



Déclaration 2025 sur la politique et les progrès en matière de durabilité

Table des matières

Présentation de la stratégie	3
Transition bas-carbone	5
Opérations du Groupe	5
Global Advisory	6
Banque privée et Gestion d'actifs	7
Five Arrows	9
Une culture unique de talents	11
Conduite des affaires	13
Annexes	15

Présentation de la stratégie

Avec plus de 4 800 collaborateurs 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 aux grandes et moyennes institutions, familles, particuliers et gouvernements, dans le monde entier.

Un engagement à long terme en faveur du développement durable

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.

Notre ambition à long terme est de contribuer, par notre influence et notre expertise, à la transition écologique et durable de l'économie mondiale. Elle est articulée comme un pilier clé de notre stratégie et est considérée comme une composante fondamentale de la réalisation de notre modèle économique et de sa création de valeur sur le long terme.

Gouvernance des sujets de durabilité

Le Conseil de Surveillance de Rothschild & Co est informé régulièrement de l'évolution des sujets de durabilité par l'intermédiaire de ses comités spécialisés, notamment son Comité de Développement Durable et son Comité des Risques.

Le Conseil de Gérance de Rothschild & Co (MB) définit l'orientation des priorités en matière de durabilité

- Le Comité Développement Durable du Groupe (GSC) conseille le MB sur les questions transversales et les priorités stratégiques de durabilité à travers le Groupe.
- Les comités de direction des divisions (WAM, GA, FA) prévoient le développement et l'exécution des stratégies au niveau des divisions avec l'aide de leurs équipes et comités de développement durable pour soutenir les priorités stratégiques.

Priorités de développement durable

L'évolution rapide des sujets de durabilité représente un défi autant qu'une opportunité pour bon nombre de nos clients devant concilier risques et opportunités à court terme avec des résultats et des ambitions à long terme.

Une analyse de double matérialité appliquant la méthodologie V1 (European Sustainability Reporting Standards) nous a permis de mieux prendre en compte les risques et les opportunités les plus importants considérant leur matérialité financière, ainsi que les impacts sur l'environnement et les personnes :

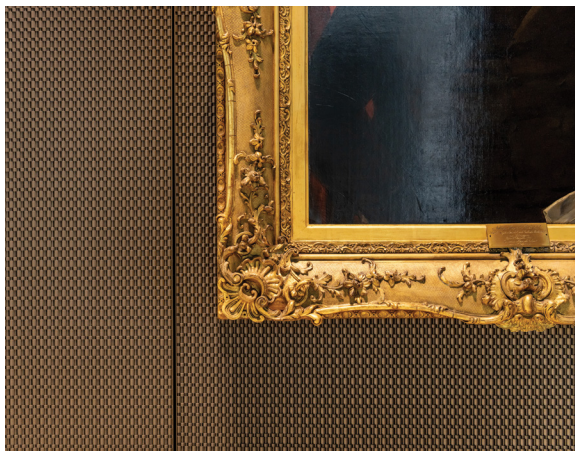
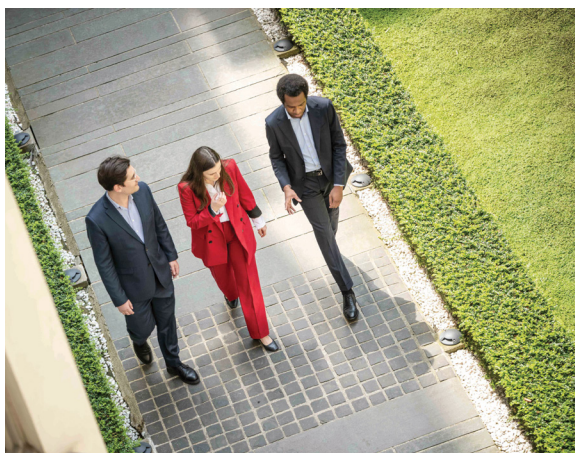
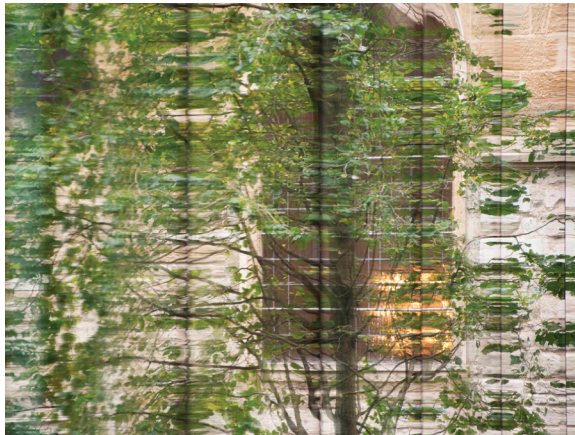
- Changement climatique
- Diversité et inclusion
- Développement et bien-être des talents
- Conduite des affaires
- Protection et confidentialité des données.

Notre cadre de priorités de développement durable nous offre un axe de direction commun et nuancé quant aux objectifs globaux, aux leviers et aux actions prioritaires sur lesquels se focaliser. Il tient compte des impacts, risques et opportunités les plus matériels en matière de durabilité à l'échelle du modèle économique, notamment :

- Via nos opérations directes
- Indirectement via nos solutions d'investissement dans les métiers Banque privée et Gestion d'actifs et Five Arrows
- Indirectement via les conseils en transactions fournis à nos clients par l'activité de Global Advisory, y compris en matière de fusions-acquisitions, de conseil en financement et une expertise ESG dédiée via nos services d'Investor Advisory
- Indirectement, via notre chaîne d'approvisionnement.

Le cadre s'appuie sur des indicateurs clés de performance et des plans d'action stratégiques qui sont examinés par les comités de direction concernés pour chacun des métiers.

