

**RAPPORT SUR LA RESPONSABILITE SOCIALE  
ET ENVIRONNEMENTALE DE VIEL & Cie**

## SOMMAIRE

<b>Préambule .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Informations sociales .....</b>	<b>3</b>
1.1. Effectif consolidé au 31 décembre par fonction : .....	3
1.2. Effectif consolidé au 31 décembre 2015 par zone géographique : .....	4
1.3. Mouvements de personnel en 2015 .....	4
1.4. Politique salariale .....	4
1.5. Organisation du temps de travail .....	5
1.6. Procédures d'information et de consultation du personnel .....	5
1.7. Santé et sécurité .....	5
1.8. Formation .....	6
1.9. Egalité de traitement .....	6
1.10. Loyauté des pratiques .....	6
<b>2. Informations environnementales .....</b>	<b>7</b>
2.1. Maintien et amélioration de la politique actuelle en matière de réduction de consommation et de recyclage du papier et des déchets. ....	7
2.2. Actions engagées sur la maîtrise de la consommation d'énergie notamment au niveau de l'éclairage électrique. ....	8
2.3. Sensibilisation des salariés français aux enjeux environnementaux.....	9
2.4. Politique d'achat.....	9
<b>3. Informations relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable .....</b>	<b>9</b>
3.1. Impact territorial, économique et social de l'activité de la société .....	9
3.1.1. Maintien d'une expertise et d'un savoir-faire, et impact territorial:.....	9
3.1.2. Répartition de la valeur ajoutée : .....	10
3.1.2.1. Intermédiation professionnelle : .....	10
3.1.2.2. Bourse en ligne : .....	11
3.2. Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société.....	12
3.2.1. Relation clients .....	13
3.2.2. Relation avec ses actionnaires .....	13
3.2.3. Associations professionnelles et activités de marché.....	14
3.2.4. Sous-traitance et fournisseurs.....	14
3.2.5. Actions solidaires.....	14
<b>4. Table de concordance .....</b>	<b>15</b>

## **Préambule**

*VIEL & Cie exerce un métier d'investisseur et d'actionnaire long terme pour accompagner le développement de sociétés dans le secteur de la finance en France et surtout à l'étranger. VIEL & Cie est ainsi un actionnaire de premier rang dans des sociétés cotées ou non cotées.*

*VIEL & Cie consolide deux participations majoritaires dans des sociétés cotées et une participation minoritaire par mise en équivalence dans une banque privée. Les métiers de ces pôles d'activité sont:*

- *l'intermédiation financière professionnelle au travers de Compagnie Financière Tradition, société cotée sur la bourse Suisse, détenue à hauteur de 69,22 % par VIEL & Cie et représentant 95,4 % du chiffre d'affaires consolidé du Groupe,*
- *la bourse en ligne au travers de Bourse Direct, société cotée sur Euronext Paris (compartiment C), contrôlée à 76,57 %,*
- *la banque privée, SwissLife Banque Privée, dans laquelle VIEL & Cie détient 40 % en partenariat avec le groupe SwissLife.*

Au 31 décembre 2015, l'effectif consolidé de VIEL & Cie est de 2 293 personnes principalement implantées à Londres, à New York, à Tokyo, à Singapour et à Paris. Le reporting RSE couvre les pôles d'activité détenus majoritairement, c'est à dire le groupe Tradition et Bourse Direct.

Compte tenu du secteur d'activité dans lequel opèrent les filiales du Groupe et leur faible empreinte écologique, les indicateurs environnementaux ne représentent pas un enjeu majeur, et très peu sont à ce jour déployés de façon homogène ; le Groupe se caractérise plutôt par des pratiques impulsées au niveau local et les filiales françaises du Groupe, de par la réglementation qui leur est applicable, affichent un degré de maturité supérieur. La démarche est cependant engagée afin de disposer prochainement de quelques indicateurs quantitatifs, tels que les consommations d'énergie et de consommables.

Il en est de même pour les indicateurs sociaux ; en effet, le Groupe est organisé de façon très décentralisée ; la rapidité de la décision et la vitesse d'adaptation au marché étant des critères importants dans le secteur de l'intermédiation financière et de la bourse en ligne, les centres de décisions sont situés au plus près des problématiques opérationnelles. Compte-tenu de ce contexte, les seules données quantitatives disponibles à l'échelle du Groupe sont les effectifs et les mouvements de personnel. Plusieurs informations requises par l'article 225 de la loi Grenelle 2 et son décret d'application ne sont pas disponibles sur ces données, faute d'une remontée exhaustive des informations via le système de reporting actuel. La table de correspondance présentée en fin de rapport précise les informations non disponibles. Quelques indicateurs de pilotage seront cependant déterminés et suivis dans les prochains mois, relatifs notamment à l'absentéisme et à la formation.

## **1. Informations sociales**

Au 31 décembre 2015, les filiales opérationnelles détenues majoritairement par VIEL & Cie emploient 2 291 salariés répartis dans les différentes implantations du Groupe à travers le monde ; effectif stable par rapport à 2014.

### **1.1. Effectif consolidé au 31 décembre par fonction :**

31/12/2015	Front	Support	Total
Pôle d'intermédiation professionnelle	1 422	751	2 173
Pôle de bourse en ligne	15	103	118
<b>Effectif total</b>	<b>1 437</b>	<b>854</b>	<b>2 291</b>

Au 31 décembre 2014, la répartition était la suivante :

31/12/2014	Front	Support	Total
Pôle d'intermédiation professionnelle	1 457	727	2 184
Pôle de bourse en ligne	15	93	108
<b>Effectif total</b>	<b>1 472</b>	<b>820</b>	<b>2 292</b>

#### 1.2. Effectif consolidé au 31 décembre 2015 par zone géographique :

	Royaume- Uni	Europe continentale	Amériques	Asie-Pacifique	Total
Pôle d'intermédiation professionnelle	599	262	572	740	2 173
Pôle de bourse en ligne	-	118	-	-	118
<b>Effectif total</b>	<b>599</b>	<b>380</b>	<b>572</b>	<b>740</b>	<b>2 291</b>

#### 1.3. Mouvements de personnel en 2015

	Effectif au 31/12/2014	Entrées	Sorties	Effectif au 31/12/2015
Pôle d'intermédiation professionnelle	2 184	292	303	2 173
Pôle de bourse en ligne	108	25	15	118
<b>Effectif total</b>	<b>2 292</b>	<b>317</b>	<b>318</b>	<b>2 291</b>

Le secteur de l'intermédiation professionnelle se caractérise par un taux de rotation important ; cet état de fait est lié à des pratiques de marché, et les arrivées et départs d'équipes sont inhérents à ce secteur d'activité. Le taux de rotation affiché est considéré comme structurel.

