

Déclaration de Performance Extra-Financière 2022

Le présent document donne des informations concernant la performance extrafinancière du groupe VIEL & Cie, en réponse à la réglementation : décret n°2017-1265 du 9 août 2017 pris pour l'application de l'ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017 relative à la publication d'informations non financières par certaines grandes entreprises et certains groupes d'entreprises.

Les informations portent sur l'année 2022. Compte tenu de la date de publication du document, des informations portant sur le début de l'année 2023 y figurent également lorsque celles-ci étaient disponibles.

Cette Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) constitue le reporting annuel RSE obligatoire du groupe VIEL & Cie.

Introduction

Le Groupe VIEL & Cie et ses collaborateurs s'engagent dans une démarche de Responsabilité Sociétale et Environnementale (RSE).

Les événements récents nous ont confortés dans cette démarche qui nous incite à la sobriété énergétique et environnementale, pour faire face aux enjeux qui se présentent devant nous.

Notre politique s'articule autour de 4 axes principaux :

- Un engagement envers les normes les plus strictes de transparence en tant que société cotée depuis 1989 et des décisions stratégiques prises dans une perspective de long terme en tant que groupe familial, toujours centré sur l'action responsable, une solide situation financière et un rendement durable pour les actionnaires,
- Le capital humain, essentiel dans le cadre des métiers d'intermédiation financière, en garantissant de bonnes conditions de travail, et en s'assurant du bien-être et de l'épanouissement de nos collaborateurs. La formation et la recherche permanente de l'expertise sont au cœur de nos priorités,
- La maîtrise des risques, avec un fort niveau d'exigence, dans nos relations économiques avec nos partenaires et nos clients, dans le respect des valeurs éthiques,
- L'innovation et l'engagement, en maîtrisant l'impact environnemental de nos activités afin de le réduire, par des actions globales et mondiales.

Patrick Combes
Président du Conseil d'administration

Table des Matières

01	Présentation du groupe	06	Uns stratégie RSE alignée avec les enjeux
02	Modèle d'affaires	07	Gouvernance
03	Stratégie Métiers	08	Taxonomie
04	Chiffres clés	09	Rapport de l'organisme tiers indépendant
05	Cartographie des enjeux, des risques et opportunités	10	Annexes

01

Présentation du Groupe VIEL & Cie



VIEL & Cie, société holding, accompagne ses participations dans leur développement et agit en tant qu'investisseur professionnel et responsable dans des 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 (« Tradition »), société cotée sur la bourse Suisse, détenue à hauteur de 71,40 % par VIEL & Cie et représentant 95,0 % du chiffre d'affaires consolidé du Groupe international;
- la bourse en ligne au travers de Bourse Direct, société cotée sur Euronext Paris (compartiment C), contrôlée à 79,35 % ;
- la banque privée, SwissLife Banque Privée, dans laquelle VIEL & Cie détient 40 % en partenariat avec le groupe SwissLife.

02

Modèle d'Affaires

01

L'INTERMÉDIATION PROFESSIONNELLE

Le groupe Compagnie Financière Tradition ("Tradition") exerce le métier d'intermédiaire financier mondial.



Compagnie Financière Tradition

02

LA BOURSE EN LIGNE

Bourse Direct est le courtier en ligne du Groupe.



03

LA BANQUE PRIVÉE

Swisslife Banque Privée est la filiale de banque privée du Groupe



SwissLife
Banque Privée

L'Intermédiation professionnelle



Compagnie Financière Tradition

L'activité d'intermédiation professionnelle vise à mettre en relation des clients pour réaliser des opérations financières sur une vaste gamme d'instruments. L'intermédiaire financier constitue une véritable place de marché, centre de liquidité et de fixation des prix sur tous types d'instruments financiers.

Tradition assure une couverture mondiale avec des bureaux dans plus de 30 pays. Le Groupe compte parmi ses clients, les grands acteurs de la finance mondiale : banques, hedge funds, fonds de pensions, etc.

Les activités de Tradition sont localisées au plus près de ses clients à Londres, New-York, Tokyo, Hong-Kong, Singapour, Paris, dans les grands centres des marchés financiers.

Tradition se positionne comme le 3^{ème} acteur mondial après un acteur anglais et un américain. Dans ce secteur, qui est depuis longtemps dominé par les anglo-saxons, Compagnie Financière Tradition est une société suisse majoritairement contrôlée par VIEL & Cie, société française.

Tradition propose des services d'exécution à la voix, hybrides et électroniques, ainsi que des services d'information ; elle favorise la formation des prix et la liquidité transactionnelle pour un ensemble diversifié de classes d'actifs financiers et liés aux matières premières, pour les instruments au comptant et dérivés et pour les transactions allant de la plus simple à la plus complexe.

À travers ses activités, Tradition aide ses clients à négocier les déséquilibres entre l'offre et la demande ou à gérer des situations de crise sur les marchés locaux ou mondiaux. Elle constitue, pour son réseau mondial de clients, une plateforme dénuée de tout conflit et hautement efficace pour négocier, compenser des positions ou transférer des risques.

Le Groupe a connu une croissance régulière principalement organique. La stratégie vise à assurer un maillage global sur le plan international avec l'offre de produits la plus large.

Tradition est un acteur global tout en assurant un service au niveau local. Les bureaux étrangers comptent parmi leurs équipes principalement des locaux et réalisent des opérations sur des produits locaux afin de satisfaire la clientèle locale.

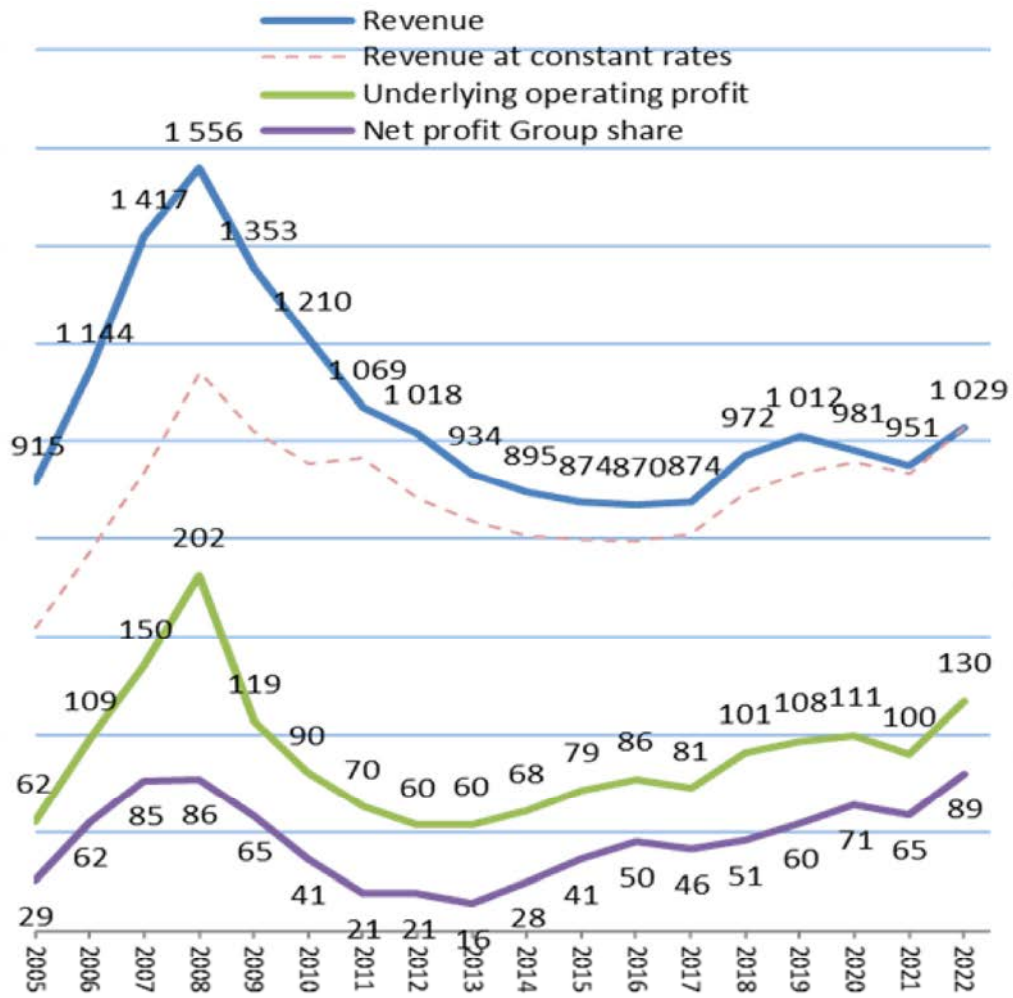
La gouvernance décentralisée du Groupe donne à ces bureaux, une forte autonomie et une capacité d'adaptation rapide au marché.

Cette indépendance permet aussi de limiter les risques locaux et prévenir le Groupe contre de potentiels effets systémiques.

Localisation du groupe Tradition



Evolution du groupe Tradition (en MCHF)



La Bourse en ligne



Bourse Direct, acteur majeur français de la bourse sur internet, est présent sur différents métiers : le courtage en ligne sur l'ensemble des produits de bourse, une gamme complète de produits d'épargne et de défiscalisation ainsi qu'une offre de prestation de services de back-office pour une clientèle d'institutionnels.

Depuis plus de 25 ans, Bourse Direct se met au service des investisseurs particuliers pour les accompagner dans la gestion de leur portefeuille boursier et aujourd'hui de leur épargne au global, tout en privilégiant une approche pédagogique.

Bourse Direct offre un service de bourse en ligne à des clients particuliers. Les clients ouvrent un compte, déposent des fonds et font ensuite leurs choix d'investissement parmi une large gamme de produits financiers : actions françaises et étrangères, OPCVM, produits dérivés.

Bourse Direct exerce son activité en France. Ses principaux concurrents sont des acteurs français qui développent également des métiers de banque en ligne, des acteurs étrangers, notamment européens, proposant une gamme de service plus ou moins étendue.

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.

Le service de Direct Securities s'adapte à chaque catégorie de clients institutionnels : sociétés de gestion, établissements financiers, groupes d'assurance, courtiers en ligne, en totale adéquation avec leurs besoins. Direct Securities fournit également un outil administratif (intranet) qui permet aux établissements financiers d'assurer un suivi complet de leur clientèle ainsi qu'un site web transactionnel dans le respect de leur charte graphique pour leurs propres clients (site blanc).

La Banque Privée



Le Groupe détient une participation dans une banque privée, en partenariat avec le groupe Swisslife. Le projet de Swisslife Banque Privée est de développer un modèle assur-banque en proposant une offre d'épargne optimal dans le cadre de gestion de patrimoine haut de gamme de la clientèle Swisslife. Cette participation étant minoritaire, ce pôle d'activité n'est pas couvert dans le document courant.

SwissLife Banque Privée s'adresse à des clients aisés et patrimoniaux, auprès desquels la banque propose une offre de gestion patrimoniale alliant assurance vie et services de banque privée, grâce à son modèle d'assureur gestion privée. À cette clientèle, SwissLife Banque Privée offre du conseil, des produits et des services de façon personnalisée. Enfin, le modèle de multidistribution de SwissLife Banque Privée lui permet d'accélérer sa croissance.

Ce modèle original s'appuie sur une gouvernance, une gestion des risques et une conformité stricte. Il intègre les grands principes de la responsabilité sociétale d'entreprise permettant à SwissLife Banque Privée de se développer durablement et d'être une entreprise citoyenne et engagée

L'écosystème SwissLife Banque Privée a pour ambition de réunir toutes les expertises nécessaires à une vie. L'histoire de la banque s'est construite autour d'une collaboration forte entre deux experts de dimension internationale, le groupe Swiss Life, actionnaire à hauteur de 60%, et le groupe VIEL & Cie, un leader mondial de l'intermédiation financière.



03

La Stratégie Métiers

01



Compagnie Financière Tradition

L'intermédiation professionnelle

L'Intermédiation professionnelle : un acteur global de l'intermédiation financière et de nouvelles offres tournées vers la donnée et le « digital » et des initiatives dans la transition énergétique.

02



La bourse en ligne

3 axes de développement : une accélération de la bourse en ligne, une diversification de l'offre et de la clientèle.

03

Stratégie RSE du Groupe Stratégie d'investissement



L'intermédiation professionnelle



Compagnie Financière Tradition

Intermédiation professionnelle : un acteur global de l'intermédiation financière et de nouvelles offres tournées vers la donnée et le « digital », des initiatives dans la transition énergétique.

L'intermédiation professionnelle

La stratégie du Groupe s'est inscrite dans une recherche de taille critique afin de se positionner comme un acteur global international. Etre un acteur global suppose de disposer de la gamme de produits financiers la plus large possible et de couvrir la zone géographique la plus étendue. Cependant, tout en étant un acteur parmi les plus importants du secteur de l'intermédiation financière, la démarche du Groupe a consisté à mettre en place des structures locales. Chaque bureau s'entoure de collaborateurs originaires du pays et traite des produits locaux avec une clientèle locale. Les bureaux sont donc triplement locaux. C'est donc ce maillage produits / zone géographique qui a fait du groupe Tradition un acteur global.

Le développement du Groupe s'est appuyé sur une stratégie de croissance organique et de construction et renforcement progressifs des activités .

Cette stratégie implique une forte décentralisation en termes d'organisation avec la mise en place de management par zone géographique : Amériques, Asie-Pacifique, Royaume-Uni et EMEA et enfin Europe continentale.

Les plateformes électroniques

Tradition met à disposition des plateformes de courtage électronique principalement développée en interne : Trad-X pour les dérivés de taux d'intérêt en euros et en sterling, ParFX pour le change au comptant.

Le Groupe détient une participation significative dans un courtier en ligne au Japon, spécialisé sur les produits FX à destination d'une clientèle de particuliers.

La société compte plus de 600 000 clients particuliers et représente environ 4% du chiffre d'affaires du Groupe. Fin 2022, Tradition a fait l'acquisition d'une plateforme d'exécution aux Etats-Unis axée sur des produits obligataires pour des institutionnels.

La vente d'information de marché

Le Groupe a mis en place une organisation afin d'accélérer la commercialisation des données de marché, soit directement, soit par l'intermédiaire de fournisseurs de données dans le cadre de sa société Tradition_Data.

Cette activité représente un chiffre d'affaires en croissance constante et a vocation à croître dans l'environnement des activités du groupe.