Cadre de priorités de durabilité



¹ Pour plus d'informations sur ces priorités, veuillez vous reporter aux rapports et priorités des entités d'investissement de Rothschild & Co.

Transition bas-carbone

Objectif : 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 :

- 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 nos 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

Objectif : 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 :

- Offrir un environnement équilibré, inclusif et favorable, où différentes perspectives sont valorisées et respectées. Accroître la diversité des idées et expériences à tous les niveaux et plus particulièrement dans les postes de direction
- 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 collègues en dehors du travail
- Encourager des pratiques responsables de gestion des ressources humaines grâce au dialogue avec les entreprises.¹

Conduite des affaires

Objectif : 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 :

- 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.¹

Transition bas-carbone

Objectif : 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.

Opérations du Groupe

Le Groupe n'exerçant aucune activité industrielle dans ses bureaux, l'empreinte carbone de ses opérations est relativement faible. Néanmoins, le Groupe assume la responsabilité des impacts environnementaux opérationnels relevant de son contrôle direct. La gestion et la réduction de cette empreinte constituent une priorité stratégique, avec des objectifs, des actions et des progrès supervisés par le Comité Développement Durable du Groupe (GSC).

Priorités

- Décarboner nos activités opérationnelles
- Utiliser notre influence pour promouvoir les technologies liées à la transition

Le Groupe continue d'examiner différents **leviers de décarbonation** opérationnelle et leur potentiel de réduction du carbone, comme base d'un plan de transition en évolution. Cette approche priorise les sources d'émissions les plus matérielles, les leviers d'intervention les plus importants ainsi que les ressources clés pour soutenir la mise en œuvre. Parmi les principaux leviers de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre (GES) opérationnelles, nous pouvons citer :

- Réduire les émissions de Scope 1 & 2 grâce à l'électrification continue de notre consommation d'énergie, au recours aux énergies renouvelables et à l'amélioration de l'efficacité énergétique des bureaux
- Réduire les émissions matérielles de Scope 3 liées aux déplacements professionnels par ETP, en s'appuyant sur le travail hybride, une collaboration numérique renforcée et l'exploration d'alternatives viables aux déplacements aériens. Ces efforts sont complétés par une décarbonation plus large de la

¹ Plus d'informations sur notre empreinte carbone 2025 figurent en Annexe.

² Émissions liées au marché de Scope 2.

³ Les réductions des émissions liées aux déplacements professionnels en 2025 sont largement imputables à la réduction des facteurs d'émission utilisés pour les émissions liées aux déplacements aériens (UK DESNZ). L'achat de certificats de carburant d'aviation durable (SAF) a permis de réduire de 3 % les émissions liées aux déplacements en 2025.

chaîne d'approvisionnement (notamment en bénéficiant de la baisse des facteurs d'émission liés aux déplacements aériens en 2025) ainsi que par un recours limité aux certificats de carburant d'aviation durable (SAF).

Afin de soutenir nos efforts de réduction des émissions opérationnelles de GES, le Groupe a fixé un **Prix Interne du Carbone**. Ce mécanisme accorde une valeur monétaire aux émissions opérationnelles de GES et crée un budget, utilisé par le Groupe pour les achats de crédit SAF et pour compenser de manière centralisée les émissions résiduelles inévitables grâce à l'achat de crédits carbone vérifiables de haute qualité. Un **portefeuille équilibré de compensation carbone** vise à soutenir la montée en gamme des technologies et solutions critiques d'élimination du carbone de transition en augmentant progressivement la part des crédits d'élimination du carbone dans le portefeuille de compensation.

Politique clé

POLITIQUE DE GESTION ENVIRONNEMENTALE DES OPERATIONS DU GROUPE

Chiffres clés et objectifs 2025¹

47 %

de réduction des émissions de GES de Scope 1 & 2 (vs. 2023)²

Objectif : 42 % de réduction des émissions absolues (2023-2030)

21 %

de réduction des émissions liées aux déplacements professionnels de Scope 3 par ETP (vs. 2023)³

Objectif : 35 % de réduction (2023-2030)

100 %

d'électricité provenant de sources d'énergie renouvelables

Objectif : 100 % d'ici à 2025

85 %

des émissions opérationnelles résiduelles de GES compensées par des projets de séquestration carbone

Objectif : 100 % d'ici à 2030

Global Advisory

Notre activité de Global Advisory est l'un des leaders mondiaux du conseil indépendant. Nous aidons les grandes et moyennes entreprises, les acteurs de private equity, les familles, les entrepreneurs, les fonds souverains et les gouvernements à atteindre leurs objectifs en concevant et en mettant en œuvre des solutions en matière de fusions-acquisitions et de financement.

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
- Utiliser notre influence pour promouvoir les technologies liées à la transition

Expertise de conseil en fusions-acquisitions, financements et ESG

A mesure que les capitaux évoluent vers des solutions modulables et concrètes dans les secteurs émergents de la transition, Global Advisory aide les clients et les investisseurs à s'adapter aux évolutions du marché et à en tirer parti. Nous continuons de jouer un rôle de premier plan dans les transactions relatives aux énergies renouvelables et liées au développement durable, et nous conseillons certaines des plus grandes entreprises mondiales sur la mise en œuvre d'opérations stratégiques de fusions-acquisitions et de financement liées au développement durable. Nos spécialistes sectoriels sont bien équipés pour aider les clients à gérer les complexités de la transition énergétique et à en dégager de nouvelles opportunités.