#### 1.4. Politique salariale

Dans le cadre de sa politique salariale, chaque pôle opérationnel assure une gestion individualisée des salaires, valorisant l'expertise et les responsabilités de chacun, et des rémunérations variables tenant compte des performances tant individuelles que collectives et des objectifs de rentabilité fixés pour chacune des filiales opérationnelles.

Le secteur de l'intermédiation professionnelle se caractérise par une forte technicité, et une production de valeur ajoutée très dépendante du facteur humain ; c'est dans ce cadre que les différentes filiales opérationnelles sont amenées à fixer leurs pratiques, afin de recruter et de

conserver les talents. Cet objectif passe dans une très large mesure par la rémunération accordée aux salariés, ce qui explique que c'est à un niveau très décentralisé que ces décisions sont prises. Sans remettre en cause la pertinence des efforts d'harmonisation et la fixation de grands objectifs, la fixation de politiques générales et globales est peu pertinente dans ce secteur d'activité. Cet état de fait se traduit également par un fort poids de la masse salariale dans le compte de résultat du Groupe, comme l'illustre la répartition de la valeur ajoutée présentée en 3.1.2.1.

Par ailleurs, la qualité du travail individuel et collectif des collaborateurs est valorisée, en s'appuyant principalement sur une formation très opérationnelle des collaborateurs.

#### 1.5. Organisation du temps de travail

Au sein des filiales opérationnelles de VIEL & Cie, les horaires de travail sont organisés dans chacune des zones géographiques où le Groupe est implanté en fonction des jours et heures d'ouverture des marchés financiers et de la réglementation locale. Ainsi, aucun salarié n'est employé le week-end et le travail s'organise habituellement sur une base de 8 heures par jour, 5 jours par semaine. Il peut arriver cependant que dans le cas de produits spécifiques (produits dérivés notamment) ou d'intervention sur des marchés étrangers, les horaires de travail soient aménagés afin de permettre un service optimal pour le client. Par ailleurs, les personnes en charge de la maintenance des plateformes techniques peuvent être amenées à aménager leur temps de travail afin d'assurer la permanence de surveillance des outils concernés. Ces aménagements se font dans le cadre de la réglementation du travail en vigueur dans le pays concerné.

Dans le cas spécifique des activités françaises du Groupe qui représentent environ 10,5% de l'effectif consolidé, le temps de travail dépend des conventions collectives et des accords-cadres. Les contrats de travail sont établis sur des bases de 35 à 39 h en fonction des besoins des services concernés. Les collaborateurs procèdent à des récupérations de leur temps de travail en fonction des modalités définies par le service concerné.

#### 1.6. Procédures d'information et de consultation du personnel

Chaque pays dispose de son propre corpus de règles d'information et de consultation du personnel auquel chaque société consolidée doit se conformer.

Le Royaume-Uni dispose à ce titre d'un intranet où figurent les différentes informations à porter à la connaissance des employés ; Bourse Direct en France dispose également d'un tel outil.

La France dispose à ce titre d'une organisation spécifique. La consultation du personnel s'effectue dans le cadre d'une DUP (Délégation Unique du Personnel). Des réunions mensuelles du Comité d'Entreprise sont organisées afin de traiter les différents sujets relatifs au personnel, ainsi que des réunions des délégués du personnel. Des comptes rendus des réunions des Comités d'Entreprise sont affichés sur un tableau prévu à cet effet au sein de l'entreprise.

Plusieurs réunions avec le représentant syndical et un représentant du Comité d'Entreprise sont organisées avec la Direction de la société dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO).

#### 1.7. Santé et sécurité

L'activité du Groupe n'expose pas ses employés à des risques spécifiques graves ; cela explique l'absence de mise en place d'indicateurs précis et centralisés dans les sociétés du Groupe relatives à des maladies professionnelles, aux affections pathologiques à caractère professionnel ou aux conditions de travail de leurs salariés.

L'absentéisme s'est établi à 2,11% sur le pôle de Bourse en ligne en 2015 (2,3 % en 2014) . Le nombre total de jours d'absence dans les filiales anglaises sur le pôle d'intermédiation financière s'est établi à 1 716,5 en 2015.

#### 1.8. Formation

Les pôles opérationnels de VIEL & Cie opèrent dans un secteur financier qui a connu depuis quelques années un renforcement drastique des règles qui lui sont applicables (règles de marché, règles éthiques et déontologiques, lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme, etc).

Des formations sont dispensées dans toutes les sociétés du Groupe, en fonction des réglementations et besoins locaux, principalement axées sur les exigences réglementaires.

Par exemple, à Hong Kong et Singapour, la réglementation impose un nombre minimum de formations sur la lutte anti-blanchiment de 5 heures par an.

Dans les entités anglaises du groupe Tradition 643 heures de formation ont été dispensées pour un effectif total de 600 personnes. Quant aux entités françaises du groupe Tradition, 50 salariés sur un effectif total de 120 personnes ont bénéficié de formations au cours de l'exercice 2015 pour un total de 977 heures. Dans le pôle de bourse en ligne, 103 salariés sur un effectif de 118 personnes ont bénéficié d'un total de 1 245 heures de formation en 2015.

Ces formations dispensées aux salariés ont également pour but d'assurer la correcte adéquation entre les connaissances et les compétences de chaque salarié avec le poste qu'il occupe, mais également d'assurer leur maintien et leur progression, dans le cadre d'une démarche permanente d'amélioration des processus des sociétés, et de formation de leur personnel.

Dans le cadre de l'activité du Groupe, une part importante de la formation est également assurée par la transmission du savoir entre salariés, ou par le recrutement ponctuel de personnes aux compétences techniques spécifiques.

Enfin, les sociétés françaises organisent également des sessions de formation plénières pour l'ensemble de leurs salariés sur des sujets réglementaires relatifs par exemple à la détection des abus de marché ou les impacts des évolutions réglementaires sur le métier. Ces formations sont obligatoires.