Initialement considérée comme une activité complémentaire, la commercialisation des données devient progressivement un segment important du métier de Tradition, doté d'un fort potentiel de croissance. D'une part, les clients sont à la recherche de sources indépendantes d'informations fiables sur les prix et les volumes pour les marchés de gré à gré et, d'autre part, le marché potentiel des données en temps réel, à la clôture ou historiques, et de l'analyse de données est en plein essor. De par son positionnement d'acteur global, le groupe Tradition dispose d'une gamme très riche de données de marché.



Des structures spécialisées dans l'énergie et les marchés de l'environnement

Via ses enseignes Tradition Green et Tradition Energy, Tradition investit dans les services qui contribuent à l'accélération du développement des industries durables de l'avenir.

Tradition Green apporte son expertise sur les marchés de l'environnement, avec des services professionnels de courtage, des conseils innovants, des acquisitions financières et des financements de projets sur les marchés de la biomasse, des biocarburants, des énergies renouvelables et du carbone.

Les services de courtage de produits environnementaux sont proposés à Londres, New York, Milan et Santiago, avec une assistance locale assurée par 25 autres bureaux. Tradition Green propose des services sur une large gamme de produits sur les marchés financiers comprenant les quotas d'émission de carbone et les crédits carbone, la biomasse, les biocarburants, les énergies renouvelables et le plastique pour le recyclage.

Tradition Energy se place sur le marché américain comme le consultant indépendant le plus important et le plus expérimenté du pays en matière de gestion des risques énergétiques, d'approvisionnement et de solutions de développement durable.

Elle assiste ses clients dans la gestion de leurs dépenses énergétiques, met en œuvre des solutions d'énergie renouvelable et élabore des stratégies intégrées de développement durable afin de réduire leur empreinte carbone. Tradition Energy fournit un ensemble intégré de processus, d'outils et de capacités opérationnels pour réduire les coûts d'énergie, améliorer les offres alternatives et gérer les risques associés.



Par ailleurs, Tradition a réduit à zéro son exposition au charbon avec la fermeture de son desk charbon à Dubaï et reste à l'écoute des opportunités pour décarboner son offre de produits sur les marchés de l'énergie.



La Bourse en ligne



La bourse en ligne : 3 axes de développement : une accélération de la bourse en ligne, une diversification de l'offre et de la clientèle.

Accélération du développement de la bourse en ligne

Bourse Direct est un acteur majeur de la bourse en ligne en France. En 2022, la société a exécuté plus de 5 millions d'ordres pour des clients particuliers et enregistre près de 280 000 comptes de clients particuliers. La société a connu un fort développement au cours des trois dernières années en recrutant plus de 100 000 nouveaux comptes. Bourse Direct regroupe les clients les plus actifs du secteur de la bourse en ligne en France.

Bourse Direct dispose d'un savoir-faire technique mis au service de ses clients. Expert de la bourse en ligne, Bourse Direct propose aux investisseurs particuliers une plateforme complète de services, d'outils et de produits financiers via Internet : actions françaises et étrangères, produits dérivés, CFD (Contract For Difference), 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.

Bourse Direct est une société de marché et 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 sur rendez-vous au siège parisien de la société ou dans les agences de Lyon, de Toulouse et de Lille, 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.

Bourse Direct s'inscrit dans le cadre d'une démarche pédagogique et propose des formations gratuites à ses clients et ses prospects. Ces formations peuvent se tenir en présentiel ou en webinaire. 4 à 5 formations sont proposées toutes les semaines.

Diversification de l'offre produits : l'Épargne

Bourse Direct développe également ses activités dans l'épargne. Depuis quelques années, la société commercialise un contrat d'assurance-vie, Bourse Direct – Vie, mis en place avec APICIL. En 2019, un nouveau contrat d'assurance-vie, Bourse Direct Horizon a été commercialisé. Ce nouveau contrat mis en place avec Generali offre une large gamme d'instruments d'investissement et notamment des titres vifs. En 2021, Bourse Direct fait l'acquisition d'un cabinet de conseil en investissement, Arobas Finance afin de diversifier son offre de produits patrimoniaux. La stratégie de Bourse Direct est d'accroître l'offre de produits d'Épargne et ainsi diversifier ses sources de revenus en parallèle des produits de courtage provenant de l'activité boursière.

Une offre pour les professionnels

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. Afin de compléter ce service à destination des professionnels, Bourse Direct a acquis 80 % de la société Exoé fin 2021, une plateforme de négociation indépendante. EXOE offre un service d'exécution d'ordres à des sociétés de gestion et propose l'ensemble des reporting réglementaires (MIFID) nécessaire à cette activité.



Stratégie RSE du Groupe

Dans le cadre de sa stratégie RSE, le groupe VIEL & Cie vise à horizon 2025 -2030 à contribuer aux efforts pour réduire les consommations énergétiques et la production de gaz à effet de serre. La mise en place d'une plus grande sobriété au sein du groupe doit permettre d'y parvenir. Par ailleurs, des actions sont menées et vont continuer à se déployer pour favoriser l'égalité, la diversité et l'inclusion au sein du Groupe. Les différentes actions envisagées sont décrites dans les risques et opportunités de la matrice de matérialité présentée ci-après.

Stratégie d'investissement

La stratégie d'investissement du Groupe s'appuie également sur un dispositif permettant de s'assurer que l'investissement s'inscrit dans le cadre de la politique RSE définie et de l'ensemble des enjeux prioritaires présentés dans la matrice de matérialité. Cette démarche implique une due diligence adaptée nécessitant une revue de ces enjeux. Dans le cadre de ses investissements financiers, VIEL & Cie a fait de choix de sélectionner des programmes d'investissements favorables à la production d'énergie renouvelable afin de soutenir ces initiatives.



04

Nos Chiffres Clés



NOS RESSOURCES

- Près de 2 500 collaborateurs
- Présence dans 30 pays



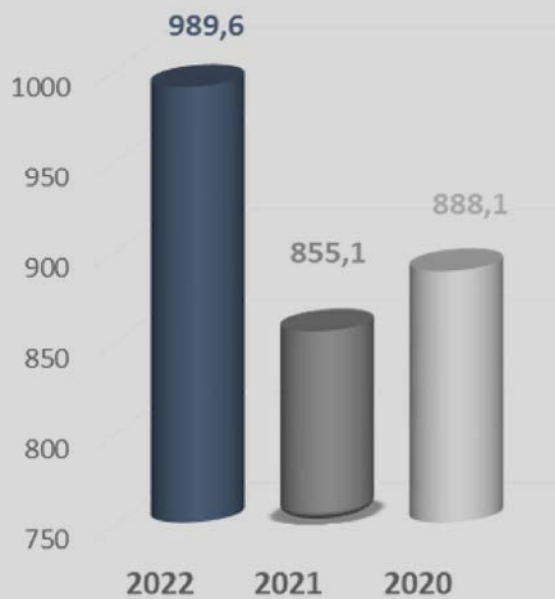


NOTRE VALEUR AJOUTÉE

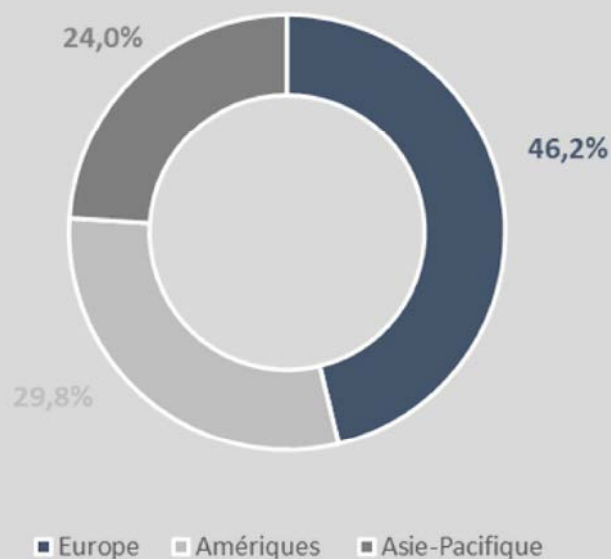
- Chiffres d'affaires 2022 : 989,6 m€
- Capitaux propres 2022 : 565,3 m€



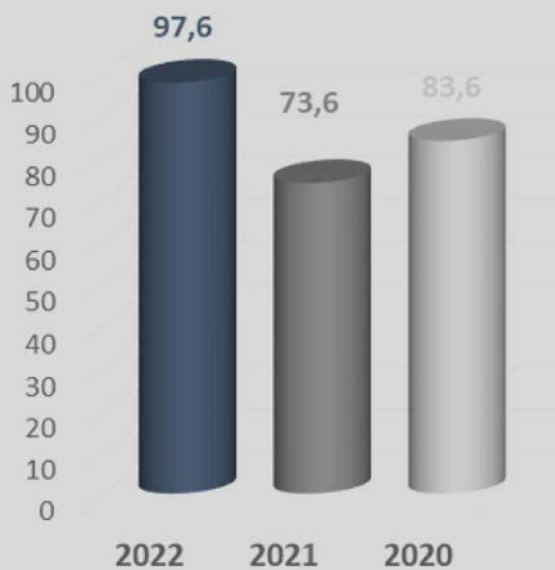
Chiffre d'affaires consolidé
(en millions d'euros)



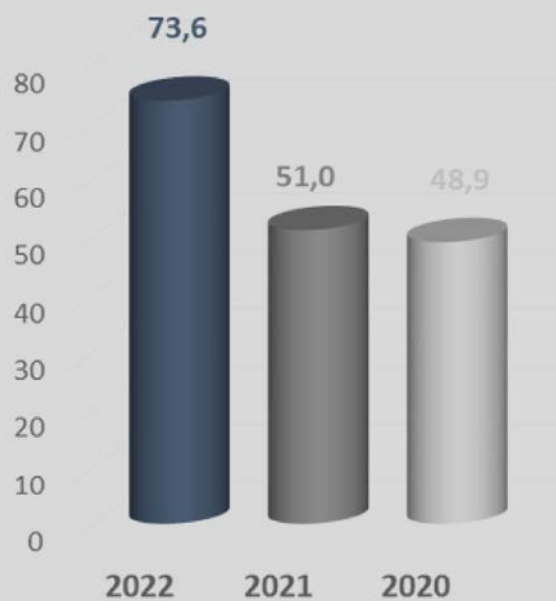
Chiffre d'affaires par zone géographique



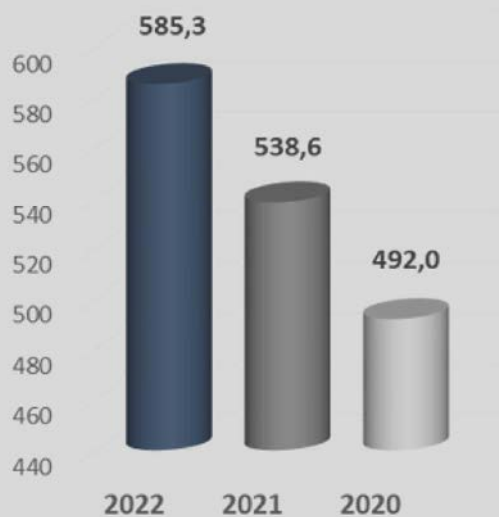
Résultat d'exploitation consolidé
(en millions d'euros)



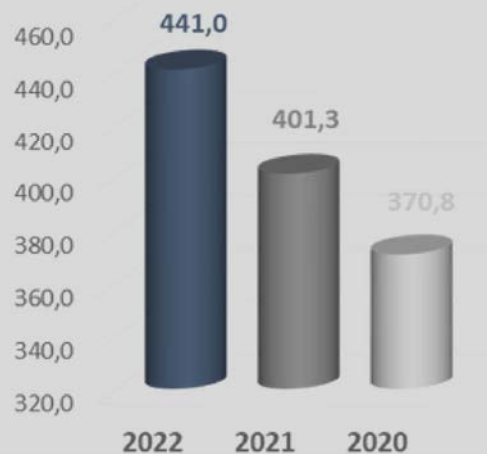
Résultat net consolidé
(en millions d'euros)



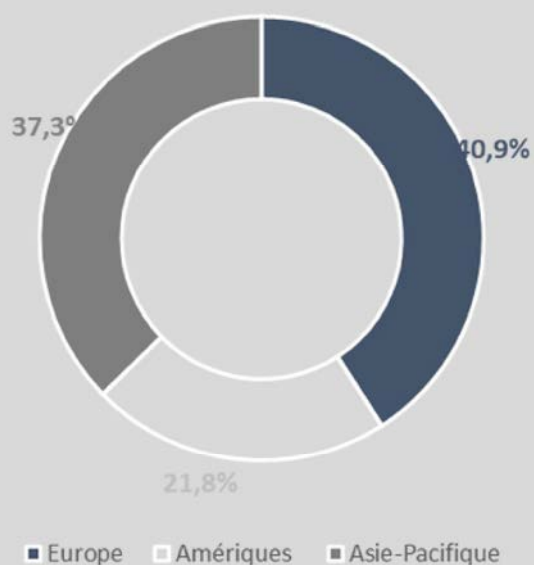
Capitaux propres consolidés
(en millions d'euros)



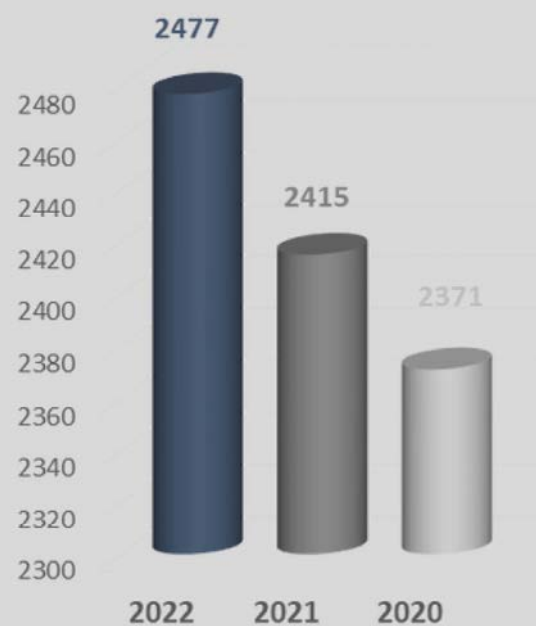
Capitaux propres consolidés pdg
(en millions d'euros)



Effectifs par zone géographique



Evolution des effectifs



05

Cartographie des Enjeux, Risques et Opportunités



De façon générale à travers le monde, les années 2021 et 2022 a permis de mettre en lumière une conjonction inédite de risques sur lesquels le groupe n'est pas forcément ni exposé, ni fortement contributeur qui, tout en étant chacun bien connu isolément, viennent mutuellement se renforcer et méritent d'être mentionnés, comme notamment :

- *les risques climatiques* avec des manifestations de plus en plus intenses et évidentes : intensité des pluies durant le cycle végétatif des cultures, gels ponctuels et localisés, épisodes de sécheresse, inondations, feux, etc, qui impactent directement notre environnement.