Notre métier continue de renforcer son offre de conseil ESG dans le cadre de ses activités liées à la dette, aux capitaux propres et aux fusions-acquisitions. Le service de conseil ESG de Global Advisory fournit des conseils stratégiques de qualité sur les notations ESG, les financements verts, l'attraction de capitaux et l'engagement auprès des investisseurs sur diverses questions environnementales, sociales et de gouvernance. L'équipe travaille en étroite collaboration avec ses collègues de Global Advisory afin d'intégrer les considérations ESG dans les transactions, les introductions en bourse et les levées de fonds.

1 Source: LSEG, M&A, Global/European Announced Renewables deals par nombre de transactions, hors cabinets comptables.
2 Source: LSEG, Sustainable Finance Review: M&A, Financial Advisor League Table, par nombre de transactions, hors cabinets comptables.

Chiffres clés - 2025

2^{ème}

au classement des transactions en énergies renouvelables dans le monde, par nombre de transactions annoncées¹

1^{er}

au classement des transactions européennes en énergies renouvelables, par nombre de transactions annoncées¹

1^{er}

au classement fusions-acquisitions liées au développement durable, par nombre de transactions annoncées²

Coordination

Le Comité de pilotage de la transition énergétique de Global Advisory vise à permettre une coordination multi-secteurs entre les régions et les produits pour conseiller les clients existants en matière de fusions-acquisitions, établir 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. Ce comité identifie les opportunités liées à la transition vers une économie bas-carbone et les ressources nécessaires à cette fin dans le cadre du processus annuel de planification économique du Groupe.

Forums propices aux opportunités de croissance

Rothschild & Co et Redburn Events offrent une plateforme de dialogue entre les investisseurs de la transition et les entreprises travaillant sur des solutions visant à soutenir la transition bas-carbone. En 2025, notre conférence virtuelle sur l'énergie et l'électricité a mis l'accent sur l'énergie nucléaire émergeant comme une solution à la demande énergétique rapide liée à l'IA. L'évènement a rassemblé des investisseurs transatlantiques, experts du secteur et entreprises qui ont partagé leurs précieuses perspectives sur l'évolution et la croissance du marché, ainsi que le soutien des gouvernements à ce secteur.

Exemples de transactions 2025

 Conseil à la République de Côte d'Ivoire pour son prêt inaugural de 433 M € lié au développement durable, le premier du genre par une nation africaine. Les termes atteints permettent au gouvernement de financer des investissements dans la résilience et l'adaptation au climat tout en préservant la soutenabilité de la dette publique. Ce cadre soutient l'objectif du pays de réduire les émissions de GES et établit un modèle de financement axé sur les résultats en matière de climat.



Conseil à Sizewell C dans le cadre de la levée emblématique de capitaux et de dette pour un total de 38 Md £ (y compris une facilité de crédit à l'exportation de 5 Md £ en tant qu'émissions vertes (ou prêt vert), conformément au cadre de financement vert de Sizewell C) pour financer la construction d'une nouvelle centrale nucléaire à Suffolk, au Royaume-Uni. Rothschild & Co est fier d'avoir soutenu Sizewell C dans la mise en œuvre de la stratégie domestique britannique pour l'énergie bas-carbone.

 Conseil à EQT pour l'acquisition de WAGA Energy, faisant progresser la stratégie d'infrastructure de transition d'EQT afin d'intensifier la production de gaz naturel renouvelable. WAGA Energy développe et exploite des technologies qui mettent à niveau le gaz de décharge en biométhane renouvelable. L'acquisition d'EQT va contribuer à l'accélération de l'expansion internationale de WAGA Energy, et à la décarbonation du secteur de la gestion des déchets, pour soutenir la transition vers des systèmes énergétiques bas-carbone à l'échelle mondiale.

Banque privée et Gestion d'actifs

Nos activités de Banque privée et de Gestion d'actifs gèrent 143 milliards € d'actifs en Europe pour le compte de clients privés et institutionnels et investissent dans différentes classes d'actifs et une grande variété de secteurs.

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 nos investisseurs
- Gérer les impacts et les risques inhérents d'investissement étant liés au climat

Prise en compte des enjeux de durabilité dans la sélection d'investissement et le suivi des portefeuilles

L'ensemble des entités de la division Banque privée et Gestion d'actifs partage une boîte à outils qui s'appuie sur des politiques d'exclusions fournissant des lignes rouges communes, des processus d'investissement en matière de prise en compte des risques de durabilité couvrant des risques communs, et le même fournisseur de données ESG pour s'appuyer sur des données cohérentes. Cette approche harmonisée fait office de socle commun, et est ensuite complétée par des politiques et des processus ESG propres à chaque entité qui définissent la manière dont les risques et les opportunités de durabilité sont pris en compte dans chacun de leurs processus de décision d'investissement spécifiques.

Politiques clés

POLITIQUES D'EXCLUSIONS LIÉES AUX INVESTISSEMENTS¹

POLITIQUES RELATIVES AUX RISQUES DE DURABILITÉ EN MATIÈRE D'INVESTISSEMENTS²

POLITIQUES D'INVESTISSEMENT ESG³

POLITIQUES D'ENGAGEMENT & DE VOTE⁴

1 Toutes les entités de la division Banque privée et Gestion d'actifs (Wealth and Asset Management); hors activités de type « execution only ».

2 Fonds spécifiques et stratégies clés uniquement.

3 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.

4 Périmètre d'entités spécifiques.

Engagement

L'engagement avec les sociétés en portefeuille permet une prise en compte plus complète des risques dans le processus d'investissement et est reflété dans les politiques d'engagement actif de nos activités d'Asset Management et de Wealth Management UK.

L'engagement bilatéral ou collectif permet de mieux comprendre les ambitions climatiques des entreprises, leur exposition aux potentiels risques et d'encourager leurs efforts en matière de transparence et d'action pour le climat à travers leurs opérations¹. Un groupe de travail sur l'engagement a été lancé en 2025 pour faciliter les synergies entre les entités.