Ces formations sont effectuées par des moyens informatiques ou par des séminaires, en fonction des sujets.

#### 1.9. Egalité de traitement

Par ailleurs, les sociétés du groupe VIEL & Cie ne pratiquent aucune discrimination à l'embauche, les seuls critères retenus relevant de l'adéquation entre le profil des différents candidats avec le poste à pourvoir. Les mêmes principes servent de base à la politique salariale.

La lutte contre les discriminations est par ailleurs intégrée dans les procédures éthiques des principales sociétés du Groupe ou mise à disposition des salariés. La plupart de ces sociétés disposent ainsi de procédures et de guides à ce sujet, et dispensent des formations sur ce thème ; ces documents sont relayés dans la zone Amérique, au Royaume-Uni et sur le pôle de bourse en ligne par le biais d'un intranet à la disposition des salariés.

#### 1.10. Loyauté des pratiques

Les pôles opérationnels de VIEL & Cie interviennent dans un secteur marqué par une très forte régulation et par des normes prudentielles très strictes.

A titre d'exemple, les filiales françaises du Groupe ont établi des procédures et mis en place un dispositif de lutte contre le blanchiment, qui inclut la surveillance de l'instrumentalisation éventuelle des opérations boursières pour se livrer à la corruption. Cette surveillance est basée notamment sur la connaissance du client et sur l'utilisation d'outil de filtrage des transactions. Les opérations susceptibles de représenter la matérialisation d'un acte de corruption sont analysées et donnent lieu le cas échéant à une déclaration de soupçon auprès des autorités compétentes en matière de lutte contre le blanchiment (Tracfin).

Des règles similaires s'appliquent dans l'ensemble des entités du Groupe. A ce titre, un code d'éthique a été rédigé par Compagnie Financière Tradition, et est applicable à l'ensemble de ses filiales. Il est disponible sur le site internet de la société, rubrique « compliance ».

## **2. Informations environnementales**

Les sociétés du groupe VIEL & Cie n'ignorent pas les conclusions présentées par le GIEC dans son cinquième rapport dont la troisième partie a été présentée le 13 avril 2014, même si, compte tenu de son activité, le Groupe a un impact environnemental direct très limité.

Le Groupe reste néanmoins sensible aux enjeux environnementaux et met en œuvre des mesures concrètes dès que cela est pertinent.

Dans le secteur de l'intermédiation professionnelle comme dans la bourse en ligne, les deux principaux consommables auxquels les sociétés ont recours pour leur activité sont le papier et l'énergie. L'activité nécessite également l'utilisation de matériels informatiques destinés à l'infrastructure technique.

De ce fait, les sociétés du Groupe s'engagent en interne dans plusieurs projets visant à réduire la production de déchets, à favoriser le recyclage et la réduction de la consommation d'énergie et mènent depuis plusieurs années des actions concrètes visant à limiter l'impact de leur activité sur l'environnement.

### **2.1. Maintien et amélioration de la politique actuelle en matière de réduction de consommation et de recyclage du papier et des déchets.**

*Une des principaux consommables est le papier.*

Dans le cadre de l'activité d'intermédiation professionnelle, la dématérialisation des informations est la règle sur la plupart des marchés. Ainsi, les opérations sont transmises sur les marchés par des moyens électroniques, et les « retours-marché » permettant l'alimentation des bases internes ont également été automatisés afin d'éviter les doubles saisies ; cette action qui vise à réduire les risques d'erreur et donc les risques opérationnels a également eu pour corolaire l'abandon progressif de supports papier au profit d'outils informatiques.

Dans le cadre de l'activité de bourse en ligne, les prospects souhaitant ouvrir un compte titres sont incités et aidés afin d'ouvrir leur compte en ligne. De même les documents à destination des clients (Avis d'Opéré, Relevés de compte, ...) sont disponibles sur le site internet de Bourse Direct ou leur sont adressés par email.

Les rapports annuels de la société et des sociétés consolidées cotées sont imprimés sur du papier issu de forêts gérées durablement et de sources contrôlées. Ils sont certifiés PEFC. Par ailleurs, VIEL & Cie et ses sociétés consolidées diminuent régulièrement le nombre de rapports annuels imprimés en privilégiant les supports numériques. Ainsi, le nombre de rapports imprimés par VIEL & Cie et ses filiales consolidées est en baisse de près de 60 % entre 2012 et 2015, ces rapports étant disponibles

en version électronique sur le site [www.viel.com](http://www.viel.com), [www.tradition.com](http://www.tradition.com) et [www.boursedirect.fr](http://www.boursedirect.fr) dans la rubrique «Corporate ». Les rapports annuels sont envoyés en priorité en version électronique aux actionnaires ayant manifesté le désir de les recevoir.

En outre, les rapports financiers annuels et semestriels ne sont disponibles qu'en version électronique.

Par ailleurs, en interne, des dispositions ont donc été prises, qui tendent à devenir des réflexes pour chaque salarié, comme :

- la réduction au maximum des impressions papiers (chaque imprimante est dotée d'un compteur, ainsi un reporting des consommations est adressé par voie électronique à la Direction) ;
- l'utilisation quasi systématique du format électronique pour la transmission des informations et publications diverses ;
- l'utilisation d'impressions recto-verso ;
- l'utilisation d'un papier conforme aux normes de qualité et de respect de l'environnement.

En termes de recyclage, tous les pôles opérationnels géographiques ont mis en place des démarches de recyclage qui portent principalement sur le papier et quelques consommables comme les cartouches d'imprimante. La démarche est en cours de systématisation afin de disposer dans les prochains mois d'indicateurs quantitatifs.

Sur les implantations parisiennes du Groupe, un contrat de recyclage et de valorisation a été signé dès 2011 afin de recycler et de valoriser les déchets papier. Le mode de traitement mis en place permet, outre le respect des impératifs de confidentialité des éléments détruits, de valoriser et de réintroduire dans le processus de production les papiers et cartons usagés.

En outre, la consommation de papier au sein des locaux parisiens du Groupe est stable en 2015 par rapport à 2014 à 4,9 tonnes de papier.

Enfin, un système de visio-conférence interne et sécurisé a été mis en place entre les principales implantations du Groupe, afin de réduire les déplacements des collaborateurs et ainsi réduire les émissions de CO2 engendrées par ces déplacements, sans que cette contribution ne soit pour autant quantifiable.