- *les risques sur la biodiversité* : en 50 ans, la planète a perdu les deux-tiers de ses vertébrés du fait du réchauffement climatique, de la déforestation, des incendies, de la pollution plastique ou la surpêche, et jusqu'à un million d'espèces animales et végétales sont menacées de disparition :

- 1- 33 % des sols terrestres sont déjà dégradés,
- 2- En septembre 2021, le Congrès de l'UICN 3 qui s'est tenu à Marseille a entraîné une forte prise de conscience mondiale de l'enjeu biodiversité. Le but est de parvenir à aligner au plus vite les stratégies climat et biodiversité, la première disposant aujourd'hui de standards et d'instruments de mesure définis contrairement à la seconde, et de développer des solutions écosystémiques fondées sur la nature.

- *les risques sanitaires* : la pandémie de COVID-19 a permis de mettre en lumière les liens entre dégradation des écosystèmes et multiplication des épidémies. Outre la destruction de certains habitats naturels, l'anthropisation des espaces (urbanisation, transport, exploitation...) ou l'industrialisation de la production agricole et alimentaire, c'est la perte de biodiversité au sens large (diversité génétique, diversité biologique) qui pourrait être la cause de la transmission d'agents pathogènes. Toutes les santés sont liées, rappellent les scientifiques – santé des végétaux, des animaux et des humains. C'est pourquoi, une approche interdisciplinaire et systémique « One Health » est recommandée par les scientifiques pour réduire les risques de nouvelles pandémies.

- *les risques législatifs et réglementaires* : un grand nombre de textes législatifs et réglementaires dans tous les pays du monde, résultant des crises financières rencontrées au cours des dernières années

- *les risques géopolitiques* : La crise de la COVID-19 et plus récemment la guerre entre la Russie et l'Ukraine et ses conséquences énergétiques et inflationnistes ont encore dégradé un contexte géopolitique tendu et souvent éruptif ; repli nationaliste et technologique, désordres, manifestations, grèves de grande amplitude. Tous les indices mesurant l'incertitude mondiale convergeaient déjà avant 2020 pour dire que celle-ci n'avait jamais été aussi haute depuis 2009.

Afin de fixer sa stratégie RSE, le groupe s'est attaché à établir une matrice de matérialité fixant ses enjeux sur les aspects environnementaux, de santé, sociaux, économiques et de gouvernance dans le cadre de ses métiers. Ces enjeux ont fait l'objet d'évaluations afin de déterminer les défis et opportunités qu'ils représentent pour le Groupe en matière de développement durable.

Pour construire cette matrice le groupe s'est appuyé en première approche sur l'évaluation des risques RSE auxquels il est exposé, ainsi qu'aux informations issues des rapports de Conformité et Gestion des risques collectés trimestriellement, les rapports ESG collectés annuellement sur l'ensemble des filiales du groupe VIEL & Cie, et des discussions menées lors des comités d'audit.

En seconde approche, le groupe s'est appuyé sur les standards SASB et ODD de l'ONU pour fixer ses enjeux prioritaires.

Dans le cadre de la première année de mise en œuvre, le périmètre de la collecte de l'information a été constitué des entités les plus importantes en termes de chiffre d'affaires et en nombre d'employés jusqu'à couvrir 85% du chiffre d'affaires total du Groupe et 80% des effectifs.

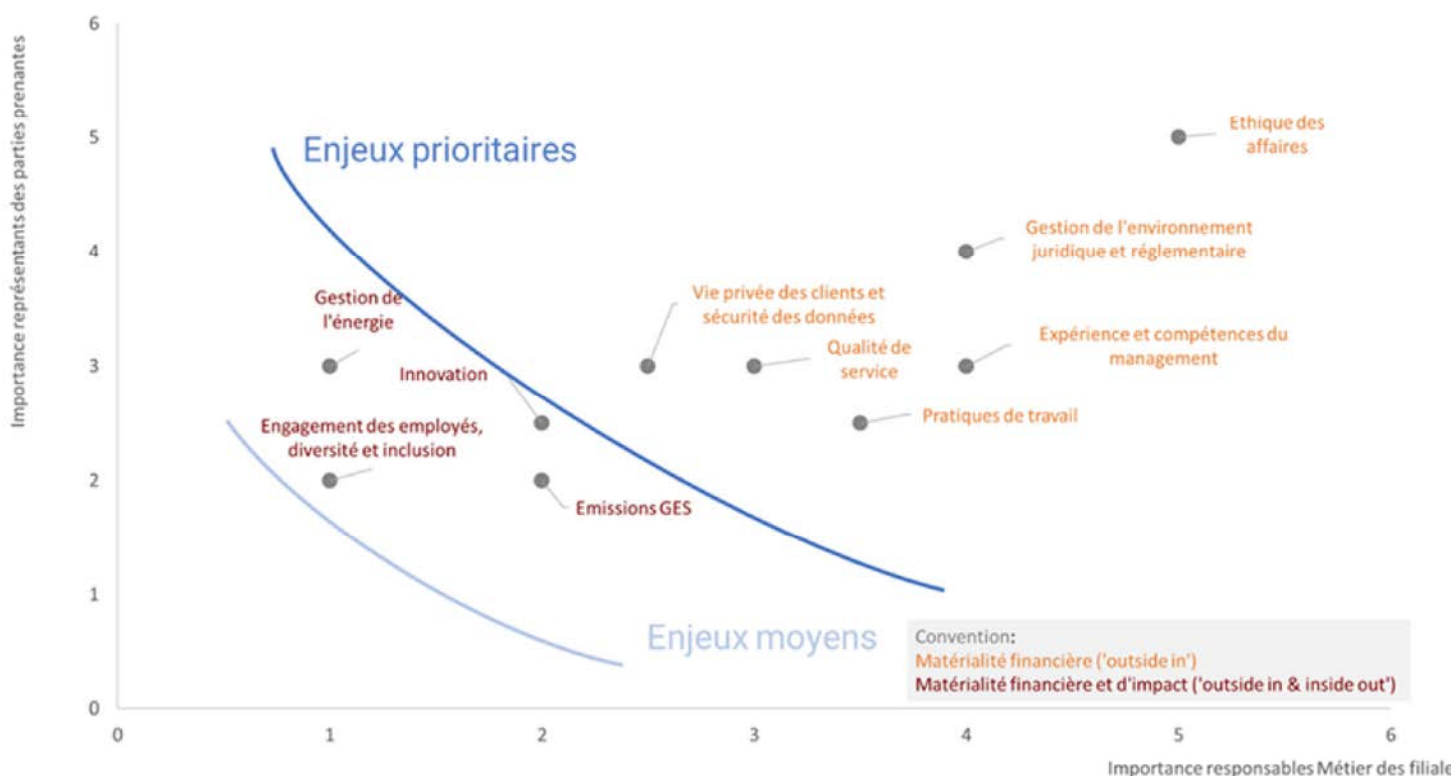
L'opportunité d'élargir le périmètre à l'ensemble des filiales du groupe pourra ensuite être examinée.



D'une manière générique, les risques et opportunités identifiés, mentionnés sont gérés dans le cadre de la gouvernance RSE du groupe VIEL & Cie qui couvre notamment :

- la définition et la revue périodique de la stratégie, ainsi que sa mise en œuvre opérationnelle.
- la définition et la revue périodique des enjeux et des risques et opportunités associés (identification, mesures, résultats, actions)
- les processus de collecte et de communication des indicateurs

Matrice de matérialité



Cette matrice se lit selon deux axes :

- Les enjeux pour les représentants des parties prenantes
- Les enjeux pour les acteurs internes notamment les responsables métiers des filiales

Les enjeux sont étudiés sous l'angle de la double matérialité (« inside out » et « outside in ») et priorisés sur la matrice. Plus il s'éloigne du 0, plus l'enjeu revêt un caractère prioritaire pour le Groupe.

Ainsi, 10 enjeux principaux ont été relevés et sont détaillés dans le tableau suivant .

Gouvernance			
Thème	Risques	Opportunités	Indicateurs
Ethique des affaires	<ul style="list-style-type: none"> -Indépendance des instances de gouvernance et conflits d'intérêts -Intégrité des employés dans leurs décisions -Corruption active ou passive -Intégrité des partenaires 	<ul style="list-style-type: none"> -Formations, meilleure compétence des employés -Renforcement des contrôles, résilience du modèle économique -Bénéfice d'image par le choix de partenaires réputés et hautement responsables -Intégrité professionnelle, meilleure protection du client 	-Formations obligatoires effectuées (base déclarative)
Gestion de l' environnement juridique et réglementaire	<ul style="list-style-type: none"> -Stratégie de développement du métier en contradiction avec les objectifs de durabilité -Difficulté à mettre en œuvre des évolutions réglementaires dans leur forme et délais -Responsabilité sociale et environnementale considérée comme peu ambitieuse ou mal communiquée -Rapport extra-financier incomplet 	-Bénéfice de réputation en tant qu'intermédiaire reconnu hautement responsables	-Qualité des relations avec le régulateur
- Expérience et compétence du management	<ul style="list-style-type: none"> - Manque de recul et de vision des instances de gouvernance - Manque d'expérience et d'expertise de l'encadrement - Incapacité à déléguer et transmettre le savoir 	<ul style="list-style-type: none"> -Optimisation de la productivité -Valorisation, fidélisation des employés 	- Nombre moyen d'années d'ancienneté du top management dans le groupe (direction groupe VIEL & Cie, responsables de région, responsables des fonctions groupe)
- Qualité de service	<ul style="list-style-type: none"> - Incapacité du service fourni à tenir les engagements ou à satisfaire les attentes du client - Litiges juridiques avec les clients ou les intermédiaires 	-Fidélisation des clients	-Nombre de litiges
- Vie privée des clients et sécurité des	<ul style="list-style-type: none"> - Perte, endommagement ou fuite de données clients, données physiques de l'entreprise et archives : risque de réputation 	-Meilleure qualité de services avec des infrastructures sécurisées plus résilientes, en particulier pour l'activité Bourse Direct	-Formation des effectifs à la cyber-sécurité

SOCIAL

Thèmes	Risques	Opportunités	Indicateurs
Pratique de travail et relations avec les employés	<ul style="list-style-type: none"> - Perte de talents liée au process de recrutement - Perte de compétences voire d'activité due au départ de personnel clé ou de toute une équipe - Absentéisme, démotivation ou perte de talent lié à la rémunération ou au manque de dialogue social - Embauche d'un employé présentant des conflits d'intérêts - Violations des règles de conduite par les employés - Litiges juridiques avec des employés 	<ul style="list-style-type: none"> - Attractivité de l'entreprise et rétention des talents avec des avantages en termes de rémunération, de formation, d'évolution professionnelle et d'environnement de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de rotation du personnel - % de salariés sortants ayant bénéficié d'une mobilité géographique ou fonctionnelle.
Engagement des employés	<ul style="list-style-type: none"> - Harcèlement ou traitements discriminatoires de collaborateurs - Attractivité de nouveaux talents 	<ul style="list-style-type: none"> - Contribution aux corrections d'inégalités sociales et économiques locales aux filiales 	<ul style="list-style-type: none"> - Taux d'employés par genre - Taux d'employés par tranche d'âge (<30, 30-50, >50)

ENVIRONNEMENT

Thèmes	Risques	Opportunités	Indicateurs
Innovation	<ul style="list-style-type: none"> - Risque d'obsolescence des solutions technologiques - Non prise en considération des exigences ESG des clients 	<ul style="list-style-type: none"> - Déploiement de plateformes techniques accessibles au plus grand nombre - Développement de nouvelles activités services 	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de croissance en chiffre d'affaires de Tradition Green Energy U - Taux de croissance en chiffre d'affaires de Tradition Energy U
Emission GES	<ul style="list-style-type: none"> - Bâtiments ou fournisseurs mis en péril par des événements extrêmes ne permettant plus d'assurer les activités - Risques de réputation (essentiellement clients, investisseurs) liés à l'inaction climatique 	<ul style="list-style-type: none"> - Contribution à la diminution des GES et à l'atteinte des objectifs de l'accord de Paris - Sensibilisation des employés aux enjeux climat - Reduction de l'exposition de variations des coûts de matières premières carbonées. - Financement d'associations œuvrant à la protection de l'environnement et luttant contre le changement climatique 	<ul style="list-style-type: none"> - Bilan carbone (dans la limite des données disponibles 2022)
Gestion de l'énergie	<ul style="list-style-type: none"> - Délestages interrompant l'activité des plateformes électroniques - Hausse des coûts opérationnels (internes et fournisseurs) 	<ul style="list-style-type: none"> - Contribution aux politiques de sobriété énergétique - Amélioration de l'efficacité énergétique informatique (2022) - Financement de la transition au travers d'investissements 	<ul style="list-style-type: none"> - Consommation électrique (dans la limite des données disponibles 2022)

06

Une Stratégie RSE alignée avec ces Enjeux

01

Gouvernance

L'éthique des affaires, compétence, qualité de service et sécurité

02

Société

Stratégie RSE portée par les enjeux sociétaux, centrée le développement de ses employés

03

Environnement

Environnement, enjeux énergétiques et du changement climatique



Gouvernance : L'éthique des affaires, compétence, qualité de service et sécurité.

Présent dans plus de 30 pays, le Groupe travaille avec du personnel formé à l'ensemble des réglementations propres à chaque pays afin d'en garantir leur bonne application. Le management local dispose de l'expérience nécessaire et des compétences propres pour anticiper ses objectifs et transmettre le savoir indispensable aux équipes sur lesquelles repose la mise en œuvre.

Ethique des affaires

L'environnement réglementaire entourant le Groupe continue d'évoluer à la fois sur le plan national et international. Il est attendu des filiales qu'elles se conforment à un ensemble de règles complexes et exigeantes et qu'elles procèdent et fournissent une divulgation sur des problématiques comme le délit d'initié, l'entente sur les prix et la manipulation de marché.