Développement de produits axés sur l'environnement

Au-delà de notre approche commune concernant l'analyse des enjeux de durabilité qui s'applique à tous les actifs sous gestion éligibles, les enjeux liés à la transition climatique sont devenus des thèmes d'investissement clés dans les stratégies durables de Banque privée et de Gestion d'actifs, avec par exemple :

- Exbury Strategy (Wealth Management UK) dont l'ambition à long terme est de maximiser l'allocation à des entreprises motrices de la transition au sein de la stratégie
- R-co 4Change Net Zero Equity Euro et R-co 4Change Net Zero Credit Euro (Asset Management), qui mettent en place un pilotage de l'intensité carbone.
- R-co 4Change Green Bonds avec pour principal objectif environnemental de financer la transition énergétique et de contribuer à la transition écologique
- Changemaker Strategy (Wealth Management Germany) avec pour ambition à long terme d'optimiser les investissements apportant des solutions en matière d'impact environnemental et de réduction des émissions de GES
- Le portefeuille Green Shield (Bank AG Zurich) qui est une stratégie discrétionnaire comprenant des investissements destinés à soutenir la transition vers une économie bas-carbone
- Le mandat 4Change RMM prend en compte les enjeux environnementaux. Il intègre notamment le certificat de transition énergétique (Rothschild Martin Maurel) qui vise à saisir les opportunités liées à la transition en s'appuyant sur une sélection d'investissements diversifiée sur différents acteurs de l'ensemble de la chaîne de valeur, concentrés autour de deux thèmes clés : l'énergie et la gestion durable des ressources.

¹ Voir participation à l'engagement collectif en Annexe.

² Pour plus d'informations sur les objectifs et sur la Science Based Target initiative (SBTi), veuillez-vous référer au rapport Article 29 de l'Asset Management.

³ Couvre les actifs des fonds ouverts en gestion directe, représentant 69 % des actifs de l'entité à fin décembre 2025.

Formation en matière de développement durable

Les collaborateurs ont accès à un certain nombre de parcours de formation à travers une plateforme numérique commune, offrant des modules scientifiques sur les principaux enjeux et thèmes environnementaux et sur les risques liés au climat. Des formations en personne sont aussi organisées sur les réglementations, les sujets environnementaux ou sur des thématiques spécifiques.

Chiffres clés et objectifs - 2025

Asset Management

34,5 %

des sociétés en portefeuille de l'Asset Management ayant fixé un objectif basé sur des données scientifiques, et validé par l'initiative SBTi, sur le périmètre engagé²

Objectif : 75 % des sociétés en portefeuille ayant des objectifs alignés sur un scénario 1,5° C d'ici 2030³

162

émetteurs uniques ont été contactés sur les sujets ESG par Asset Management, tous formats confondus

Principales conférences conseillant nos clients sur la transition bas-carbone

Les « Rencontres ESG » organisées par l'Asset Management : Notre équipe organise régulièrement des déjeuners autour du développement durable pour les clients institutionnels, afin de discuter des tendances, des activités d'engagement ou de thèmes spécifiques.

3-Space : Wealth Management UK est fier d'avoir coorganisé 3-Space pour une troisième année consécutive, réunissant un groupe dynamique de fondateurs, d'investisseurs, d'universitaires et de décideurs politiques afin de faciliter et d'accélérer des investissements dans l'innovation et la durabilité à travers l'Europe. Cette année, plus de 250 acteurs du changement se sont réunis, déterminés à s'aligner sur des priorités partagées pour déployer à grande échelle des solutions qui font une vraie différence.

Five Arrows

Five Arrows est la plateforme du Groupe dédiée à l'investissement en actifs alternatifs. Five Arrows gère des fonds principalement dédiés au capital-investissement primaire et au marché secondaire, ainsi qu'aux prêts syndiqués et au financement direct.

Priorités

- Identifier les opportunités d'investissement liées à la transition pour nos clients et nos investisseurs
- Gérer les impacts et les risques inhérents d'investissement étant liés au climat

Due diligence ESG et suivi du portefeuille

Les politiques ESG définissent la manière dont les risques et les opportunités de durabilité sont pris en compte dans les processus de décision d'investissement. Au cours de la phase de pré-investissement, nous identifions, évaluons et abordons l'impact potentiel d'une transaction sur les risques ESG et la durabilité. Au cours de la période de détention, 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. Celui-ci permet de récolter des données essentielles pour atténuer les risques et capitaliser sur les opportunités au sein du portefeuille.

Politiques clés¹

POLITIQUE DE GESTION DES RISQUES DE DURABILITÉ DE FIVE ARROWS

POLITIQUE D'INVESTISSEMENT RESPONSABLE DE FIVE ARROWS

Engagement

Comme nous investissons principalement dans des actifs non cotés, nous pouvons détenir une part importante des fonds propres ou de la dette d'une entreprise. L'influence sur la gestion de l'entreprise en portefeuille et les leviers que nous employons pour atténuer les risques et impacts importants liés au climat varient donc selon les stratégies d'investissement.

Nous reconnaissons également les avantages de l'engagement collectif. Depuis 2014, nous sommes engagés pour la Charte de l'Association française de capital investissement (France Invest). Nous sommes également signataires de l'Initiative internationale pour le climat (ICI) depuis 2018.

Chiffres clés et objectifs - 2025¹

35 %

des sociétés en portefeuille de private equity éligible par valeur investie ayant fixé des objectifs validés par la SBTi²

Objectif : 39 % d'ici 2029 et 100 % d'ici 2040

46 %

de réduction des émissions absolues de GES de Scope 1 & 2 de 2023 à 2025

Objectif : 50 % d'ici 2030

¹ Applicable aux activités de Five Arrows de Rothschild & Co Investment Managers et de chacune des activités de Five Arrows Managers LLP, Five Arrows Managers SAS, Five Arrows Managers North America LLC et Five Arrows Managers USA LLC.