## 2.2. Actions engagées sur la maîtrise de la consommation d'énergie notamment au niveau de l'éclairage électrique.

*L'électricité est consommée pour l'activité quotidienne de l'entreprise, éclairage et climatisation, ainsi que par la majorité des appareils et de l'infrastructure technique des sociétés opérationnelles. Différentes initiatives ont été mises en place afin de réduire l'empreinte environnementale des sociétés du Groupe.*

Ainsi, aux Etats-Unis, les sociétés opérationnelles ont mené une action de changement de l'éclairage électrique, afin d'utiliser des LED ; l'économie par rapport à la consommation annuelle de l'ancien système a été estimée à 30 % ; de plus, les sources d'énergie ont été diversifiées lorsque cela était possible afin de privilégier les énergies renouvelables. En Asie, des instructions sont données aux différentes équipes afin d'éteindre tous les matériels inutilisés et à Londres, les bureaux sont dotés de détecteur de présence qui éteignent automatiquement les lumières.

Sur les sociétés parisiennes du Groupe, depuis avril 2009, une partie des équipes a été relocalisée dans de nouveaux locaux plus lumineux et ne nécessitant plus un éclairage continu à la lumière électrique. Des politiques ont par ailleurs été mises en place, notamment l'extinction de tous les



ordinateurs des collaborateurs chaque soir. Un collaborateur de l'équipe informatique procède à une vérification tous les soirs afin de s'assurer que ces instructions sont bien suivies.

La climatisation des locaux est également coupée automatiquement tous les soirs à 18 h.

En outre, certaines parties du bâtiment ainsi que le parking souterrain sont pourvus d'un éclairage automatique avec système de détection de présence afin de limiter les éclairages inutiles.

### 2.3. Sensibilisation des salariés français aux enjeux environnementaux

Les pratiques actuelles relatives à l'achat de nouveaux matériels prennent en compte des éléments comme la durabilité et la consommation électrique des équipements.

### 2.4. Politique d'achat

Dans le cadre de l'organisation très décentralisée du groupe VIEL, aucune politique globale d'achat n'a été mise en place, ce rôle incombant aux filiales qui ont ainsi toute latitude pour prendre les initiatives qu'elles jugeraient nécessaires.

## **3. Informations relatives aux engagements sociétaux en faveur du développement durable**

### 3.1. Impact territorial, économique et social de l'activité de la société

Les filiales opérationnelles de VIEL & Cie opèrent dans 28 pays différents, avec des bureaux significatifs dans les principales places financières mondiales.

#### 3.1.1. Maintien d'une expertise et d'un savoir-faire, et impact territorial:

L'activité d'intermédiation professionnelle compte parmi ses clients les grands acteurs de la finance mondiale, banques, hedge funds, fonds de pensions, etc. Ces clients sont implantés au plus près des grandes places financières mondiales, Londres, Paris, New-York, Tokyo, Hong-Kong, Singapour pour ne citer que les plus importantes, et l'activité de Tradition s'est donc localisée au plus près d'eux. Tradition participe, par ses équipes et par la liquidité qu'elle apporte aux marchés, au bon fonctionnement des grandes places financières mondiales ainsi que des marchés émergents.

Parmi les acteurs de l'intermédiation financière, Tradition est en outre le seul acteur global et majeur à ne pas être anglo-saxon ; les principaux concurrents du Groupe sont deux acteurs britanniques et deux acteurs américains qui ont fusionné en 2015. Dans ce domaine, qui est depuis longtemps dominé par les anglo-saxons, Tradition est une société suisse majoritairement contrôlée depuis Paris.

En ce qui concerne le pôle de bourse en ligne, Bourse Direct dispose d'un savoir-faire technique qu'il maintient à Paris et qu'il met au service de ses clients. Expert de la bourse en ligne, Bourse Direct propose aux investisseurs une plateforme complète de services, d'outils et de produits financiers via Internet : actions françaises et étrangères, produits dérivés, CFD (Contract For Difference), FOREX, trackers, warrants, certificats, turbos, OPCVM, assurance-vie. La majorité des outils mis à la disposition des clients de Bourse Direct est développée en interne par des équipes techniques basées à Paris et travaillant en coordination avec la Direction générale pour mettre en œuvre la stratégie produit définie.

Par ailleurs, sous la marque Direct Securities, Bourse Direct propose une solution globale de back-office en marque blanche, à destination des établissements financiers, pour le traitement et la gestion des comptes de leurs clients. Cette prestation de sous-traitance leur apporte une maîtrise technique de l'ensemble du processus: transmission et réception d'ordres en temps réel, négociation et compensation, tenue de comptes et conservation de titres.

Les équipes dédiées au traitement de ces opérations sont basées principalement à Paris. Bourse Direct participe ainsi au maintien sur le territoire français d'un savoir-faire technique très spécifique ainsi que d'une expertise des marchés.

Bourse Direct est une société internet, dont la communication et les contacts avec ses clients et prospects se fait très majoritairement via ses sites internet.

La société dispose cependant d'implantations à Paris et en province qui permettent de maintenir un contact moins dématérialisé avec sa clientèle. Ainsi, la clientèle qui le souhaite peut se rendre dans le siège parisien de la société ou dans les agences de Lyon, de Toulouse et de Lille (depuis début 2015), afin de rencontrer des équipes commerciales ou avoir un contact direct avec les collaborateurs de la société. Ces structures permettent d'établir et de maintenir ce contact entre la société et ses clients ou prospects.