En outre, elles sont sujettes au respect des règles contre des pratiques telles que l'évasion fiscale, la fraude, le blanchiment d'argent, les conflits d'intérêts et la corruption. Au travers de sa gouvernance, le groupe s'assure de la parfaite conformité réglementaire par le biais de contrôles internes robustes et d'un niveau de services satisfaisant les normes professionnelles les plus élevées de l'industrie.



De par l'indépendance des acteurs opérationnels et du management, et leur connaissance des règles d'intégrité, les processus décisionnels sont guidés par l'intérêt du client excluant tout conflit avec des intérêts propres d'autres parties prenantes internes ou externes.

Le groupe VIEL & Cie bénéficie d'une gouvernance forte, suivie et évaluée trimestriellement au travers d'indicateurs de conformité des pratiques dans ses filiales et des recommandations des organes de contrôles internes (audit et contrôle permanent) et externes (audit et régulateurs le cas échéant).

Le Groupe s'engage à maintenir des normes éthiques et d'intégrité élevées en étant conscient que les sociétés capables d'assurer une parfaite conformité réglementaire par le biais de contrôles internes robustes et capables d'offrir des services satisfaisant les normes professionnelles les plus élevées du secteur seront mieux positionnées pour établir une relation de confiance avec les clients, conduisant à une augmentation des revenus et pour protéger la valeur actionnariale en minimisant les pertes subies en résultat de procédures judiciaires.

Le code d'éthique et le code de conduite anti-corruption fournissent à tous les employés des conseils sur les bonnes pratiques et le bon comportement à adopter dans les affaires. Ils sont complétés par des politiques plus détaillées du groupe, telles que les politiques relatives à la lutte contre la corruption, à la sécurité financière, aux conflits d'intérêts, ainsi que par d'autres politiques et lignes directrices du groupe et locales.

La politique du Groupe sur les conflits d'intérêts définit les dispositions relatives à l'identification et à la gestion des conflits d'intérêts. Des exemples pratiques et des scénarios de conflits d'intérêts sont fournis pour aider les employés à identifier les situations à risque et à réagir de manière adéquate et conforme à la politique.

Le Groupe a également mis en place un dispositif de recueil et de traitement des alertes permettant aux employés des filiales de signaler un fait grave et non conforme aux règles qui gouvernent la conduite des activités du Groupe.

Ce dispositif a été communiqué aux filiales opérationnelles afin d'assurer la convergence des alertes vers le Comité éthique implémenté au niveau du Groupe et le suivi de toutes les alertes au sein du Groupe.

De fait, le Groupe n'est rendu coupable d'aucune sanction concernant des comportements de fraude, de délit d'initié, d'abus de confiance ou autres comportements pouvant entraver l'intégrité des activités du Groupe.

Avec son positionnement international, afin de permettre le développement personnel et professionnel de ses employés et l'approfondissement de leur compétence, le Groupe propose des programmes de formations et veille à leur exécution.

Le taux de formations obligatoires est considéré comme un indicateur clé qui a été suivi en 2022 via le reporting de la conformité afin de s'assurer que toutes les formations obligatoires du point de vue réglementaire, ont bien été menées par les entités du Groupe.



Gestion de l'environnement juridique et réglementaire

Outre le respect des réglementations relatives à la sécurité financière, assurer la conformité avec les réglementations relatives à la durabilité de l'entreprise et de son modèle d'affaire est un enjeu majeur pour VIEL & Cie, qui s'attache à garantir des relations sur le long terme, mutuellement bénéfiques pour ses clients, ses investisseurs et la société au sens large.

Ces réglementations sont en forte évolution – en particulier en Europe – et nécessitent une adaptation rapide, en termes de gouvernance et reporting. Le groupe VIEL & Cie assure, au travers de sa veille réglementaire, de la compréhension de ces nouveaux enjeux et anticipe les exigences du régulateur à venir.

Le groupe VIEL & Cie est à l'écoute des régulateurs et s'assure de la bonne qualité des relations locales pour l'anticipation et la mise en œuvre des évolutions. Les relations avec les régulateurs locaux en 2022 ont été stables dans un environnement habituel, sans préoccupations spécifiques.

Parallèlement, le comité d'audit recense et s'assure du traitement de toute recommandation issue d'éventuels audits des régulateurs. L'environnement réglementaire et juridique est pris en compte et évalué dans tout développement d'activités du Groupe.

Un comité de validation des nouvelles activités est organisé en local (new initiative committee). Celui-ci examine et propose les mesures pour assurer l'alignement avec les réglementations en cours avant l'approbation du lancement de l'activité par le comité de direction. Les nouveaux produits et activités sont déclarés par ailleurs en central dans le rapport trimestriel de conformité (Compliance report) afin de s'assurer de la compatibilité avec la politique du Groupe.

C'est dans ce cadre que par exemple, le groupe VIEL & Cie s'interdit le secteur des cryptomonnaies tant que celui-ci n'est pas réglementé. Par ailleurs, dans le contexte géopolitique lié à la guerre en Ukraine, le groupe VIEL & Cie a décidé de maintenir ses effectifs locaux pour limiter l'impact social mais a mis totalement en sommeil en 2022 ses activités en Russie.

Le principal indicateur retenu dans le cadre de cet enjeu concerne la qualité des relations avec les régulateurs.

Expérience et compétence du management

Le secteur financier dans lequel évolue le Groupe est une industrie de services relativement complexes. Les produits financiers sont nombreux et leur structuration souvent très technique, dans un marché fortement concurrentiel.

Le positionnement et la stratégie du Groupe doivent être explicites pour permettre aux employés d'agir en cohérence.

A cette fin, le Groupe s'assure via ses pratiques RH que le management dispose de l'expérience nécessaire et des compétences propres pour anticiper ses objectifs et transmettre le savoir indispensable aux équipes sur lesquelles repose la mise en œuvre.

De par les politiques de recrutement locales, le personnel d'encadrement est majoritairement issu de postes opérationnels (brokers, auditeurs), lui conférant une expérience pratique et technique du métier en appui à leurs fonctions managériales.

Le comité exécutif de Tradition ainsi que le Directoire de Bourse Direct qui réunissent de façon régulière les membres du « top management » sont aussi des forums d'échange et de partage permettant de maintenir un bon niveau de connaissance du milieu et de ses enjeux en général, y compris les enjeux relatifs à la gestion des ressources et des compétences.

L'ancienneté moyenne des membres de ces instances de gouvernance ainsi que des responsables des fonctions clés dans le groupe VIEL & Cie vient confirmer le niveau d'expérience et de compétence du personnel d'encadrement et de direction.

Ainsi, le nombre moyen d'années d'ancienneté du « top management » dans le Groupe (direction du groupe VIEL & Cie, responsables des fonctions Groupe, responsables de région) a été retenu comme indicateur relatif à cet enjeu. L'ancienneté moyenne pour 2022, s'élève à 22,4 ans.

Qualité de service

Dans le cadre des obligations réglementaires relatives à la directive MIFID, le groupe VIEL & Cie est soumis en Europe au régime de la meilleure exécution.

Celle-ci consiste à obtenir, lors de l'exécution des ordres, le meilleur résultat possible pour les clients. Cette obligation fait l'objet d'un reporting complet auprès des autorités de régulation (via la plateforme RDT) visant à pouvoir répondre notamment à toute demande de justification précise de prix d'exécution (fonction des cours, carnet d'ordre, liquidités,...).

Au-delà de la contrainte réglementaire, l'aptitude du Groupe à satisfaire les besoins exprimés ou implicites des clients, est particulièrement scrutée pour s'assurer de ce positionnement dans le secteur concurrentiel du courtage dans lequel il évolue.

Cette exigence est d'autant plus renforcée dans le domaine du Retail, où Bourse Direct investit fortement dans une qualité de service à la fois technique - pour assurer de très hauts niveaux de disponibilité et robustesse de sa plateforme électronique -et humaine pour répondre avec la meilleure diligence aux demandes de ses clients particuliers, les former afin de limiter leurs risques, et les accompagner au plus près.

La qualité de service, comme aptitude des services proposés à satisfaire les besoins exprimés ou implicites des clients, est particulièrement critique dans le secteur concurrentiel dans lequel évolue le Groupe.

S'engager sur un niveau de services, qu'il soit lié à une qualité des prestations intellectuelles d'intermédiation ou à la robustesse et performance de plateformes informatiques, exige une forte maîtrise de ses processus internes.

La répercussion – positive ou négative - de la satisfaction exprimée par le client joue sur la fidélisation et la réputation.

Dans l'activité française Bourse Direct, une équipe de 20 personnes est dédiée à plein temps pour assurer le support aux clients particuliers et la qualité de service. De plus, des équipes disséminées dans plusieurs villes s'assurent d'un support de proximité et de dispense de formations.

Le nombre de litiges relatifs aux clients en 2022 rapporté au nombre de clients est insignifiant , inférieur à 1% sur la base du nombre total des clients).

Vie privée des clients et sécurité des données

Le modèle d'affaire du Groupe repose sur l'utilisation de logiciels, infrastructures et services informatiques indispensables à la conduite des opérations. Conscient que ces dispositifs sont potentiellement la cible de menaces croissantes pour la sécurité des données de ses clients, le Groupe veille à ce que chaque filiale dispose d'une politique de cybersécurité alignée avec les exigences locales. Cette politique est renforcée chez Bourse Direct de par la nature numérique de ses activités métiers. En outre, aligné avec les principes RGPD, le Groupe s'attache à ne pas exploiter une donnée personnelle d'un client en dehors du cadre strict de sa relation directe avec lui, et s'interdit par exemple son utilisation croisée à des fins de développement marketing.

La politique de sécurité informatique au sein du Groupe est décentralisée par région en fonction des réglementations locales et sa mise en œuvre déléguée dans les filiales. Elle est doublement renforcée chez Bourse Direct qui s'adresse à une clientèle de particuliers en nombre. Celle-ci est par ailleurs soumise à la transmission régulière d'informations spécifiques sur les incidents auprès de l'autorité de régulation française, l'ACPR.

Enfin, dans le cadre de toute nouvelle activité, le comité d'activité nouvelle (new initiative committee) vérifiera en local que le projet répond aux exigences de sécurité relatives à la protection des données.

L'indicateur de mesures retenus est la couverture de la formation des collaborateurs du Groupe à la cybersécurité sur base trimestrielle. En 2022, la grande majorité des filiales a déployé cette formation



Social : politique centrée sur le développement de ses employés et l'inclusion.

La création de valeur est un processus de concertation qui implique diverses parties prenantes telles que les fournisseurs et les clients, les collaborateurs et les cadres, les dirigeants de l'entreprise et les administrateurs, les régulateurs et les investisseurs, et autres tiers. Elle résulte de configurations organisationnelles et institutionnelles qui permettent la coopération entre diverses parties prenantes publiques et privées.

Un écosystème en bonne santé suppose qu'il existe une concurrence entre les entreprises ; pourtant, il dépend aussi de la coopération entre les parties prenantes.

Parmi les principales parties prenantes, les collaborateurs sont des contributeurs majeurs au processus de création de valeur qui bénéficie en dernier ressort aux parties prenantes. Notre mission en matière de responsabilité sociétale vise à aller au-delà des actionnaires et des profits à court terme.

Pratique de travail et relations avec les employés

Le métier d'intermédiaire financier requiert des qualifications techniques spécifiques à la finance et, concernant la plateforme électronique de négociation de Bourse Direct, de compétences informatiques pointues. Ces postes hautement qualifiés peuvent être difficiles à pourvoir et provoquer des taux de roulement élevés. Outre le respect des normes de travail communément admises et le respect des droits des travailleurs, la politique RH du Groupe s'attache particulièrement à l'équité des rémunérations et s'assure du bien-être au travail pour conserver ses équipes et leur motivation.

L'envergure internationale du Groupe lui permet aussi d'être à l'écoute des souhaits de mobilité géographique de ses employés, tant pour motifs personnels que professionnels. La capacité du Groupe à assurer une mobilité fonctionnelle, d'opérateurs de terrain vers le management ou vers les fonctions support est aussi un atout pour préserver la richesse de son capital humain. En outre, la pratique de management se veut horizontale: les employés étant par nature très autonomes compte tenu de leur niveau de qualification, et le management, issu principalement des rangs opérationnels, reste très accessible.

Les engagements sociétaux du Groupe en faveur du développement durable s'inscrivent donc dans une démarche favorisant l'épanouissement et le bien-être de ses collaborateurs à travers le monde. En premier lieu, la prévention en matière de santé et de sécurité est une préoccupation prioritaire et permanente pour le Groupe dans toutes ses activités. Partout, le Groupe s'engage pour garantir l'intégrité physique et morale de ses collaborateurs. Favoriser, le développement professionnel et personnel de chaque collaborateur s'inscrit également dans le cadre de cet engagement.

La stratégie de croissance organique de Tradition est créatrice d'emplois dans de nombreux pays. L'exercice du métier de courtier implique un haut niveau de technicité et une fine connaissance des instruments financiers.

Avec son positionnement international, afin de permettre le développement personnel et professionnel de ses employés et l'approfondissement de leur compétence, le Groupe propose des programmes de formations et facilite la mobilité des collaborateurs même si les équipes restent majoritairement locales. Cette mobilité est perçue comme une source d'opportunité et de motivation pour les employés.

Grâce à la compétition qui caractérise le secteur, le Groupe doit continuer à attirer et à retenir les meilleurs talents. Pour y parvenir, il crée les conditions d'un cadre de travail sûr, recrute une main-d'œuvre diversifiée et donne de l'autonomie aux collaborateurs motivés qui souhaitent se développer personnellement et professionnellement, le tout avec des rémunérations ambitieuses, compétitive et équitable. Lorsque les collaborateurs ont les moyens de donner le meilleur d'eux-mêmes au travail, la productivité et les bénéfices s'accroissent habituellement au même rythme que le moral du personnel et la culture de l'entreprise.



Dans le respect de la politique groupe et de l'environnement réglementaire, chaque filiale met en œuvre localement ses propres processus afin de se rapprocher au mieux des attentes des ressources locales et préserver ainsi la motivation du personnel et favoriser l'attractivité du Groupe auprès des talents recherchés. Tous les salariés du groupe VIEL & Cie sont informés et doivent signer une déclaration d'absence de conflit d'intérêt à l'embauche.