² Les objectifs du portefeuille de Five Arrows couvrent 41 % du total de ses investissements et prêts en capital investi en 2023. Un investissement est considéré comme éligible et sera intégré dans le calcul des progrès réalisés pour atteindre l'objectif s'il respecte les conditions suivantes : 1) Il est toujours investi par Five Arrows à la clôture ; 2) Five Arrows détient plus de 25 % des actions totalement diluées de la société de portefeuille liées à l'investissement, le seuil étant calculé au niveau de Five Arrows, une société pouvant être investie par différents fonds au sein de Five Arrows ; et 3) Five Arrows dispose d'au moins un siège au conseil d'administration de la société.

Développement de produits axés sur l'environnement

Tous nos fonds Article 8 visent à promouvoir, l'adoption d'une stratégie ou d'un plan d'action climat par leurs sociétés en portefeuille ou leurs gestionnaires de 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 »),
- Five Arrows Secondary Opportunities VI (« FASO VI »),
- Five Arrows Growth Partners (FAGP II),
- Five Arrows Single Assets (FASA IV) les fonds sont classés Article 8 selon la réglementation SFDR.

Nous déployons progressivement les produits Article 8 et Article 9 selon SFDR. Au 31 Décembre 2025, les actifs sous gestion relevant de l'Article 8 ou 9 s'élevaient à 60 % (contre 57 % en 2024).¹

Formation en matière de développement durable

Notre équipe de développement durable déploie différentes formations visant à donner aux équipes d'investissement les moyens et les conseils nécessaires pour identifier, surveiller et atténuer les risques liés de durabilité liés aux investissements.

Une culture unique de talents

Objectif : 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

- Offrir un environnement équilibré, inclusif et favorable, où différentes perspectives sont valorisées et respectées. Accroître la diversité des idées et des expériences à tous les niveaux et plus particulièrement dans les postes de direction
- Offrir des opportunités de développement professionnel et des 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 collègues en dehors du travail

Acquisition, formation et développement des talents

Nous attirons des talents d'exception, en encourageant une culture inclusive, en investissant dans le développement professionnel de nos collaborateurs et en donnant à chacun les moyens d'impacter positivement leurs clients, pour contribuer à la réussite commerciale du Groupe. Nous nous efforçons tout particulièrement d'offrir des possibilités de formation à tous les niveaux de l'entreprise afin de développer nos talents et les accompagner dans leur évolution de carrière, grâce à une gestion claire de la performance et des parcours professionnels, pour soutenir les points de transition de carrière et la planification des successions. Nous mettons l'accent sur l'égalité d'accès aux opportunités d'apprentissage et de développement pour tous et favorisons une culture d'excellence et de collaboration. En permettant à chacun de nos collaborateurs de développer leur expertise, de maximiser leur potentiel, de progresser dans leur carrière et d'atteindre leurs objectifs commerciaux, nous renforçons leur engagement et leur fidélisation et continuons de leur permettre de fournir des conseils avisés aux clients.

¹ Ces chiffres excluent les fonds ayant réalisé leur closing final avant le 31 décembre 2020.

Diversité et inclusion

Promouvoir une culture qui englobe un large éventail de compétences et de perspectives permet au Groupe de bénéficier d'une diversité d'idées et d'expériences lors des prises de décision et de constituer des équipes qui améliorent notre offre aux clients. En tant que signataire de la Charte Women in Finance, nous nous sommes engagés à ce que les femmes représentent 33 % des collaborateurs¹ aux niveaux *Assistant Director* et supérieurs d'ici 2029.

Le Code de conduite du Groupe définit son objectif d'offrir un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement, d'intimidation, de discrimination ou de comportement considéré comme inacceptable. Divers canaux d'alerte sont disponibles pour les parties prenantes internes et externes, et les individus peuvent choisir de rester totalement anonymes en s'adressant à une ligne d'assistance indépendante.

Bien-être des collaborateurs

Nous nous engageons à protéger et à améliorer le bien-être de tous nos collaborateurs. A travers le monde, nos talents ont accès à une application digitale liée au bien-être au travail, qui offre aux collaborateurs une formation en santé mentale ainsi qu'un accès à la thérapie individuelle et au coaching. Nous menons également des campagnes de sensibilisation (telles que 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.

Politiques clés

CODE DE CONDUITE DU GROUPE
MATRICE DE DEVELOPPEMENT DE
CARRIÈRE
POLITIQUE DE TRAVAIL FLEXIBLE
L'APPROCHE AGILE WORKING

Ces politiques 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, l'abolition du travail des enfants, la suppression de toutes les formes de discrimination à l'embauche et au travail, ainsi que le respect de la liberté d'association et de négociation collective.

¹ Les objectifs et chiffres clés sur la représentation des femmes sont pour le Groupe, hors États-Unis.

Initiatives clés et études de cas

Recrutement inclusif et équitable : le recrutement inclusif et équitable est une priorité dans tous nos métiers, et s'articule au travers de formation et de diverses initiatives pour les talents, y compris des programmes et événements à l'égard des étudiants. L'approche directe de recrutement pour les embauches à des postes seniors permet une large prise en compte de candidats, garantissant l'équité et la diversité tout au long du processus de recrutement.