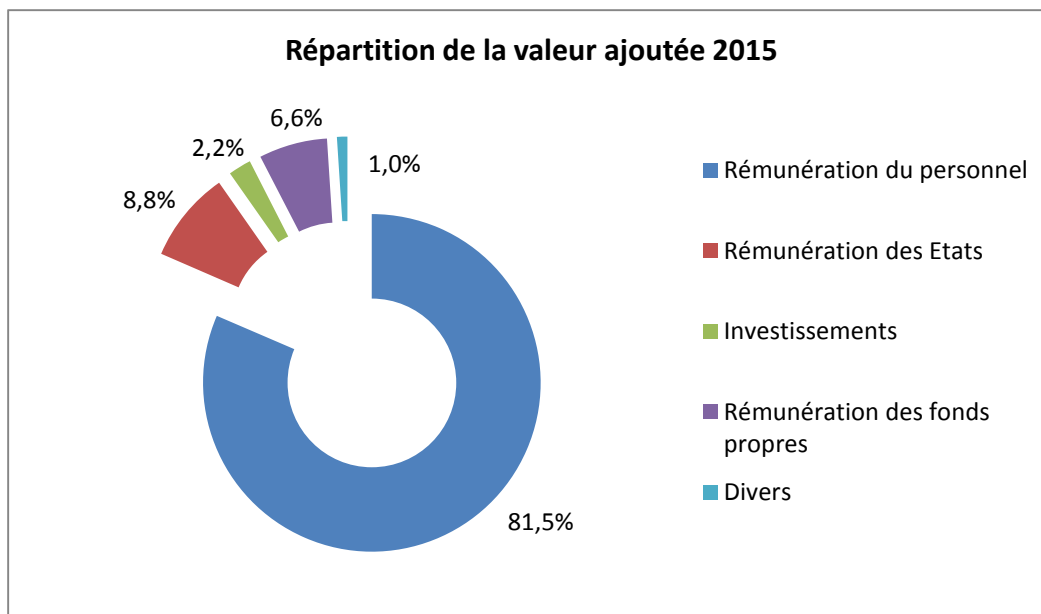
Enfin, Bourse Direct dispose d'un service de formations qu'elle met à la disposition de ses clients mais également de toute personne désireuse d'accroître ses connaissances dans le domaine de la bourse ou de la finance en général ; ces formations sont présentées dans la partie « formations » du site internet de Bourse Direct. Ces sessions de formation, délivrées gratuitement, illustrent la volonté de Bourse Direct de s'inscrire comme un acteur majeur soucieux d'une part de la compétence et de la formation de ses clients, et d'autre part de la connaissance générale des marchés financiers et de leur mode de fonctionnement.

### 3.1.2. Répartition de la valeur ajoutée :

Les filiales opérationnelles de VIEL & Cie ont privilégié une implantation locale, au plus près de leurs clients. Les spécificités de chaque secteur d'activité amènent une répartition de la valeur ajoutée différente, que l'on peut présenter ainsi.

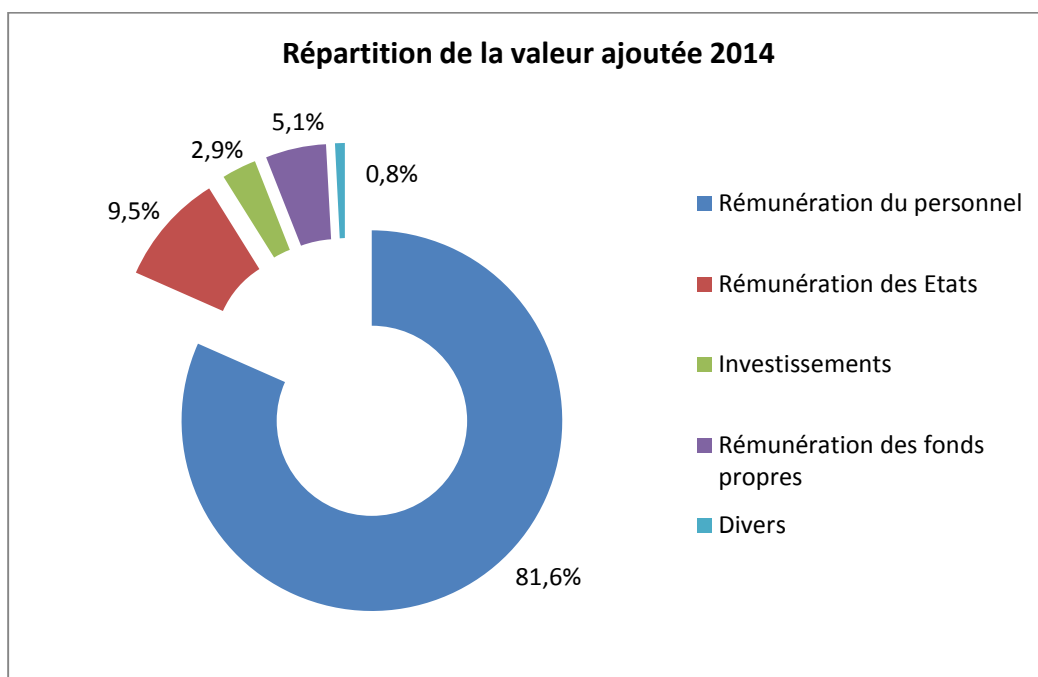
#### 3.1.2.1. Intermédiation professionnelle :

La valeur ajoutée de cette activité, à laquelle est ajoutée celle des structures de contrôle du Groupe, est la suivante :



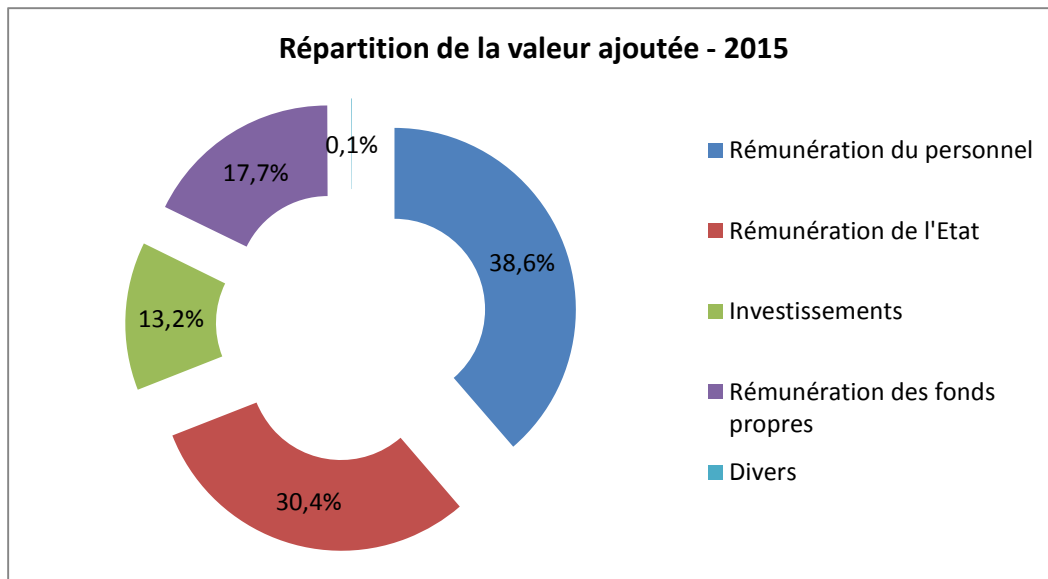
Les salariés reçoivent près de 82 % de la valeur ajoutée de l'année ; cela s'explique par les spécificités du secteur, c'est-à-dire la grande technicité et l'expertise personnelle nécessaires pour la production de cette valeur ajoutée.