Les objectifs de performance sont clairement définis dans le cadre du processus d'évaluation des performances et du développement des employés en assurant l'égalité de rémunération et d'avantages entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale.

La structure organisationnelle horizontale et les horaires variables des bureaux sur un plan international, offrent aussi à chaque collaborateur un accès direct à la direction et la liberté de trouver davantage de flexibilité pour gérer ses responsabilités personnelles et professionnelles. En effet, le Groupe accorde une attention particulière à la qualité du dialogue social au sein des sociétés.

En outre, les collaborateurs du Groupe peuvent exercer plusieurs fonctions et explorer aisément les opportunités offertes au sein du Groupe pour développer leur profil professionnel en recherchant de nouvelles expériences d'apprentissage, profiter de l'acquisition de nouvelles compétences et de connaissances d'autres segments des activités, améliorer la compréhension collective du Groupe sur le secteur, échanger des informations et proposer de nouvelles idées pour mieux travailler ensemble. Le Groupe considère que ces conditions contribuent à son agilité et motivent les collaborateurs, car ils peuvent constater l'impact de leur travail sur la réussite de l'entreprise et réaliser ainsi que chacun a un rôle crucial à jouer dans l'écosystème.

Les investissements favorisant le développement personnel et professionnel des collaborateurs sont essentiels pour maintenir le positionnement de l'entreprise et des services de qualité.

Le Groupe est convaincu que l'engagement croissant des collaborateurs et le faible taux de rotation du personnel sont directement liés aux efforts visant à leur donner davantage d'autonomie. C'est pourquoi le Groupe a l'intention de saisir chaque opportunité qui se présente pour favoriser une forme de développement organisationnel durable, socialement conscient et tourné vers l'avenir afin de maximiser les bénéfices pour toutes les parties prenantes.

Des accords collectifs ont pu être conclus dans différentes entités du Groupe notamment en France. Un accord porte principalement sur l'organisation de temps de travail et de présence au bureau sur les activités de bourse en ligne favorisant ainsi une plus grande souplesse dans l'organisation du travail pour les collaborateurs par rapport à leur temps de présence et de télétravail.

Pour ce qui concerne la promotion de l'activité physique et sportive des collaborateurs au sein du Groupe aucune action particulière n'a été initiée dans ce domaine considérant qu'il ne s'agit pas un risque majeur au sein du Groupe. Cependant, la majorité des activités françaises est installée dans des locaux disposant d'une salle de sport facilitant ainsi l'accès à des installations sportives pour l'ensemble des collaborateurs.

Le niveau de rotation du personnel est suivi et analysé en tant qu'indicateur de rétention des talents au sein du Groupe. En 2022 le Groupe a enregistré un faible taux de rotation, inférieur à 17%. Environ 33% des employés sortants représentent des personnes qui ont bénéficié de mobilité géographique ou fonctionnelle. Il est à noter que le nombre des personnes qui ont bénéficié d'une mobilité géographique et fonctionnelle a été exclu des sorties d'effectifs pour le calcul du taux de rotation. Ce calcul inclut toutes les personnes disposant d'un contrat à durée déterminée et indéterminée (hors stagiaire).

Engagement des employés, diversité et inclusion

De par sa nature, le Groupe favorise la diversité et la mixité culturelle liée à une implantation dans plus de 30 pays différents à travers le monde. La réalisation du potentiel d'une main-d'œuvre diversifiée est considérée comme essentielle à sa réussite.

Le groupe VIEL & Cie s'assure que la culture et les pratiques RH promeuvent la diversité et l'inclusion dans le recrutement. L'opportunité d'opérer dans ce Groupe déployé à l'international est offert à tous les talents locaux sans discrimination de genre, âge, handicap, croyances, culture, ethnie ou orientation sexuelle.

Le groupe VIEL & Cie est aussi à l'écoute des souhaits de mobilité de ses employés, favorisant ainsi la mixité des cultures. Si le secteur est très structurellement plutôt masculin, le Groupe veille à s'assurer que des femmes occupent des postes opérationnels dans chacune de ses filiales. Sa politique de recrutement aux postes managériaux a permis une forte représentativité féminine dans les organes de direction.

Le Conseil d'administration de VIEL & Cie compte aujourd'hui trois femmes sur les sept membres qui le compose.

Le pôle Bourse Direct, les entités françaises de Tradition, ainsi que des directions clé au niveau du Groupe (direction juridique, direction marketing stratégique, direction conformité et risques opérationnels) sont dirigées par des femmes.

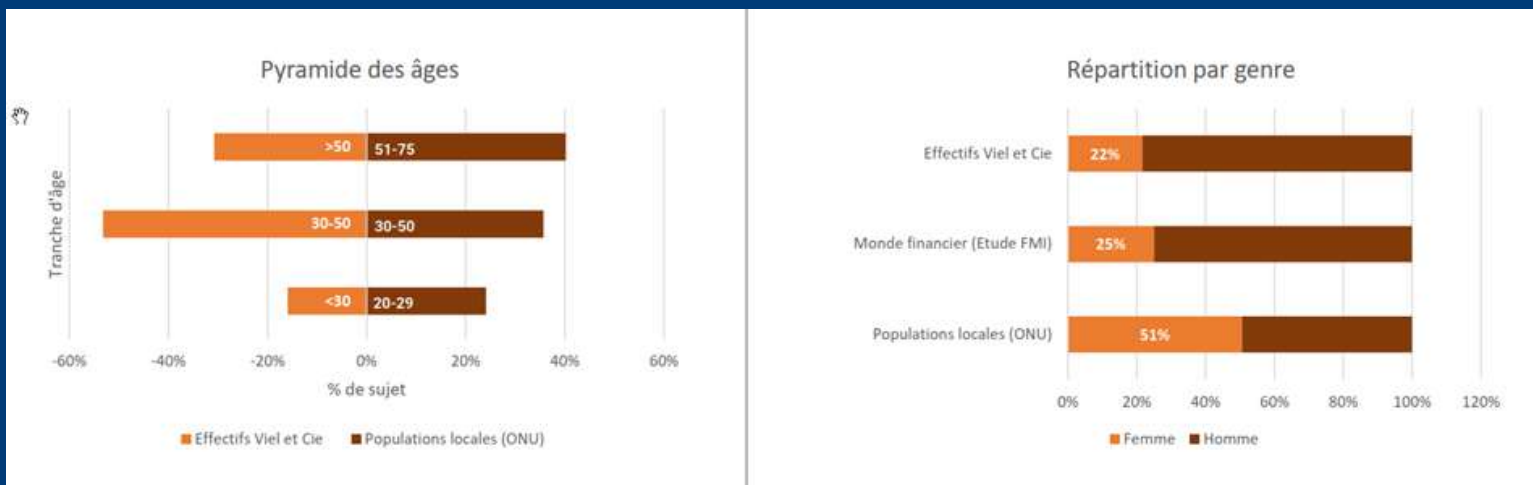
Une égalité parfaite entre hommes et femmes est respectée au sein du comité de Direction de Bourse Direct. Même si les femmes sont moins nombreuses au sein de l'entreprise, les femmes sont très représentées au sein de la direction puisque le directoire est composé de 2 femmes. Bourse Direct publie les résultats en matière d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article D.1142-5 du code du travail, avec un index à 94/100.)

Par ailleurs, Bourse Direct a signé la charte de la diversité et également participé à la semaine du handicap. Des actions ont été menées en 2022 pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.



Le Groupe s'investit dans la promotion de l'égalité et la diversité, en créant une culture de cohésion et d'intégration. Il reconnaît que des employés issus de milieux et d'expériences différents peuvent apporter des connaissances précieuses à l'environnement de travail. L'objectif des entités du Groupe est de recruter et de conserver une main-d'œuvre diversifiée qui reflète les marchés mondiaux sur lesquels le Groupe est présent.

Des indicateurs RH sont intégrés dans les processus de suivi du niveau de diversité, d'égalité et d'inclusion au sein du Groupe et comprennent des statistiques par sexe, catégorie d'employé et âge.



Environnement : enjeux majeurs lié à l'énergie et au changement climatique.

Entreprise consciente de son impact sur l'environnement et déterminée à suivre ses performances environnementales.

Consommation d'énergie et gaz à effets de serre, gaspillage

L'enjeu environnemental le plus prégnant dans le cadre de l'activité d'intermédiation est le climat. La résilience climatique des territoires et infrastructures liés au Groupe est un enjeu qui prend de l'importance et est à ce titre particulièrement scruté. Les autres impacts – liés à l'eau et biodiversité entre autres – sont plus difficilement appréciables à ce stade.

Les indicateurs environnementaux que le Groupe a intégrés dans les processus d'évaluation et de suivi de l'efficacité des actions entreprises comprennent :

- La consommation d'énergie en kWh (provenant de différentes sources dans les bureaux et les centres de données,
- Le niveau d'émissions de gaz à effet de serre en tonnes de CO₂e directs et ceux indirects jugés significatifs



Le Groupe porte une attention particulière aux enjeux énergétiques et à la transition. Par différentes mesures, le Groupe a pour ambition de s'aligner avec les objectifs internationaux de limitation du réchauffement climatique. En plus d'une meilleure gestion de l'augmentation des coûts opérationnels, le Groupe est conscient que les mesures de sobriété énergétique sont au cœur des stratégies de décarbonation.

La gestion de l'énergie – directe ou indirecte via ses fournisseurs métier - s'impose au Groupe comme un enjeu essentiellement via le prisme du numérique, qui est au cœur du secteur. Une démarche de suivi des consommations en vue d'un meilleur contrôle a été entamée en 2022. L'électricité, sa disponibilité et sa décarbonation est au cœur des enjeux du Groupe dont les activités sont fortement numérisées – terminaux, datacenter, plateformes de négociations, fournisseurs de données - et dont un des axes de développement est porté par le numérique. Une attention particulière est donnée à l'évaluation de l'impact de ce numérique dans le bilan carbone du Groupe.

Dans le bilan présenté ci-après, hors fournisseurs de services, le numérique représente plus d'un quart des émissions. Bourse Direct, la plus exposé de par la nature de son modèle d'affaires, a initié en 2022 un programme de sobriété numérique qui est au cœur de sa stratégie RSE dont une des premières mesures a été l'investissement dans une refonte 'basse énergie' de sa plateforme.

Les consommations électriques enregistrées par le Groupe en 2022 sont les suivantes :

En Kwh	Asie	Europe	Etats-unis	Total
Bureaux	1 404 935	4 043 845	1 164 040	6 612 819
Datacenter	105 120	2 447 705	772 000	3 324 825
Total par zone	1 510 055	6 491 550	1 936 040	9 937 644

Au vu des montants, l'achat de services numériques auprès de fournisseurs constituerait un poste d'émissions conséquent. Néanmoins, l'absence de méthode d'évaluation satisfaisante et de données source exploitables pour la plupart d'entre eux ne permet pas d'afficher pour 2022 une estimation très pertinente. Il est en de même pour l'évaluation de l'impact des investissements financiers.

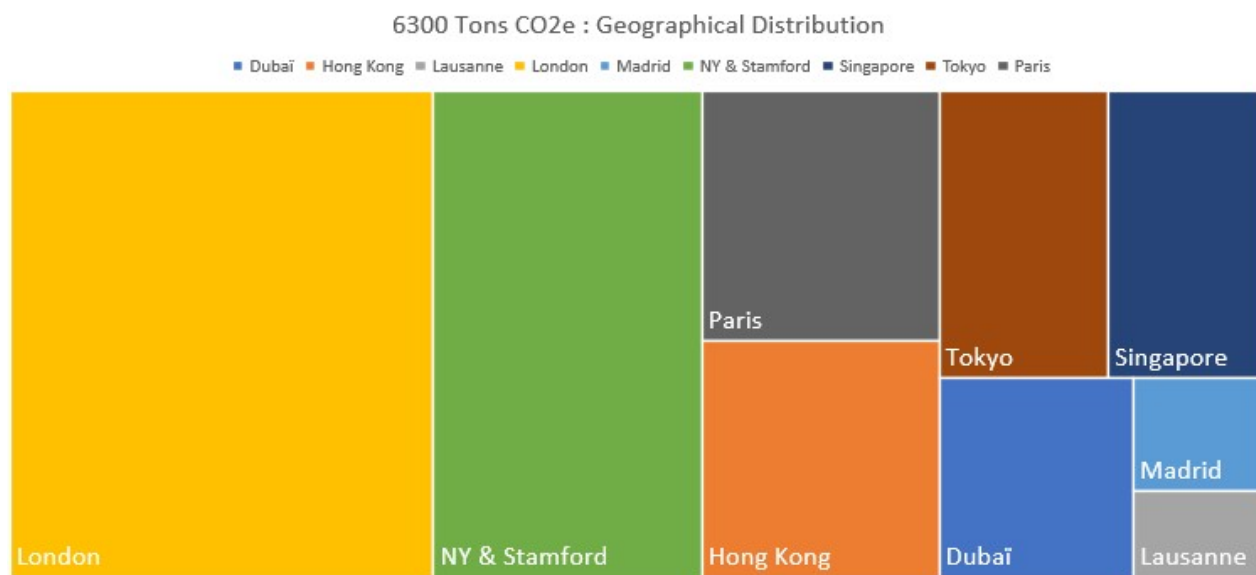
Le fonctionnement des bureaux et les déplacements professionnels contribuant également à aux émissions de gaz à l'effet de serre de façon non négligeable et sont particulièrement scrutés. Les données récupérées des différentes filiales restent partielles pour 2022, et sont en cours d'affinage.

Le bilan 2022 du groupe sur les émissions à effet de serre est présenté ci-après selon les recommandations du Décret n° 2022-982 du 1er juillet 2022. L'approche contrôle opérationnel a été retenu. Il est à noter que les émissions liées aux consommations électriques sont calculées à partir des Facteurs d'Emission (FE) des réseaux nationaux (ie « location based » du GHG protocol).

Sur la base de notre analyse, accompagnés par le tiers (DarwinX), nous arrivons à une estimation de l'ordre de 6300 tonnes dont 58% liés aux deux postes les plus contributeurs : consommations d'électricité et actifs immobilisés .