Enquête mondiale auprès de nos collaborateurs : notre enquête offre aux collaborateurs de tous les niveaux la possibilité de partager leurs expériences professionnelles et de suggérer de potentielles améliorations sur la gestion et le leadership, la culture, l'inclusion et le bien-être au sein du Groupe. Nous mesurons les scores de toutes nos lignes de métiers et analysons les tendances générales afin d'identifier les domaines qui requièrent une attention plus particulière mais aussi ce que nos collègues disent valoriser au sein de leur expérience professionnelle. En 2025, nous avons constaté une amélioration dans 11 des 13 facteurs d'engagement et poursuivons un ensemble d'initiatives mises en œuvre en 2024 pour continuer nos progrès.

Gestion de la performance : les retours sur la performance sont encouragés tout au long de l'année, et les performances sont formellement revues chaque fin d'année. Tous les collaborateurs réalisent une auto-évaluation et recueillent des commentaires pour progresser dans leur développement et faire croître leur carrière. Les groupes de « feed-back » comprennent des pairs, des collègues plus juniors et plus seniors. La matrice de développement de carrière de Rothschild & Co guide les attentes et les critères d'évolution à tous les niveaux, pour tous les métiers et parcours professionnels.

Programmes de développement : Rothschild & Co propose des programmes de développement sur mesure pour différentes étapes de carrière afin de renforcer le leadership, l'inclusion et la fidélisation des talents. Ceux-ci incluent notamment les programmes de promotion (mondiaux) et les programmes d'intégration pour les nouveaux *Managers*, *Assistant Directors* et *Managing Directors*, les ateliers de formation sur le recrutement inclusif et équitable et le programme

Shine, qui permet aux femmes participantes de maximiser leur potentiel. Le Programme mondial de parrainage associe des employés de grade *Assistant Director* et *Director* à des dirigeants seniors pour apporter un soutien professionnel et favoriser la progression de carrière de cet individu. Les programmes sont conçus pour renforcer les compétences, stimuler l'impact et soutenir la progression des individus. L'efficacité de ces programmes est mesurée via l'enquête mondiale auprès des collaborateurs.

The Leadership Forum : les cadres supérieurs de

Rothschild & Co se réunissent pour échanger leurs idées et expériences de leadership. En collaboration avec des experts universitaires et industriels, les participants sont encouragés à réfléchir à leurs styles de leadership et à prendre des mesures concrètes. Le forum vise à stimuler un leadership inclusif et dynamique qui reconnaît l'empathie, la curiosité et l'humilité comme des moteurs clés de la performance.

Plans de succession : la planification de la succession est essentielle pour assurer la continuité des affaires. Les rôles clés dans le périmètre du plan de succession sont identifiés et mis à jour par les RH et les responsables métiers. Les candidats à la succession ont accès à des outils de développement incluant des opportunités de coaching, de mobilité et de programmes de leadership avec des écoles de commerce de premier plan. Chaque année, le suivi de l'avancement des plans fait l'objet d'un rapport au Conseil de surveillance.

Démographie des effectifs – 2025

4 866 effectif total

40,0 % de femmes dans l'effectif total

13,5 % de taux de rotation

87 nationalités

Chiffres clés et objectifs - 2025¹

Représentation des femmes aux postes à responsabilité

29,9 %

de femmes aux grades *Assistant Director* et supérieurs

Objectif : 33 % d'ici à 2029

25,0 %

de femmes membres du *Group Partners Committee*

Objectif : 30 % d'ici fin 2030

28,6 %

de femmes membres du Conseil de Gérance

Objectif : 30 % d'ici fin 2030

¹ Les objectifs et chiffres clés sur la représentation des femmes sont pour le Groupe, hors États-Unis.

Conduite des affaires

Objectif : Mener nos activités de manière juste et intègre.

Priorités

- Encourager une culture de responsabilité et une approche prudente des risques afin de protéger nos clients, 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

Le maintien de notre réputation est un élément fondamental de notre approche en matière de gestion des risques. Le dispositif de conformité du Groupe contribue à la prévention, à la détection et à la gestion des risques opérationnels, y compris les risques de non-conformité, et à atténuer les impacts négatifs potentiels sur notre Groupe, nos clients et autres parties prenantes.

Politiques clés du Groupe

CODE DE CONDUITE

POLITIQUE EN MATIÈRE DE CONFLITS D'INTÉRÊTS

POLITIQUE EN MATIÈRE D'ABUS DE MARCHÉ

POLITIQUE EN MATIÈRE DE CRIMINALITÉ FINANCIÈRE

POLITIQUE EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LA CORRUPTION

POLITIQUE EN MATIÈRE DE PROTECTION DES DONNÉES³

POLITIQUE DE SÉCURITÉ DE L'INFORMATION

CADRE DE RELATIONS AVEC LES TIERS

Chiffres clés et objectifs

100 %

des collaborateurs concernés ont attesté le Code de Conduite¹

100 %

des collaborateurs concernés ont suivi la formation sur la protection des données²

Notre approche de la conformité

Le dispositif de conformité du Groupe, mis en place à l'échelle mondiale, vise à maîtriser les risques et impacts potentiels liés à la conduite des salariés, aux conflits d'intérêts, aux abus de marché et à la criminalité financière (couvrant le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, la corruption, les sanctions et l'évasion fiscale).

Tous nos collaborateurs sont tenus d'attester régulièrement ou le cas échéant, du fait qu'ils ont lu et compris les obligations qui leur incombent en vertu des politiques de conformité du Groupe. Des formations sont dispensées périodiquement au fur et à mesure des mises à jour des politiques ou pour les nouveaux arrivants. Pour les collaborateurs les plus exposés au risque de corruption, des formations additionnelles dédiées sont conçues et dispensées.

Chacun des collaborateurs est encouragé à signaler sans délai toute préoccupation. Différents canaux d'alerte sont mis à la disposition de nos parties prenantes internes et externes pour faire part de leurs préoccupations, y compris en matière de corruption.