A titre de comparaison, la répartition était la suivante en 2014 :

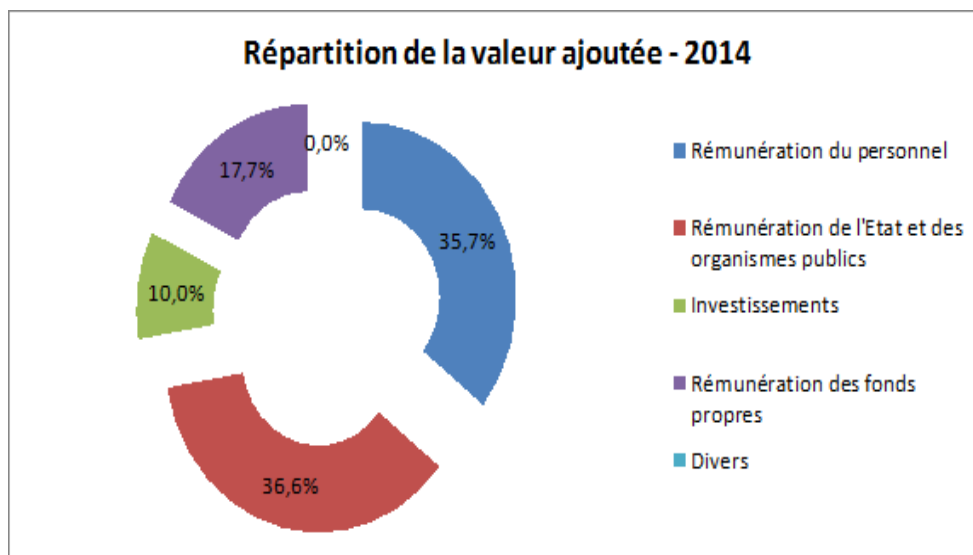


#### 3.1.2.2. Bourse en ligne :

Bourse Direct exerce son activité depuis le territoire français où est concentrée la majeure partie de ses impacts territoriaux. A ce titre, la valeur ajoutée produite par la société est répartie de la façon suivante :



A titre de comparaison, la valeur ajoutée a été répartie de la façon suivante en 2014 :



### 3.2. Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société

VIEL & Cie et ses filiales opérationnelles estiment que l'accès au marché du travail des jeunes est une priorité pour les acteurs économiques. Aussi, des étudiants sont employés pendant les périodes estivales, et tout au long de l'année pour leur permettre de se former à ses métiers, et d'obtenir des expériences professionnelles valorisantes dans le secteur de la bourse et de l'intermédiation professionnelle.

Par ailleurs, les sociétés opérationnelles peuvent être amenées à employer des étudiants pendant les périodes estivales ou en fonction de besoins ponctuels ; ces sociétés peuvent avoir recours à des étudiants en provenance d'établissements d'enseignement secondaire pour former et employer des jeunes étudiants et leur offrir une première expérience de la finance ou de la bourse.

### 3.2.1.Relation clients

Les clients de l'activité d'intermédiation professionnelle sont principalement des opérateurs de grandes banques mondiales, des hedge funds, des compagnies d'assurance ou des gestionnaires d'actifs. La relation client avec ce type de contrepartie repose essentiellement sur des contacts personnels et des besoins ponctuels exprimés par la clientèle.

La relation est, de plus, très largement encadrée par des règles prudentielles et de marché.

Dans le cadre de l'activité de bourse en ligne, qui s'adresse principalement à une clientèle de particuliers, Bourse Direct dispose d'équipes dédiées au Service client qui assure un suivi et une coordination avec les autres services de la société pour proposer une qualité de service en adéquation avec les attentes des clients. Des outils sont à la disposition de la clientèle pour suivre leur besoin et répondre à des questions ou réclamations. Le mode de communication le plus utilisé aujourd'hui est le courriel adressé par les clients au service dédié qui fait l'objet d'une réponse adaptée à chaque demande. Les clients peuvent également contacter ce service par téléphone ou par courrier. Les demandes sont prises en compte et font l'objet d'une réponse formelle. Bourse Direct travaille en permanence à l'amélioration de son Service client et participe régulièrement à des contrôles par des organismes externes afin d'identifier les points de faiblesse de son service.

Dans le cadre de cette démarche, Bourse Direct a participé à quatre reprises à l'élection du meilleur Service client de l'année. Cette démarche a conduit à identifier les principaux leviers de la satisfaction clients ainsi que les forces et faiblesses de la société ; un plan d'actions ayant été mis en place. Ces efforts ont été récompensés fin 2014 ainsi que fin 2015 par l'obtention de la meilleure note et donc l'élection en tant que Service client de l'année 2015 et 2016.

Bourse Direct poursuivra dans cette voie, afin de maintenir ce haut niveau de qualité, voire s'améliorer encore davantage.

Pour Bourse Direct, entité du groupe qui détient des fonds de la clientèle, la protection des clients est assurée par la sécurisation de leurs transactions et de l'accès à leurs données personnelles ainsi que par la prévention et l'information fournie sur les produits notamment complexes dans le cadre de passages d'ordres.

### 3.2.2.Relation avec ses actionnaires

Dans le cadre des obligations inhérentes à son statut de société cotée, VIEL & Cie est attentive à diffuser l'ensemble de l'information requise auprès de ses actionnaires.

La communication avec les actionnaires est organisée autour de différents supports. La Société dispose sur son site Internet d'une rubrique « Corporate » qui a pour objet d'apporter une communication permanente sur l'évolution de la société avec les actionnaires. Cette rubrique, outre l'indication sur le cours de bourse de la société, comporte des informations sur le calendrier financier, l'ensemble des communiqués publiés et les présentations effectuées. Dans le cadre de ses obligations de société cotée, VIEL & Cie publie semestriellement un rapport financier déposé auprès de l'AMF intégrant des informations très détaillées sur son organisation, l'évolution de son capital, sa stratégie et sa situation financière. Ce document est mis à disposition de l'ensemble des actionnaires.