Catégories et Postes (ISO 14064 2018)	
1. ÉMISSIONS DIRECTES DE GES	1.1 Emissions directes des sources fixes de combustion 1.2 Emissions directes des sources mobiles de combustion
2. ÉMISSIONS INDIRECTES ASSOCIÉES À L'ÉNERGIE	2.1 Emissions indirectes liées à la consommation d'électricité 2.2 Emissions indirectes liées à la consommation d'énergie autre que l'électricité
3. ÉMISSIONS INDIRECTES ASSOCIÉES AU TRANSPORT	3.3 Déplacements domicile-travail 3.5 Déplacements professionnels
4. ÉMISSIONS INDIRECTES ASSOCIÉES AUX PRODUITS ACHETÉS	4.2 Immobilisations de biens
6. AUTRES ÉMISSIONS INDIRECTES	6.1 Autres émissions indirectes

Répartition par zone géographique



Les principales mesures prises par le groupe sont :

- Harmoniser le processus de collecte et structurer les données pour en fiabiliser le traitement concernant les consommations d'énergie et les émissions de GES.

Dans l'attente, sur la base du premier relevé présenté, le Groupe se fixe comme objectif court terme à minima de ne pas augmenter sa consommation et ses émissions à périmètre constant. Les objectifs de réduction en cours d'élaboration seront explicités au prochain exercice.

Néanmoins pour l'ensemble du Groupe, les démarches suivantes ont été entreprises :

- Installer les bureaux dans des bâtiments à haut rendement énergétique et/ou mettre en place des systèmes d'économie d'énergie dès que cela est possible par rapport aux implantations géographiques des différents bureaux du Groupe. Il sélectionne les équipements informatiques les mieux notés en efficacité énergétique, des éclairages adaptés utilisant des détecteurs de présence munis de capteurs à infrarouge et en cas de déménagement, nous optons pour des locaux plus économiques en énergie, voire éco-certifiés. En outre, les sources d'énergie consommée au sein des bureaux sont diversifiées lorsque c'est possible afin de favoriser les énergies renouvelables.
- Maintenir, dans la mesure du possible, des centres de données durables dotés de technologies plus récentes et plus efficaces. Les bureaux de Paris, New York et Londres ont confié leurs centres de données à des prestataires externes à la politique d'efficacité énergétique ambitieuse et qui ont pour objectif à terme d'utiliser 100 % d'énergies renouvelables.
- Optimiser le cycle de vie des équipements informatiques et mettre en place une infrastructure de gestion des déchets afin d'augmenter la proportion de déchets recyclés dans l'ensemble des filiales du Groupe dans le cadre d'une approche d'économie circulaire. Les échanges par moyens électroniques étant au cœur de l'activité du Groupe, le Groupe se procure beaucoup de matériels informatiques et de télécommunication. Au terme de leur durée de vie, les filiales veillent à ce que ces équipements ne soient pas perdus en confiant les vieux PC, portables et écrans à des spécialistes du recyclage qui veillent à ce que les données soient détruites et réutilisent ou recyclent les matériaux valorisables.

- Réduire les déplacements professionnels en optant pour la vidéoconférence pour les réunions à distance et encourager les transports écologiques. Comme dans la majeure partie du secteur des services financiers, les déplacements locaux et mondiaux font normalement partie intégrante de l'activité. Les politiques de voyages ont été modifiées en y intégrant des critères plus stricts de justification des déplacements afin de décourager les déplacements inutiles et les déplacements en classe affaires, qui ont un impact carbone élevé.
- Mettre en place des alternatives réutilisables aux articles à usage unique. La majorité de nos bureaux est équipée de distributeurs d'eau et des ustensiles réutilisables afin de réduire les déchets en plastique.

Dans le cadre de ses activités, le gaspillage alimentaire, la précarité alimentaire, le respect du bien-être des animaux, l'alimentation responsable, équitable et durable ne sont pas considérés comme des risques pour le groupe VIEL & Cie.

Par conséquent, ce document ne présente pas d'informations spécifiques sur ces thèmes.

Innovation

Concernant les services aux entreprises et institutions, le groupe VIEL & Cie au travers de CFT, a développé deux nouvelles activités au regard des enjeux ESG :

- Tradition Green qui apporte son expertise sur les marchés de l'environnement, avec des services professionnels de courtage, des conseils innovants, des acquisitions financières et des financements de projets sur les marchés de la biomasse, des biocarburants, des énergies renouvelables et du carbone. Les services de courtage de produits environnementaux sont proposés à Londres, New York, Milan et Santiago, avec une assistance locale assurée par 25 autres bureaux.
- Tradition Energy aux États-Unis se place sur le marché comme le consultant indépendant le plus important et le plus expérimenté du pays en matière de gestion des risques énergétiques, d'approvisionnement et de solutions de développement durable. Elle assiste ses clients dans la gestion de leurs dépenses énergétiques, met en œuvre des solutions d'énergie renouvelable et élabore des stratégies intégrées de développement durable afin de réduire leur empreinte carbone. Tradition Energy fournit un ensemble intégré de processus, d'outils et de capacités opérationnels pour réduire les coûts d'énergie, améliorer les offres alternatives et gérer les risques associés.

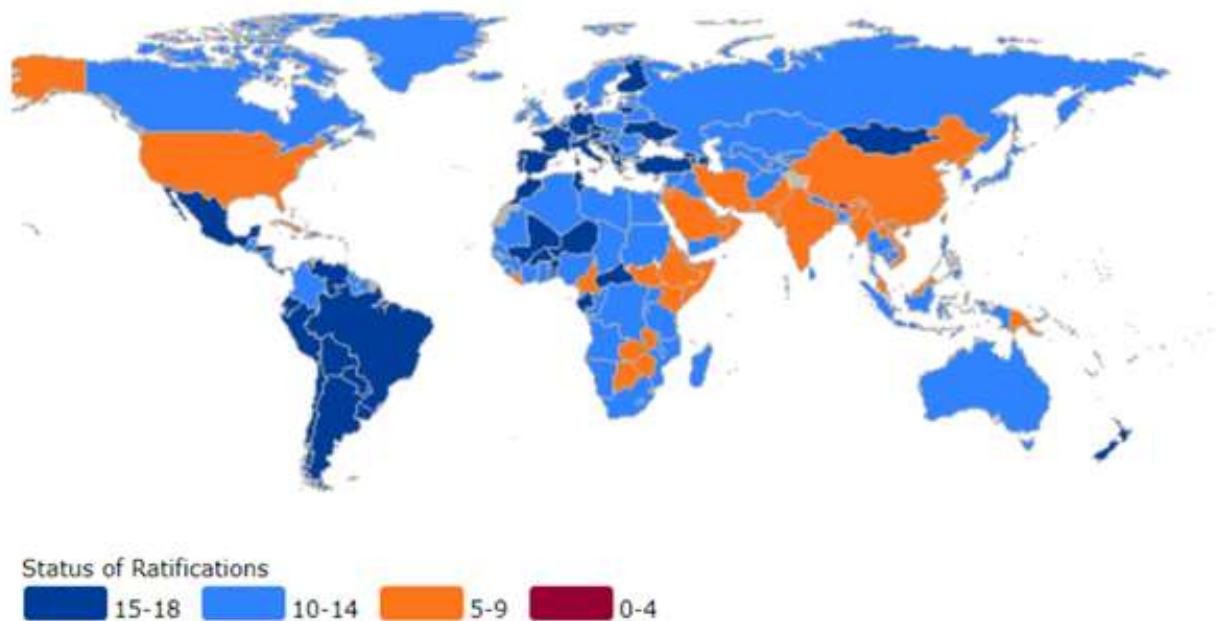
Concernant les particuliers, au travers de Bourse Direct, un effort particulier a été porté à la structuration de l'information ESG des produits proposés par la plateforme, et au développement d'un segment de produits dédié. Par ailleurs, une étude est en cours pour migrer l'infrastructure informatique vers une plateforme basse consommation basée sur des principes d'écoconception web.

L'évolution du chiffre d'affaires des filiales Tradition Green et Tradition Energy feront l'objet d'un suivi base annuelle. Sur l'année 2022, ces activités enregistrent des croissances respectives de 2,0 % et 0,4%.

Droit de l'homme

La dimension internationale du Groupe l'expose à évoluer dans des pays ayant des maturités différentes quant aux respects des droits de l'homme. La cartographie relative aux droits de l'homme publiés par l'Organisation des Nations Unies, suivante rappelle les enjeux quant à la ratification des traités par les différents pays :

Ratification des 18 traités des droits de l'homme dans le monde (ONU)



Source: <https://indicators.ohchr.org/>

Concernant ses employés, de par la nature des travaux, le Groupe n'est pas exposé directement aux sujets de travail forcé, travail des enfants, travail en milieu salubre.

Mais il assure la liberté d'association et la reconnaissance effective du droit de négociation collective, ainsi que l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession (cf enjeu précédent) dans toutes ses filiales.

Concernant ses fournisseurs directs, même si l’immense majorité fournit des prestations intellectuelles depuis des pays à fortes exigences en termes de droit du travail, le Groupe porte attention à leurs propres politiques de vigilance (pertinence et robustesses des informations fournies, pertinence et formalisation de la démarche) un focus particulier s’appliquant aux fournisseurs de matériel informatique, secteur assez exposé à ces risques. Enfin un devoir de vigilance concernant les clients est assuré au travers de procédures légales de KYC.

L’enjeu des droits de l’homme est inhérent à de nombreux risques déjà identifiés et pris en compte par le Groupe. Cet enjeu et notamment abordé au travers de la conduite des activités (code de conduite, de déontologie, protection des données), de la responsabilité employeur (diversité, santé, sécurité...).

Les contrôles sur les fournisseurs et clients sont assurés par les filiales en local.

L’indicateur choisi par le Groupe concernant les droits de l’homme concerne le nombre de traités signés par les pays d’implantation. Ainsi, sur les 29 pays d’implantation du groupe VIEL & Cie, plus de 80% ont ratifié au moins 10 des 18 traités des droits de l’homme de l’ONU.

Dans le cadre de contrôles additionnels en central sur ces problématiques le cas échéant, les pays les plus exposés sont traités en priorité (Emirats Arabes Unis, Chine).

Extraction: Pays d'activité du groupe Viel et Cie	Nombre de traités signés
Singapore	5
United States of America	5
United Arab Emirates	6
China	8
Israel	9
Indonesia	10
Japan	10
Russian Federation	11
Thailand	12
Monaco	13
Poland	13
Republic of Korea	13
United Kingdom of Great Br and North Ireland	13
Australia	14
Colombia	14
Netherlands	14
Philippines	14
South Africa	14
Switzerland	14
New Zealand	15
Belgium	16
Germany	16
Mexico	16
Chile	17
France	17
Italy	17
Luxembourg	17
Spain	17
Argentina	18

La lutte contre la corruption

Le Groupe reconnaît son exposition aux risques de corruptions, trafic d'influent et conflits d'intérêts notamment dans le cadre de l'entretien des relations des opérateurs avec les clients. Les risques liés à la corruption sont régulièrement revus et réévalués.

Dans la relation avec ses fournisseurs, le Groupe a noué des relations de longues dates basées sur des valeurs réciproques.

Le Groupe a adopté un code de conduite anti-corruption, suivant le modèle construit par Middlenext, association professionnelle française représentative des valeurs moyennes cotées, et approuvé par l'Agence Française Anti-corruption. Au-delà des définitions des situations potentielles de corruption, ce code appuie sur l'importance de la maîtrise des notions par le biais des formations des collaborateurs et la remontée des signalements en cas de doutes sur une situation, que ce soit par la voie hiérarchique ou le dispositif d'alerte mise en place. Il fournit des conseils à tous les employés sur les pratiques et les comportements commerciaux sains.

Ce document fait partie intégrante du règlement intérieur de l'entreprise et a été communiqué aux filiales portant les activités opérationnelles, Tradition et Bourse Direct. Ces dernières ont à leur tour intégré ce code au sein de leur corpus de règles.

Le rappel formel des règles portant sur le comportement face à la corruption constitue le pilier principal du dispositif anti-corruption demandé par la loi Sapin II.

En cas de manquement, le Groupe s'engage à mettre en œuvre des mesures correctives et des sanctions disciplinaires adéquates, en complément des sanctions pénales en fonction des législations locales en vigueur.

Le Code de conduite a été complété par des politiques plus détaillées au niveau du Groupe, telles que la politique de lutte contre la corruption et le trafic d'influence et la politique relative aux conflits d'intérêts.

La politique de lutte contre la corruption détaille les piliers d'un dispositif anti-corruption solide basé sur les risques de corruption identifiés au niveau du Groupe.

Une attention particulière est accordée à l'exposition potentielle aux agents publics, les relations avec les tiers, le recrutement et les conflits d'intérêts, les cadeaux et les divertissements, la diligence raisonnable en matière de conformité dans le cadre des activités d'acquisition, les dons et les parrainages, les activités de lobbying, les paiements de facilitation.

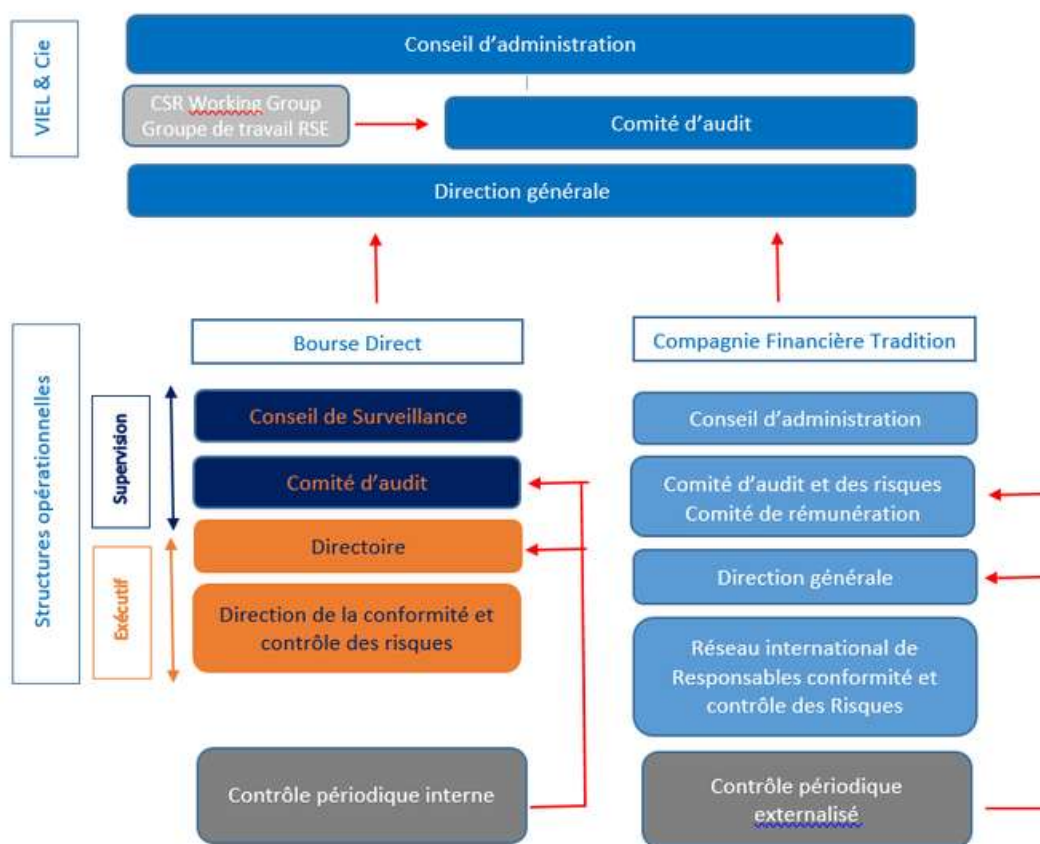
07

Gouvernance

Les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance sont portés au plus haut niveau de l'organisation.