¹ La dernière attestation relative au code de conduite a été délivrée en 2023. Elle sera renouvelée en 2026 dans le cadre de la mise à jour du code de conduite.

² La formation à la protection des données a été dispensée aux équipes concernées en 2024. Cette formation est réalisée tous les deux ans et a été renouvelée en 2026.

³ Cette politique traite de la protection des données personnelles.

Confidentialité et protection des données à caractère personnel ou relatives aux clients

La protection des données que notre Groupe détient vis-à-vis de ses clients et de ses collaborateurs est essentielle au maintien de notre réputation. Les collaborateurs sont tenus de porter la plus grande prudence et attention lorsqu'ils traitent des informations sensibles concernant notre Groupe ou nos clients.

Nos lignes de métiers collaborent pour atteindre les objectifs stratégiques du Groupe et créer de la valeur pour les clients, tout en respectant strictement les politiques relatives aux barrières à l'information conçues pour empêcher la divulgation inappropriée d'informations confidentielles et pour gérer les conflits d'intérêts.

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 (y compris les données à caractère personnel). Tous les collaborateurs sont tenus de maintenir une utilisation juste et raisonnée des données à caractère personnel lorsque nécessaire pour leurs objectifs.

Une formation supplémentaire sur la sécurité de l'information est envoyée trimestriellement aux collaborateurs sur des sujets tels que l'hameçonnage, les emails professionnels compromis et l'ingénierie sociale.

Annexes

Présentation des engagements au sein d'initiatives externes

Pacte mondial des Nations Unies (UNGC)

Depuis 2021, Rothschild & Co participe activement à l'initiative de responsabilité d'entreprise du Pacte Mondial des Nations Unies et adhère à ses principes liés aux droits de l'homme, au travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption.

Carbon Disclosure Project



Rothschild & Co publie depuis 2018 sa réponse au questionnaire du CDP sur les changements climatiques. En 2025, le Groupe a obtenu la note « B ».

La charte Women in Finance



N.M. Rothschild & Sons Limited est signataire depuis 2019.

Charte Advance - mixité professionnelle



Rothschild & Co Bank AG est signataire depuis 2020.

United Nations Principles of Responsible Investment (UNPRI)



Tous les métiers d'investissement sont signataires (Banque privée et Gestion d'actifs, Five Arrows).

France Invest



Rothschild Martin Maurel SCS et Five Arrows sont signataires depuis 2020. Five Arrows s'est également engagé avec Level20 pour encourager le développement de talents féminins dans le capital-investissement.

Climate Action 100+



Rothschild & Co Asset Management est signataire depuis 2019.

Science Based Targets Initiative



Les objectifs de réduction des émissions de Five Arrows à court terme ont été officiellement approuvés par l'initiative Science Based Targets (SBTi) en décembre 2024.

Initiative Climat International



Five Arrows Managers SAS est signataire depuis 2018.

Net Zero Asset Managers Initiative



Rothschild & Co Asset Management est engagé dans l'initiative Net Zero Asset Managers pour tous ses fonds d'investissement direct ouverts.

ESG Data Convergence Initiative



Five Arrows est membre de l'ESG Data Convergence Initiative (EDCI) et soutient activement les efforts d'amélioration des données ESG sur l'ensemble des classes d'actifs

Nature Action 100



L'activité de Banque privée et Gestion d'actifs sont membres de l'initiative Nature Action 100 depuis 2025.

Forum pour l'investissement responsable



Asset Management est membre du Forum pour l'investissement responsable (FIR). Initiative d'engagement collaboratif sur la transition juste.

Energy Transitions Commission



Global Advisory est membre de l'initiative: Energy Transitions Commission.

Transition bas-carbone- Méthodologie empreinte carbone opérationnelle

Aperçu de l'empreinte carbone et environnementale des opérations¹

En tCO ₂ e	2024	2025
Émissions totales de GES - données du marché	18 676	16 505
Émissions totales de GES - données des sites	21 368	18 603
Émissions de Scope 1 ²	824	694
Émissions de Scope 2 - données du marché ³	304	358
Émissions de Scope 2 - données des sites ³	2 996	2 456
Scope 3 - Émissions liées aux déplacements professionnels avant l'achat de SAF	18 405	15 904
Réductions de type 3 de l'achat des SAF ⁴	857	450
Scope 3 - Émissions liées aux déplacements professionnels après l'achat de SAF ⁵	17 548	15 454
Scope 3 - Émissions liées aux déplacements professionnels par ETP	3,82	3,23
Consommation totale d'énergie (MWh)⁶	20 506	19 416
% d'électricité provenant de sources d'énergie renouvelable	100 %	100 %

Réductions des émissions de GES liées à l'achat de SAF (Sustainable Aviation Fuels)

Des certificats de carburants d'aviation durable SAF ont été achetés pour une livraison de 127 tonnes de SAF, ce qui a permis une réduction de 450 tCO₂e pour 2025. Pour calculer les réductions des émissions de carbone liées à l'utilisation de SAF, le prestataire a utilisé le facteur d'émission pour le kérosène fossile de l'initiative Science Based Targets (SBTi), puis on a soustrait l'intensité de carbone des SAF. Ce chiffre a ensuite été multiplié par le volume contracté afin d'obtenir les réductions totales en Mt de CO₂e.

Compensation des émissions de GES liées aux opérations

Au moment de la publication du présent rapport, l'empreinte carbone 2025 du Groupe a été compensée par un mélange de projets d'évitement axés sur la nature et la technologie (15 %) et de projets de séquestration carbone (85 %), répartis entre plusieurs zones géographiques et certifiés selon des normes de référence.