La Société adresse régulièrement au marché des communiqués pour informer ses actionnaires de l'évolution de son activité (chiffre d'affaires, résultats) et de toute opération capitalistique qu'elle serait amenée à réaliser.

VIEL & Cie rencontre une fois par an ses actionnaires dans le cadre de l'Assemblée générale et leur donne ainsi l'opportunité de discuter avec la Direction de la société sur des thèmes très larges.

Enfin, les deux pôles opérationnels de VIEL & Cie sont des sociétés elles-mêmes cotées : Compagnie Financière Tradition sur le marché Suisse (SIX) et Bourse Direct en France sur Euronext Paris.

### 3.2.3. Associations professionnelles et activités de marché

Les filiales opérationnelles de VIEL & Cie opèrent dans un secteur réglementé, et sont donc amenées à échanger avec les autorités de marché dont le but est de s'assurer de leur correct fonctionnement, dans le respect de la réglementation en vigueur.

Certaines filiales sont également membre d'une association professionnelle dont le but est, la plupart du temps, de représenter les professionnels de la bourse et des marchés financiers pour promouvoir ces activités dans le pays concerné et défendre les intérêts de ses adhérents ; l'association dont sont membres les filiales françaises du Groupe compte ainsi 133 adhérents.

### 3.2.4. Sous-traitance et fournisseurs

L'activité des sociétés opérationnelles de VIEL & Cie ne repose pas sur des achats / ventes de biens matériels ; les principaux fournisseurs externes sont des acteurs de marché lui fournissant des données immatérielles. Le recours à la sous-traitance est très faible.

Dans leur pratique d'achats pour leurs besoins propres, les sociétés privilégient dans la mesure du possible des biens recyclables ou recyclés ou produits dans des conditions responsables. Certaines sociétés du Groupe ont ainsi recours à des fournitures produites par une structure d'insertion de personnes handicapées qui leur permet de disposer d'un travail dans des conditions adaptées.

### 3.2.5. Actions solidaires

Sans qu'il existe de politique clairement établie et formalisée, les entités du Groupe participent ponctuellement à des opérations de charité, comme par exemple des journées où les courtages sont reversés à des associations caritatives, ou par la subvention d'associations caritatives.

#### 4. Table de concordance

##### Informations requises par l'Article 225 de la loi Grenelle II

Référentiel	Ref	Volet			theme	informations	Chapitres et justification des éventuelles exclusions
Grenelle II	1	Social	I	a	Emploi	L'effectif total et la répartition des salariés par sexe, par âge et par zone géographique	1.1 Données relatives à la répartition par sexe et par âge confidentielles.
Grenelle II	2	Social	I	a	Emploi	Les embauches et les licenciements	1.3 Données licenciement confidentielles.
Grenelle II	3	Social	I	a	Emploi	Les rémunérations et leur évolution	1.4 et 3.1.2
Grenelle II	4	Social	I	b	Organisation du travail	L'organisation du temps de travail	1.5
Grenelle II	5	Social	I	b	Organisation du travail	L'absentéisme	1.7 Informations non disponibles sur l'ensemble des filiales du Groupe.
Grenelle II	6	Social	I	c	Relations sociales	L'organisation du dialogue social ; notamment les procédures d'information et de consultation du personnel et de négociations avec celui-ci	1.6
Grenelle II	7	Social	I	c	Relations sociales	Le bilan des accords collectifs	Information non disponible
Grenelle II	8	Social	I	d	Santé et sécurité	Les conditions de santé et de sécurité au travail	1.7 L'activité du Groupe n'expose pas ses employés à des risques spécifiques graves ; cela explique l'absence de mise en place d'indicateurs précis et centralisés dans les sociétés du Groupe relatives à des maladies professionnelles, aux affections pathologiques à caractère professionnel ou aux conditions de travail de leurs salariés.
Grenelle II	9	Social	I	d	Santé et sécurité	Le bilan des accords signés avec les organisations syndicales ou les représentants du personnel en matière de santé et de sécurité au travail	Information non disponible
Grenelle II	10	Social	I	d	Santé et sécurité	Les accidents du travail, notamment leur fréquence et leur gravité, ainsi que les maladies professionnelles	1.7 Compte tenu des activités du Groupe, aucune disposition spécifique quant au suivi de la fréquence et de la gravité des accidents du travail n'est nécessaire.
Grenelle II	11	Social	I	e	Formation	Les politiques mises en œuvre en matière de formation	1.8
Grenelle II	12	Social	I	e	Formation	Le nombre total d'heures de formation	1.8 Informations non disponibles sur l'ensemble des filiales du Groupe.
Grenelle II	13	Social	I	f	Egalité de traitement	Les mesures prises en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes	1.9

Grenelle II	14	Social	I	f	Egalité de traitement	Les mesures prises en faveur de l'emploi et de l'insertion des personnes handicapées	information non disponible
Grenelle II	15	Social	I	f	Egalité de traitement	La politique de lutte contre les discriminations	1.9
Grenelle II	16	Social	I	g	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives	Le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective	Les sociétés du Groupe respectent les stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives à la liberté d'association et du droit de négociation collective. Les informations sur l'organisation du dialogue social sont détaillées au paragraphe 1.6
Grenelle II	17	Social	I	g	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives	L'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession	Les sociétés du Groupe respectent les stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession. Les informations sur ce sujet sont présentées au paragraphe 1.9
Grenelle II	18	Social	I	g	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives	L'élimination du travail forcé ou obligatoire	Les filiales directes et indirectes de VIEL & Cie exercent dans le secteur de l'intermédiation professionnelle ou de la bourse en ligne. Elles ne sont pas concernées par le travail forcé ou obligatoire du fait de la très forte réglementation qui s'applique à elles.
Grenelle II	19	Social	I	g	Promotion et respect des stipulations des conventions fondamentales de l'OIT relatives	L'abolition effective du travail des enfants	Les filiales directes et indirectes de VIEL & Cie exercent dans le secteur de l'intermédiation professionnelle ou de la bourse en ligne. Elles ne sont pas concernées par le travail forcé ou obligatoire du fait de la très forte réglementation qui s'applique à elles.
Grenelle II	20	Environnement	II	a	Politique générale en matière environnementale	L'organisation de la société pour prendre en compte les questions environnementales et, le cas échéant, les démarches d'évaluation ou de certification en matière d'environnement	Les filiales directes et indirectes de VIEL & Cie exercent dans le secteur de l'intermédiation professionnelle ou de la bourse en ligne. Leur impact environnemental direct est donc très limité. 2.1 et 2.2.
Grenelle II	21	Environnement	II	a	Politique générale en matière environnementale	Les actions de formation et d'information des salariés menées en matière de protection de l'environnement	2.3