Pour contribuer à apporter des réponses concrètes aux enjeux de RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises), le Groupe s'appuie sur son organisation actuelle. Les enjeux financiers et extra-financiers s'inscrivent dans un dispositif identique.

La gouvernance du groupe s'appuie sur des instances déjà établies de la façon suivante :



- 1 – Le contrôle périodique des pôles opérationnels reportent à la DG et au Comité d'audit de ces pôles sur la mise en place de la politique RSE
- 2 – Des membres du Conseil et comité d'audit des pôles opérationnels reportent au Comité d'audit de VIEL & Cie qui lui – même reporte au Conseil d'administration de VIEL & Cie
- 3 – Le CSR Working Group reporte au Comité d'audit de VIEL & Cie sur ses travaux



Le CSR Working Group définit la politique et stratégie RSE du groupe, en coordination avec les directions générales des pôles opérationnels, et fait valider ces dernières par le Comité d'audit et le Conseil d'administration de VIEL & Cie.



Supervision par le Conseil d'administration

Les enjeux RSE sont validés au plus haut niveau de l'organisation, par le Conseil d'administration de VIEL & Cie après analyse du Comité d'audit de VIEL & Cie dans le cadre d'échange avec le CSR Working Group. Le Conseil d'administration de VIEL & Cie respecte les recommandations du Code de Gouvernance Middlenext et comporte des membres indépendants et se réunit deux fois par an, ainsi que le Comité d'audit. En complément de ses travaux sur les publications financières, le Comité d'audit de VIEL & Cie analyse les travaux menés par le Groupe sur les enjeux RSE.

Le Conseil d'administration de VIEL & Cie est composé de huit membres dont notamment un membre du Comité d'audit de Compagnie Financière Tradition et un de Bourse Direct, ainsi que du Directeur général de Compagnie Financière Tradition et du Directeur général de Bourse Direct. Cette organisation permet aux instances de gouvernance de VIEL & Cie de disposer d'une information exhaustive et pertinente des activités des pôles opérationnels.

Le Conseil d'administration de VIEL & Cie apprécie et valide la stratégie à long terme du Groupe présentée par le Directeur général de VIEL & Cie, et valide la stratégie RSE du Groupe analysant les risques et opportunités liés à cette dernière, ainsi que des mesures prises en conséquence telles que le CSR Working Group a pu les identifier dans le cadre de ses travaux avec les pôles opérationnels.

Deux comités du Conseil d'administration des pôles opérationnels, contribuent à assister le CSR Working Group dans le cadre de ses travaux et participent à la gouvernance du dispositif RSE en fonction du périmètre de leurs responsabilités.

Ces comités sont les suivants :

- Comité d'audit,
- Comité des rémunérations.

CSR Working Group et son rôle clé dans la gouvernance RSE

Le Conseil d'administration de VIEL & Cie délègue la supervision de la mise en œuvre de la stratégie RSE et de la gestion des risques et opportunités à un groupe de travail dédié qui est le CSR Working Group qui reporte directement au Comité d'audit de VIEL & Cie.

Le CSR Working Group étudie lors de ses séances de travail, les indicateurs de risques remontés par les filiales opérationnelles et collecte via des rapports périodiques les informations nécessaires pour leur compréhension et analyse. Les membres permanents du CSR Working Group sont le Directeur financier de VIEL & Cie, le responsable consolidation de VIEL & Cie et le responsable de la conformité et du risque opérationnel du Groupe. Le responsable des ressources humaines, le Directeur juridique du Groupe, ainsi que d'autres responsables de départements sont invités de manière ponctuelle à participer en tant qu'experts sur des sujets environnementaux, sociaux et de gouvernance de l'entreprise. Ce groupe de travail se réunit à minima quatre fois par an mais peut se réunir autant de fois qu'il le juge nécessaire pour traiter des questions relatives aux enjeux RSE.

Les enjeux RSE actuels et leurs impacts sur la stratégie sont examinés de manière régulière par ce groupe de travail. Ce groupe de travail définit une politique RSE qui fait l'objet d'une discussion par les instances de gouvernances des sociétés opérationnelles : les Responsables conformité locaux, les directions générales. Il revient ensuite aux responsables locaux (Direction générale et Responsable Compliance) de mettre en œuvre l'organisation et les actions pour se conformer aux objectifs RSE du Groupe définis dans sa politique mais aussi de répondre le cas échéant aux attentes additionnelles des parties prenantes locales (employés, clients, fournisseurs, régulateurs).

Les Directions générales locales présentent ensuite leurs travaux aux instances de gouvernance des pôles opérationnels (Comités d'audit puis Conseil d'administration ou de Surveillance) où sont nécessairement présents des membres du CRS working group de par sa définition. Ces directions locales peuvent ainsi remonter les préoccupations des parties prenantes locales afin d'alimenter la stratégie globale du Groupe. Enfin le Comité d'audit de la société de tête du Groupe dans le cadre de ses échanges avec le CSR Working Group peut émettre ses recommandations au Conseil d'administration de VIEL & Cie sur l'évolution de la stratégie RSE.

Cette politique RSE s'appuie sur des éléments de la cartographie des risques du Groupe et a fait l'objet de discussion avec les responsables conformité de l'ensemble du réseau international. Cette politique est adoptée par les Directions générales des pôles opérationnels et a fait l'objet d'une validation par les Comités d'audit opérationnels, leurs Conseils d'administration pour être ensuite présentée au Comité d'audit et au Conseil de la société – mère VIEL & Cie.

Rôle du Comité d'audit des sociétés opérationnelles

Le Comité d'audit assiste le Conseil d'administration dans la surveillance des processus destinés à piloter la conformité avec les lois et les réglementations relatives notamment à la RSE et s'assure que le Groupe est en conformité avec les échéances réglementaires. Il participe également dans la revue de la taxonomie éligible.

Par ailleurs, le Comité d'audit supervise les activités de l'audit interne et s'assure que le plan d'audit couvre de manière adéquate les risques et opportunités RSE.

Rôle du Comité d'audit de VIEL & Cie

Dans le cadre de la revue du dispositif RSE, le Comité d'audit de VIEL & Cie s'assure que les travaux de revue de la conformité avec les obligations réglementaires des pôles opérationnels ont été effectués. Par ailleurs, il analyse la stratégie RSE du Groupe élaborée par le CSR Working Group en coordination avec les pôles opérationnels et s'assure que cette dernière s'inscrit dans la stratégie extra-financière globale du Groupe par rapport à ses valeurs, ses risques et ses opportunités.

Ce Comité présente ensuite ses recommandations au Conseil d'administration de VIEL & Cie. Le comité dédie une séance de travail complète à l'analyse des travaux du CSR Working Group.

Rôle du Comité de rémunération des pôles opérationnels

Les principes de détermination de la rémunération des dirigeants mandataires sociaux du Groupe répondent aux critères d'exhaustivité, d'équilibre, de cohérence, de lisibilité, de mesure et de transparence définis par le Conseil d'administration du pôle opérationnel. Le Comité de rémunération supervise le respect de ces principes en tenant compte des enjeux et de la politique RSE du Groupe. Ces comités reportent au Comité d'audit des pôles opérationnels qui s'assurera de la cohérence de la politique de rémunération avec la stratégie RSE du Groupe.

Une gouvernance efficace et fondamentale au niveau des structures opérationnelles du Groupe assure la transposition des orientations stratégiques

Le Conseil d'administration de Compagnie Financière Tradition et le Conseil de Surveillance de Bourse Direct, ainsi que leurs comités respectifs assurent la transposition des orientations stratégiques et la supervision de leur déploiement opérationnel au niveau local au sein de toutes les entités. Des membres des comités d'audit des pôles opérationnels sont également membres du Comité d'audit de la société holding du Groupe, VIEL & Cie.

Dans ce cadre, ils sont en mesure de présenter les mesures prises dans les pôles opérationnels dans le cadre de leur démarche RSE au Comité d'audit du Groupe ainsi qu'à son Conseil d'administration.

Des Comités d'audit et des risques et des Comités de rémunération sont organisés également au niveau de chacune des structures opérationnelles.

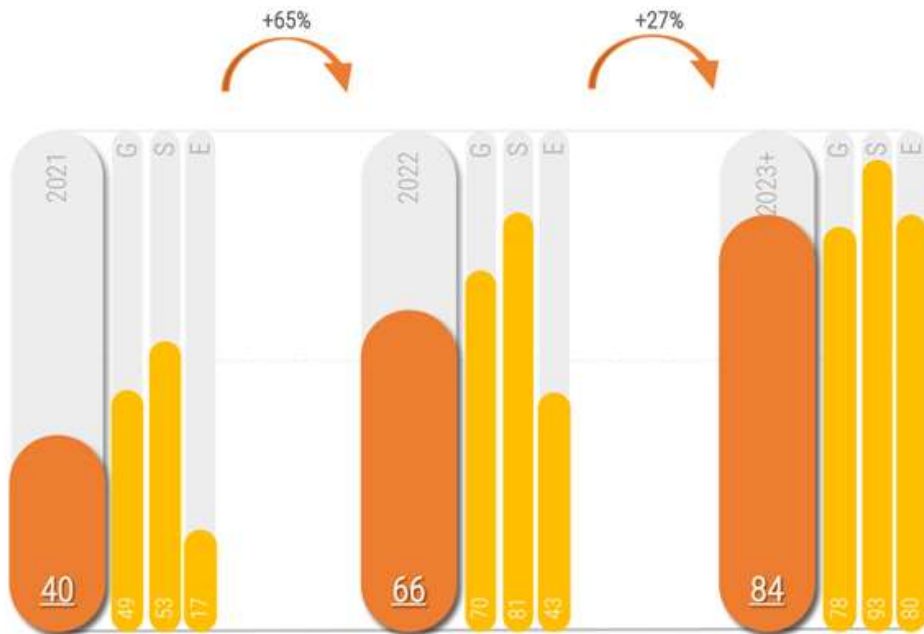
Articulée par le CSR Working group, la mise en œuvre de la stratégie RSE du Groupe est déléguée aux Directions générales des pôles opérationnels, afin de répondre à l'objectif global fixé par le Groupe.

Les Directions générales jouent un rôle actif dans la diffusion d'une culture RSE au sein de leurs structures respectives et dans l'exécution de l'engagement du Groupe à mettre en œuvre un dispositif solide comportant notamment une forte sensibilisation de l'ensemble des équipes opérationnelles aux enjeux RSE, une communication auprès des principales parties prenantes notamment clients et fournisseurs, et la mise en place de reporting réguliers relatifs à un certain nombre d'indicateurs de mesure des actions RSE dans le Groupe à remonter régulièrement au CSR Working Group.

Par ailleurs, l'objectif de la Direction générale du Groupe est d'amener l'ensemble de ses filiales à intégrer les considérations RSE dans la gestion de ses risques, le processus de prise de décision et les activités quotidiennes et d'en apprécier les opportunités.

Un réseau de responsables conformité et gestion des risques en charge de l'analyse et de l'évaluation des risques et opportunités RSE, rapportent aux instances dirigeantes de manière périodique sur l'évolution des risques existants, ainsi que l'émergence de nouveaux risques et suggère, le cas échéant, l'adaptation du dispositif en fonction de l'évolution de l'environnement.

Bourse Direct a initié une stratégie RSE qui lui est propre, alignée avec la politique de Groupe. Elle s'est dotée d'une gouvernance renforcée et d'un mécanisme de pilotage spécifique, basé sur un indice interne (ESG DX BD) pour atteindre des objectifs ambitieux sur les 3 piliers ESG :



Le service proposé par Bourse Direct est très compétitif en termes de prix et donne ainsi accès au plus grand nombre à un service boursier à des conditions tarifaires compétitives. Le service proposé vise à démocratiser la bourse. La raison d'être de Bourse Direct est :

« Rendre accessible les investissements financiers au plus grand nombre dans une démarche durable et responsable ».