Périmètre et processus de reporting environnemental

Le reporting externe du Groupe se concentre sur les sources d'émissions de GES opérationnelles les plus importantes, à savoir les émissions de copes 1 et 2 (liées à la consommation d'énergie) et de Scope 3 - catégorie 6 (déplacements professionnels) - sur la base des méthodologies fournies par le *GHG Protocol Technical Guidance for Scope 3 emissions* (critères pour identifier les activités pertinentes de 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.

Un outil logiciel commun de reporting carbone est utilisé pour collecter des données sur les GES dans les bureaux du Groupe inclus dans le reporting. Chaque bureau a un contributeur et un approubateur désignés. Les contributeurs sont responsables de la saisie des données de consommation d'énergie ainsi que des données de déplacements professionnels pour l'année de reporting dans la plateforme. Les facteurs d'émission sont choisis à partir d'une base de données de plus de 140 000 entrées provenant d'institutions comme le BEIS et le GIEC, et appliqués en fonction de leur pertinence géographique et temporelle afin de garantir des estimations précises des GES par pays.

Effectif couvert : 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.

¹ Total des émissions, y compris les données collectées et extrapolées. En 2025, Rothschild & Co a collecté des données pour environ 95 % de l'ETP du Groupe et estimé pour les 5 % restants.

² Les sources d'émissions de type 1 comprennent : gaz naturel, bioénergie, autres combustibles, voitures de fonction, perte de gaz réfrigérant.

³ Les sources d'émissions de type 2 sont les suivantes : consommation d'électricité, consommation de chaleur et de vapeur, refroidissement urbain.

⁴ La méthode de calcul des réductions d'émissions liées à l'achat de carburants d'aviation durable (SAF) est expliquée plus haut.

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 véhicules remboursés. Ces émissions ont été calculées sur la base des derniers coefficients d'émission BEIS au Royaume-Uni (2025) 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.

Une culture unique de talents

Présentation des faits & chiffres

Effectifs de l'entreprise – détails	2025
Population par métier	
Banque Privée et Gestion d'actifs (WAM)	1 824
Global Advisory	2 173
Five Arrows	349
Fonctions centrales et support	520
Employés à temps plein	4 613
Employés à temps partiel	253

Progrès sur la représentation des femmes (hors Etats-Unis)	2024	2025
Femmes aux grades Assistant Directors et supérieurs	544 (28,9 %)	587 (29,9 %)
Représentation des femmes au sein du Group Partners Committee	23,5 % ¹	25,0 %
Femmes membres du Conseil de Gérance	28,6 %	28,6 %

Périmètre du reporting

Effectif couvert de 100 %. Toutes les données sont basées sur les effectifs (i.e. et non sur les Equivalents Temps Plein), sauf mention contraire, les collaborateurs ne faisant pas partie des effectifs sont hors périmètre (par exemple les consultants, sous-traitants, stagiaires, conseillers et administrateurs non exécutifs). La source de données est le logiciel RH Workday. La date d'entrée en vigueur des données des RH est le 31 décembre 2025, sauf indication contraire.

Définitions et méthodologie

- Femmes aux grades *Assistant Director* et supérieurs - Les grades incluent *Partner, Managing Director, Director, Assistant Director/Vice President/Principal*.
- ETP – Equivalent temps plein (effectifs convertis en équivalent temps plein)
- Effectifs - Nombre d'employés. Les collaborateurs ne faisant pas partie des effectifs ne sont pas inclus (par exemple, les consultants, sous-traitants, stagiaires, conseillers et administrateurs non exécutifs) ;
- Taux de rotation - Nombre total de départs divisé par la moyenne entre les effectifs du Groupe à la fin de la période précédente et à la fin de la période de rapport

Conduite des affaires

Périmètre du reporting

Effectif couvert de 100 %. Toutes les données sont basées sur les effectifs (i.e. et non sur les ETP), sauf mention contraire, les collaborateurs ne faisant pas partie des effectifs sont hors périmètre (par exemple les consultants, sous-traitants, stagiaires, conseillers et administrateurs non exécutifs). Sources de données : Outil logiciel RH Workday ; données de formation agrégées depuis Workday et plateforme de formation numérique skillcast. La date d'entrée en vigueur des données des RH est le 31 décembre 2025, sauf mention contraire.

Définitions et méthodologie

- % des collaborateurs concernés ayant attesté le Code de Conduite - Nombre total de collaborateurs concernés disposant d'une attestation valide au moment de la publication du rapport, divisé par le nombre total de collaborateurs affectés à l'attestation au cours de la période considérée. Les collaborateurs sont invités à attester le Code de Conduite une fois tous les deux ans. Les employés concernés incluent tous les employés dans le monde, à l'exception des salariés en congé de maladie de longue durée, en congé de maternité, etc.
- % des collaborateurs concernés ayant suivi la formation sur la protection des données - Nombre total de collaborateurs ayant suivi la formation au moment de la publication du rapport divisé par le nombre total de collaborateurs alloués à la formation au cours de la période considérée. Les collaborateurs concernés incluent les employés de certaines fonctions support ayant une certaine influence et responsabilité dans les décisions liées à la protection des données (notamment les services juridiques et de conformité, les services informatiques et les ressources humaines).

1 Février 2025

Le présent document constitue un aperçu des priorités et des faits marquants du Groupe Rothschild & Co en matière de développement durable. Les données quantitatives présentées dans ce rapport ont été examinées par KPMG dans le cadre de l'examen d'assurance limitée conclu le 13 mars 2026. Il ne présente pas une image complète des activités et politiques de Rothschild & Co. Pour plus d'informations, se référer aux publications relatives au développement durable au niveau des entités, disponibles sur notre site internet.

rothschildandco.com