hôtel, locations de voitures et déplacements en véhicule remboursés. Ces émissions ont été calculées sur la base des derniers facteurs d'émission BEIS au Royaume-Uni (2024) et comprennent les émissions de WTT (Well to tank) liées aux déplacements professionnels.
[6]La consommation totale d'énergie provient de l'utilisation des locaux, elle n'inclut pas la consommation en MWh provenant des véhicules de fonction.

Sources d'information

- L'outil de reporting environnemental Ecometrica s'appuie sur une vaste base de données de plus de 100 000 facteurs d'émission, provenant de plus de 350 institutions différentes, telles que la Direction des affaires, de l'énergie et de la stratégie industrielle (Department for Business, Energy and Industrial Strategy – BEIS) du gouvernement britannique, le Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC) et les données des gouvernements nationaux provenant de pays ayant répondu au questionnaire comme l'Agence américaine pour la protection de l'environnement (EPA) et le Rapport d'inventaire national du Canada (RIN).
- Les facteurs d'émission sont automatiquement sélectionnés et appliqués aux données en fonction de leur pertinence géographique et temporelle, de sorte que les conversions par pays permettent d'estimer avec la plus grande précision les émissions de GES. Il existe plus de 300 unités de mesure différentes disponibles pour la saisie des données, et leur conversion en unités standard pour la déclaration est, là encore, automatique et spécifique à chaque site. La base de données 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.
- 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.

Réductions d'émissions de GES liées à l'achat de SAF (Sustainable Aviation Fuels – Carburants d'aviation durable)

Des certificats de carburants d'aviation durable (SAF) ont été achetés auprès de SkyNRG pour une livraison de 856,6 tonnes de SAF. Pour calculer les réductions des émissions de carbone liées à l'utilisation de SAF par rapport au kérozène fossile, il convient en premier lieu de déterminer le facteur d'émission (FE) pour le kérozène fossile – sur la base des FE spécifiés par l'initiative Science Based Targets (SBTi). A ce chiffre, il convient ensuite de soustraire l'intensité de carbone (IC) en mt CO_2eq/mt du SAF, qui est déterminée au moyen d'une analyse du cycle de vie (ACV), à partir du facteur d'émission calculé pour le kérosène fossile. Le résultat de cette soustraction correspond à la réduction des émissions de carbone par mt de SAF. Le volume de SAF prévu au contrat est alors multiplié par la réduction des émissions de carbone par Mt SAF afin d'obtenir les réductions totales des émissions de carbone, en Mt de CO_2eq, pour la quantité achetée.

Changements méthodologiques et corrections pour Five Arrows

Pour les très petits bureaux du Groupe (moins de 30 collaborateurs), les données extrapolées sont basées historiquement sur les bureaux inclus dans le périmètre du reporting (représentant 95 % de l'ETP), à partir de leurs données moyennes par ETP et des données Groupe. En 2024, il a été décidé d'abaisser ce seuil à 20 collaborateurs et de collecter les données réelles pour les bureaux de plus petite taille, ainsi que pour tous les bureaux (quelle que soit leur taille) de la ligne de métier Five Arrows. Il s'est avéré que pour certains bureaux de Five Arrows (San Francisco, Los Angeles et New York), leurs émissions liées aux déplacements professionnels sont plus élevées que ce qui avait été estimé les années précédentes sur la base de leur ETP. La différence est de 228 tCO_2e. La raison est que les collaborateurs de ces bureaux voyagent régulièrement. En conséquence, les émissions liées aux déplacements professionnels pour 2023 ont été corrigées. Les données réelles ont été utilisées rétrospectivement, remplaçant les estimations.

Compensation des émissions de GES opérationnelles

Au moment de la publication du présent rapport, l'empreinte carbone 2024 du Groupe a été compensée comme suit :

Solution	Localisation	Certification de projet
Projets d'évitement axé sur la nature (protection des forêts)	**Colombie** – Déforestation évitée	VCS (Verra) ; Standard Climat, Communauté & Biodiversité (CCB)
	Brésil – Déforestation évitée	VCS (Verra) ; Social Carbon
Projets de séquestration basés sur la nature	**Ouganda** – Reforestation communautaire	VSC (Verra)
	Pakistan – Rétablissement de la mangrove	VCS (Verra)
	Malaisie – Amélioration de la gestion des forêts	VCS (Verra) ; Triple Gold Climate, Community & Biodiversity (CCB) Standards
Projets de séquestration améliorés par la technologie	**Brésil** (biochar)	Puro.earth
	Canada (séquestration du carbone dans le béton)	VCS (Verra)