Le contrôle périodique s'assure de l'efficacité du dispositif mis en place

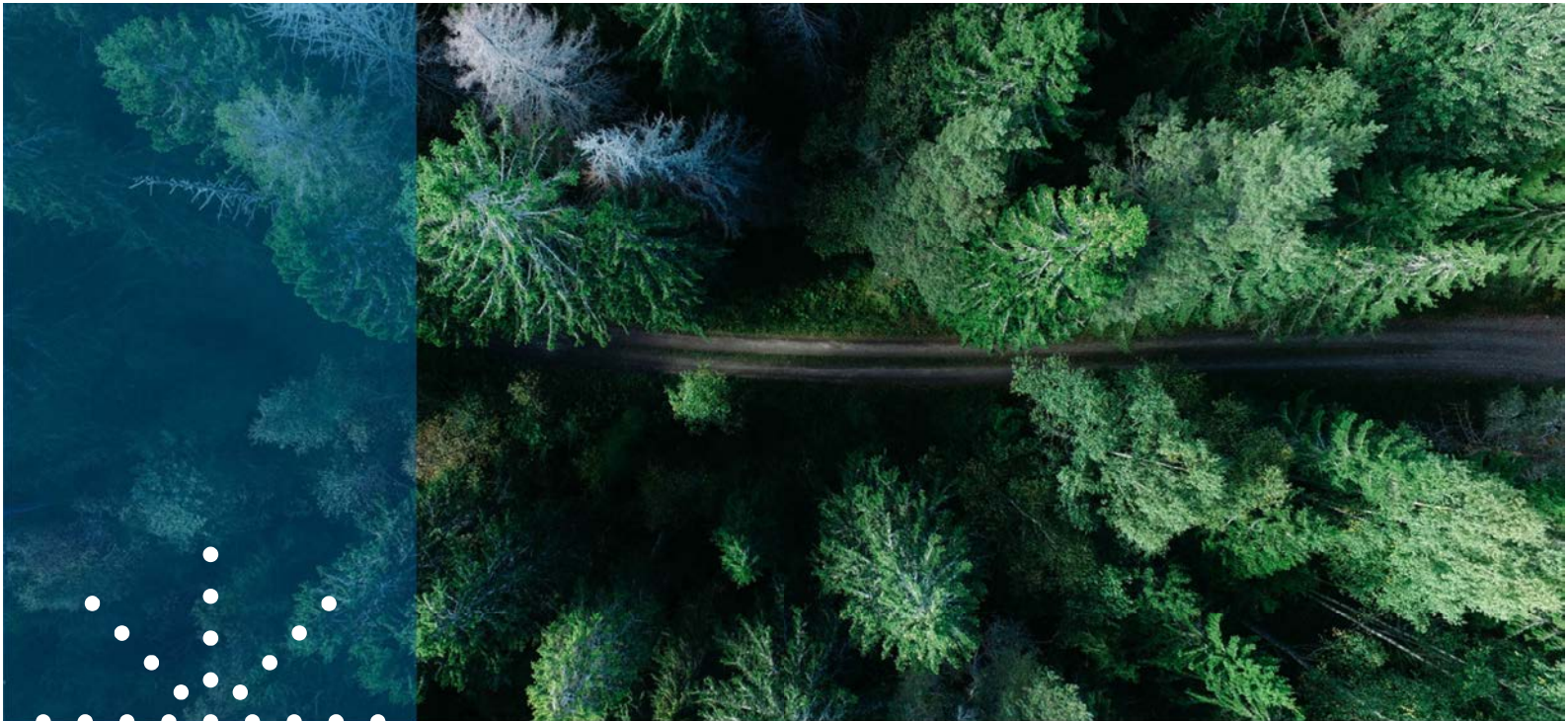
La fonction d'audit interne joue un rôle important dans l'évaluation du dispositif RSE

Elle s'assure de la prise en considération adéquate des risques RSE dans le calibrage du plan d'audit interne et du périmètre de ses missions afin de s'assurer que le dispositif RSE est déployé conformément aux exigences du Groupe. Ce contrôle périodique est organisé au sein des pôles opérationnels. Il est internalisé au sein du Pôle Bourse Direct et externalisé auprès d'un grand cabinet au sein du Groupe Compagnie Financière Tradition. L'audit périodique reporte directement au Comité d'audit de chaque pôle opérationnel sur une base trimestrielle sur l'avancée de ses travaux et de ses recommandations.



08

Taxonomie



Avec l'entrée en vigueur en 2022 de la directive européenne sur la taxonomie (UE 2020/852 du 18 juin 2020), la réglementation impose aux entreprises d'identifier et de déclarer le degré de durabilité de leurs activités, conformément au système de classification « Taxonomie verte » de l'Union Européenne.

Ce système fournit des définitions des activités économiques pouvant être considérées comme écologiquement durables. C'est un langage commun qui introduit une nomenclature des activités économiques selon leur contribution aux six objectifs environnementaux définis par la commission européenne. La taxonomie définit donc des critères harmonisés pour déterminer si une activité économique est durable d'un point de vue environnemental.

En juin 2021, un premier acte délégué est venu compléter le texte pour définir les critères techniques permettant de qualifier l'alignement des activités économiques aux deux premiers objectifs (Lutte contre le changement climatique et Adaptation au changement climatique).

Les critères techniques pour le calcul de l'alignement sur les quatre autres objectifs viendront compléter le dispositif. Pour autant, l'alignement au regards des deux premiers objectifs couverts doit tenir compte de l'impact sur tous les autres (principe de « Do Not Significantly Harm »).

La Taxonomie verte s'articule autour de deux notions :

- Le critère d'éligibilité : une activité économique est dite éligible si elle est décrite dans le premier Acte Délégué de juin 2021 en raison de sa contribution potentielle à un ou plusieurs objectifs environnementaux
- L'alignement qui évalue la contribution effective et significative d'une activité éligible sur la base de critères vérifiables

Ainsi, à compter de 2022, VIEL & Cie publie les trois indicateurs d'éligibilité relatifs aux objectifs de transition et d'adaptation au changement climatique :

- un indicateur d'éligibilité à la taxonomie des activités de courtage (CA)
- un indicateur d'éligibilité à la taxonomie des investissements du groupe VIEL & Cie (CapEx)
- un indicateur d'éligibilité à la taxonomie des charges d'exploitation du groupe VIEL & Cie (Opex)

Et pour les montants éligibles, un indicateur d'alignement de ces montants avec les objectifs environnementaux de l'Union Européenne.

Eligibilité du chiffre d'affaires

Les filiales opérationnelles du groupe VIEL & Cie retenues dans le cadre de cette analyse sont consolidées selon la méthode de l'intégration globale et exercent toutes la même activité d'intermédiation financière. Toutes les activités sur le plan international sont donc catégorisées sur la base des codes NACE (nomenclature européenne pour les activités des entreprises) :

- Autres activités auxiliaires de services financiers, hors assurance et caisses de retraite, n.c.a. (6619B)
- Courtage de valeurs mobilières et de marchandises (6612Z)

Ces activités ne sont en conséquence pas éligibles au titre de la Taxonomie.

Il n'existe pas, par ailleurs, de sous-activité partielle s'inscrivant en dehors de cette activité d'intermédiation qui pourrait faire l'objet d'une étude plus approfondie quant à sa potentielle éligibilité. Le chiffre d'affaires n'est pas du tout éligible.

Eligibilité de l'OPEX et CAPEX , double approche

1. Approche « Bottom Up » : Une liste exhaustive des catégories éligibles aux catégories « Climate adaptation » et « Climate mitigation » a été revue sur base de l' « EU Taxonomy Compass » . Sur cette base, des types de dépenses opérationnelles ont été identifiées comme :

- I. Très certainement engagées par le Groupe : Information and communication
- II. Potentiellement engagées par le Groupe ; Construction and real estate ; Energy ; Human health and social work activities ; Transport
- III. Non engagées par le Groupe : (Toutes les autres)

Les dépenses relatives aux 5 catégories identifiées ont été évaluées au travers du prisme comptable caractérisant les « dénominateurs» :

Capex : Les six catégories de coûts de CapEx pour les entreprises non financières qui appliquent les normes internationales d'information financière (IFRS) telles qu'adoptées par le règlement (CE) no 1126/2008.

Opex : les coûts directs non-inscrits à l'actif qui concernent la recherche-développement, la rénovation des bâtiments, les contrats de location à court terme, l'entretien et la réparation, et toute autre dépense directe, liée à l'entretien courant d'actifs corporels par l'entreprise ou par le tiers auprès de qui ces activités sont externalisées, qui est nécessaire pour que ces actifs continuent de bien fonctionner.

2. Approche « Top Down » : les dépenses extraites de la comptabilité ont été filtrées selon les règles caractérisant les « dénominateurs ». Chacune des dépenses a été caractérisé selon les catégories éligibles selon la catégorisation de l' « EU Taxonomy Compass »

Les 2 approches ont été confrontées. Il en résulte que:

- Seules les dépenses liées aux bâtiments et opérateurs permettant l'exploitation des serveurs des filiales de Groupe (ie « datacenter ») sont éligibles (OpEx).

- Dans le cas où les contrats de location des bureaux sont comptés comme CapEx (i.e comptabilisation du droit d'utilisation sur l'actif) et catégorisés en immobilisation corporelle, alors leurs frais de fonctionnement et de maintenance, entrent au dénominateur et sont partiellement éligibles (Energies renouvelables) (OpEx).

L'analyse de ces informations s'appuie sur les informations financières figurant dans les comptes consolidés publiés notamment par la revue détaillée des charges d'exploitation consolidées mais également des éléments d'actifs immobilisés (cf : Rapport annuel 2022 / Comptes consolidés)

Eligibilité des dépenses – calcul du dénominateur

Le règlement délégué de la commission européenne (UE 2021/2178) du 6 juillet 2021 précise les éléments comptables entrants dans le calcul des indicateurs (ICP) pour les entités non financières.

A ce titre, ont été identifiées les dépenses suivantes:

CAPEX :

- IAS 16 Immobilisations corporelles
- IAS 38 Immobilisations incorporelles
- IFRS 16 Contrats de location (net des sorties)
- IAS 40 Immeubles de placement

Le groupe VIEL & Cie n'ayant pas d'investissement comptabilisés en IAS 41 Agriculture et IAS 40 Immeubles de placement sur les exercices concernés.

OPEX :

- Les coûts directs de rénovation, entretien et réparation des bâtiments
- Les contrats de location à court terme

Le groupe VIEL & Cie n'ayant pas d'autres dépenses liées à l'entretien courant d'actifs corporels. Conformément aux précisions de la commission Européenne publiées au Journal Officiel C382 du 6 octobre 2022, les frais généraux et les consommations énergétiques des bâtiments ont été exclus des calculs.

Eligibilité des dépenses – quotité éligible

De l'observation des critères techniques d'éligibilité, il résulte que parmi les dépenses entrant dans les calculs des indicateurs, seules les dépenses liées aux bâtiments et opérateurs permettant l'exploitation des serveurs des filiales de Groupe (ie « datacenter ») sont éligibles.

Selon les contrats ces dépenses sont comptabilisés en actif corporel ou en contrat de location court terme.

Tenant compte de cet état comptable, les dépenses de « Data processing, hosting and related activities » sont ainsi intégrées dans le calcul de l'un ou l'autre des indicateurs à hauteur de leur montant:

- Dans l'ICP des CapEX pour les contrats comptabilisés en actif corporel
- Dans l'ICP des OpEx pour les contrats comptabilisés en location court terme

Taux d'éligibilité des dépenses

CapEx : au titre de « Data processing, hosting and related activities » les dépenses liées au fournisseur de DataCenter capitalisées éligibles sont:

Capex (k€)	2021	2022
Eligible	3 093	3 093
Total	24 926	14 568
Ratio	12%	21%

OpEx : au titre de « Data processing, hosting and related activities » les charges d'exploitation liées au fournisseur de DataCenter Equinix éligibles sont:

Opex (k€)	2021	2022
Eligible	1487	1534
Total	5 694	6 162
Ratio	26%	25%

Alignement des dépenses éligibles

Les fournisseurs entrants dans les dépenses de « Data processing, hosting and related activities » ont été interrogés sur les critères techniques de contribution substantielle à l'alignement :

- L'application des pratiques du dernier code de conduite européen ou du document du CEN-CENELEC CLC TR50600-99-1 relatifs à la gestion de l'énergie dans les centres de données
- Le cas échéant, le contrôle et audit du dispositif par des tiers indépendants
- Les pratiques non applicables et alternatives mises en œuvre
- Le respect du seuil du potentiel de réchauffement planétaire (Global Warming Potential - GWP) des réfrigérants utilisés dans le système de refroidissement des centres de données

Quel que soit le site, le fournisseur ne répondant pas à l'ensemble des critères techniques, l'alignement est 0%.

Dans le cadre de sa stratégie environnementale (cf : C - Environnement : enjeux majeurs lié à l'énergie et au changement climatique), l'objectif du Groupe est de contribuer à réduire ses consommations d'énergie et son empreinte carbone lié à son fonctionnement et son développement mais également au travers de ses principaux fournisseurs.

Le reporting en application du règlement délégué (UE 2021/2178) du 6 juillet 2021 est disponible en annexe.



09

Rapport de l'OTI

Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière

Viel et Compagnie S.A.

Siège social : 9, Place Vendôme, 75001 Paris

Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2022

A l'assemblée générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après « entité ») désigné organisme tiers indépendant ou OTI ("tierce partie"), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1884[1], nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2022 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), établie de manière volontaire par votre société dans le respect des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

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

[1] Accréditation Cofrac Inspection, n°3-1884, portée disponible sur le site www.cofrac.fr

Commentaires

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons les commentaires suivants :

- Des améliorations à apporter dans l'établissement et le contrôle des Informations ont été identifiées, notamment en ce qui concerne la formalisation des procédures de reporting et la mise à disposition des sources documentaires ;
- Les indicateurs ne présentent pas de comparabilité historique, ces derniers ayant été mis en place sur l'exercice 2022 ou en cours de déploiement ;
- La description du modèle d'affaires nous semble incomplète car elle ne mentionne pas d'informations relatives au partage de la valeur créée ;
- Les résultats présentés en regard des enjeux de gouvernance ne permettent pas d'apprécier l'efficacité des politiques mises en place. Le Groupe s'engage à déployer des indicateurs de performance associés à ces enjeux, comme précisé en section « A - Gouvernance : L'éthique des affaires, compétence, qualité de service et sécurité » de la Déclaration.

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

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

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

Responsabilité de l'entité

Il appartient à la direction de :

-sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;

-préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;

- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ; ainsi que

-mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par le Conseil d'administration.

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné OTI

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

-la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;

-la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

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

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

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

-la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;

-la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225 1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, Intervention du commissaire aux comptes, intervention de l'OTI – Déclaration de performance extra-financière, tenant lieu de programme de vérification, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)[1].

Indépendance et contrôle qualité

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

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de quatre personnes et se sont déroulés entre mars et avril 2023 sur une durée totale d'intervention de quatre semaines. Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Nature et étendue des travaux

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

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

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

[1] ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

-Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;

-Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ainsi que de respect des droits de l'homme et de lutte contre la corruption et l'évasion fiscale ;

- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;

-Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;

-Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :

- apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
- corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe. Nos travaux ont été menés au siège de l'entité consolidante.

- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16, avec les limites présentées dans la Déclaration ;

- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;

- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe, nous avons mis en œuvre :

- des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;

- des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices[1]et couvrent entre 65% et 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;

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

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

Paris-La Défense, le 28 avril 2023
KPMG S.A.

Guillaume Mabilie
Associé

Fanny Houllioy
Expert ESG
Centre d'Excellence ESG

10

ANNEXES