Grenelle II	22	Environnement	II	a	Politique générale en matière environnementale	Les moyens consacrés à la prévention des risques environnementaux et des pollutions	Les filiales directes et indirectes de VIEL & Cie exercent dans le secteur de l'intermédiation professionnelle ou de la bourse en ligne. Leur impact environnemental direct est donc très limité. C'est ce qui explique l'absence de démarche globale et formalisée sur les enjeux environnementaux.
Grenelle II	23	Environnement	II	a	Politique générale en matière environnementale	Les mesures de prévention, de réduction ou de réparation de rejets dans l'air, l'eau et le sol affectant gravement l'environnement	Les filiales directes et indirectes de VIEL & Cie exercent dans le secteur de l'intermédiation professionnelle ou de la bourse en ligne. Leur impact environnemental direct est donc très limité.
Grenelle II	24	Environnement	II	a	Politique générale en matière environnementale	Le montant des provisions et garanties pour risques en matière d'environnement, sous réserve que cette information ne soit pas de nature à causer un préjudice sérieux à la société dans un litige en cours	En raison des activités exercées par VIEL & Cie, aucune provision pour risque en matière d'environnement n'est à constituer.
Grenelle II	25	Environnement	II	b	Pollution et gestion des déchets	Les mesures de prévention, de recyclage et d'élimination des déchets	2.1
Grenelle II	26	Environnement	II	b	Pollution et gestion des déchets	La prise en compte des nuisances sonores et de toute autre forme de pollution spécifique à une activité	Les filiales directes et indirectes de VIEL & Cie exercent dans le secteur de l'intermédiation professionnelle ou de la bourse en ligne. Leur impact environnemental direct est donc très limité
Grenelle II	27	Environnement	II	c	Utilisation durable des ressources	La consommation d'eau et l'approvisionnement en eau en fonction des contraintes locales ;	Les filiales directes et indirectes de VIEL & Cie exercent dans le secteur de l'intermédiation professionnelle ou de la bourse en ligne. Leur impact environnemental direct sur ce thème est donc très limité puisque la consommation d'eau est exclusivement sanitaire.
Grenelle II	28	Environnement	II	c	Utilisation durable des ressources	La consommation de matières premières et les mesures prises pour améliorer l'efficacité dans leur utilisation	2.1 et 2.2

Grenelle II	29	Environnement	II	c	Utilisation durable des ressources	La consommation d'énergie, les mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables	2.1 et 2.2 Informations quantitatives non disponibles.
Grenelle II	30	Environnement	II	c	Utilisation durable des ressources	L'utilisation des sols	Les filiales directes et indirectes de VIEL & Cie exercent dans le secteur de l'intermédiation professionnelle ou de la bourse en ligne. Leur impact environnemental direct sur ce thème est donc très limité.
Grenelle II	31	Environnement	II	d	Changement climatique	Les rejets de gaz à effet de serre	Les filiales directes et indirectes de VIEL & Cie exercent dans le secteur de l'intermédiation professionnelle ou de la bourse en ligne. Leur impact environnemental direct sur ce thème est donc très limité. C'est pourquoi les rejets de gaz à effet de serre ne sont pas suivis.
Grenelle II	32	Environnement	II	d	Changement climatique	L'adaptation aux conséquences du changement climatique	Les filiales directes et indirectes de VIEL & Cie exercent dans le secteur de l'intermédiation professionnelle ou de la bourse en ligne. Leur impact environnemental direct sur ce thème est donc très limité. Il n'existe aucune mesure d'adaptation nécessaire au regard des activités exercées.
Grenelle II	33	Environnement	II	e	Protection de la biodiversité	Les mesures prises pour préserver ou développer la biodiversité	Les filiales directes et indirectes de VIEL & Cie exercent dans le secteur de l'intermédiation professionnelle ou de la bourse en ligne. Leur impact environnemental direct sur ce thème est donc très limité.
Grenelle II	34	Sociétal	III	a	Impact territorial, économique et social de l'activité de la société	Impact en matière d'emploi et de développement régional	3.1
Grenelle II	35	Sociétal	III	a	Impact territorial, économique et social de l'activité de la société	Impact sur les populations riveraines ou locales	3.1
Grenelle II	36	Sociétal	III	b	Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines	Les conditions du dialogue avec ces personnes ou organisations	3.2.3

Grenelle II	37	Sociétal	III	b	Relations entretenues avec les personnes ou les organisations intéressées par l'activité de la société, notamment les associations d'insertion, les établissements d'enseignement, les associations de défense de l'environnement, les associations de consommateurs et les populations riveraines	Les actions de partenariat ou de mécénat	3.2.5
Grenelle II	38	Sociétal	III	c	Sous-traitance et fournisseurs	La prise en compte dans la politique d'achat des enjeux sociaux et environnementaux.	3.2.4
Grenelle II	39	Sociétal	III	c	Sous-traitance et fournisseurs	L'importance de la sous-traitance et la prise en compte dans les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants de leur responsabilité sociale et environnementale	3.2.4
Grenelle II	40	Sociétal	III	d	Loyauté des pratiques	Les actions engagées pour prévenir la corruption	1.10
Grenelle II	41	Sociétal	III	d	Loyauté des pratiques	Les mesures prises en faveur de la santé et de la sécurité des consommateurs	3.2.1 et 3.3.1
Grenelle II	42	Sociétal	III	e	Autres actions engagées, au titre du présent 3o, en faveur des droits de l'homme	Autres actions engagées en faveur des droits de l'homme	Les filiales directes et indirectes de VIEL & Cie exercent dans le secteur de l'intermédiation professionnelle ou de la bourse en ligne. Par conséquent, aucune action spécifique engagée en faveur des droits de l'homme n'est nécessaire.