Table de référence universelle

	Chapitre	Principes du Pacte mondial des Nations Unies
Approche et gouvernance en matière de développement durable		
Déclaration d'objectifs à l'échelle du Groupe et ambition de durabilité dans le cadre du modèle économique de Rothschild & Co. Ambition de soutenir la transition durable de l'économie mondiale ancrée dans la stratégie du Groupe	1	1-10
Impacts, risques et opportunités liés aux questions de développement durable identifiés et évalués lors de l'analyse de matérialité	1, 2	1-10
Une gouvernance claire des questions de développement durable, portée au plus haut niveau de l'organisation	1	1-10
Dialogue avec les parties prenantes : approches et activités d'engagement	1	1-10
Engagement continu par le biais de partenariats externes et d'engagements publics	1	1, 8
Prise en compte des criteres ESG dans la selection des partenaires de la chaine d'approvisionnement	1	1-10
Gestion des risques inhérents, impacts et opportunités		
Environnement		
Prise en compte de l'ESG dans les produits d'investissement, le processus d'investissement, la communication et la formation stratégie d'investissement dans des actifs qui soutiennent la transition vers une économie bas-carbone	2.1	7, 8, 9
Gestion des risques et opportunités environnementaux dans les transactions	2.1	7, 8, 9
Engagements, cibles et objectifs opérationnels en matière d'environnement	2.1	7, 8, 9
Effectifs de l'entreprise		
Impacts et risques inhérents pour les effectifs propres	2.2	1, 2, 3, 4, 5, 6
Développer les meilleurs talents/possibilités de formation	2.2	6
Engagements, politiques, initiatives et objectifs en matière de diversité et d'inclusion	2.2	3, 6
Politiques reflétant les principales dispositions des principes fondamentaux de l'Organisation Internationale du Travail	2.2	1, 2, 3, 4, 5, 6
Conduite des affaires		
Impacts et risques inhérents à la conduite des affaires	2.3	10
Code de Conduite du Groupe définissant les standards et les comportements attendus	2.3	1, 2, 3, 6, 7, 10
Lutte contre la corruption : politiques, actions, indicateurs et formation en place, approche de tolérance zéro	2.3	10
Signalement des préoccupations ou des irrégularités	2.3	10

Rapport de l'un des Commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification des comptes consolidés établis au regard de la politique

Exercice clos le 31 décembre 2024

Aux Actionnaires,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après « entité ») désigné organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC (Accréditation Cofrac Validation /Vérification, n°3-1884, portée disponible sur www.cofrac.fr) nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2024 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du Groupe en application 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 la déclaration consolidée de performance extra-financière 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 la Déclaration (ou disponibles sur le site internet ou sur demande au siège de l'entité).

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Comme indiqué dans la Déclaration, 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 la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient à la direction de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- préparer une Déclaration 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;
- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ; ainsi que
- mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par le Gérant.

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné organisme tiers indépendant

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

- la conformité de la Déclaration 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. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, 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 ;
- 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, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, Intervention du commissaire aux comptes, intervention de l'OTI – Déclaration

de performance extra-financière, tenant lieu de programme de vérification, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)[1].

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 821-28 du code de commerce et le code de déontologie de la profession de commissaire aux comptes. 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 trois personnes et se sont déroulés entre octobre 2024 et mars 2025 sur une durée totale d'intervention de trois 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 de la Déclaration.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos 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 la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale, 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 la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration 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[2]. Pour certains risques[3], 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[4].
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 du code de commerce
- 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 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 au siège de l'entité et auprès d'une sélection d'entités contributrices et couvrent entre 45% et 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;
- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration 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, 19 mars 2025

KPMG S.A.

Jean-François Dande, Associé

[1] ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information. [2] Actions de sensibilisation en faveur de la diversité et de l'inclusion et résultats, Actions liées aux impacts identifiés en matière de bien-être des collaborateurs, Politiques d'investissement visant à limiter les impacts environnementaux, Code de conduite des affaires et dispositif d'alerte éthique, Politiques en faveur de la protection et de la confidentialité des données. [3] Développement des talents. [4] Rothschild & Co Londres, Rothschild & Co Milan, Rothschild & Co Zurich, Rothschild & Co New York. [5] Indicateurs sociaux : Heures de formation, Pourcentage de femmes aux postes d'Assistant Director et de niveaux supérieurs, Nombre d'embauches / Indicateurs environnementaux : Emissions de GES (Scopes 1, 2 et 3.6), Consommation totale d'énergie (dont part provenant de sources renouvelables).

Abréviations et glossaire

Abréviations	Définition du terme
ABC	Anti-bribery and corruption – Lutte contre la corruption
ACPR	Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution
AD	Assistant Director
ADEME	Agence De l'Environnement et de la Maitrise de l'Energie
CPE	Corporate Private Equity
DPEF	Déclaration de Performance Extra-Financière
ESG	Environnement, social et gouvernance
ESRS	European Sustainability Reporting Standards
ETP	Equivalent temps plein
FASI	Five Arrows Sustainable Investments
FASO	Five Arrows Secondary Opportunities
GES	Gaz à effet de serre

Abréviations	Définition du terme
Groupe	Rothschild & Co SCA et ses filiales consolidées
GSC	Group Sustainability Committee – Comité Développement Durable du Groupe
ISR	Investissement socialement responsable
M&A	Mergers and acquisitions – Fusions-acquisitions
MIFID	Directive sur les marchés d'instruments financiers
MWh	Mégawatt-heure
NZAMI	Net Zero Asset Managers initiative
RH	Ressources Humaines
SBTi	Science-based Targets Initiative
SFDR	Règlement sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers
Société	Rothschild & Co SCA
WM	Wealth Management – Entité de Banque privée