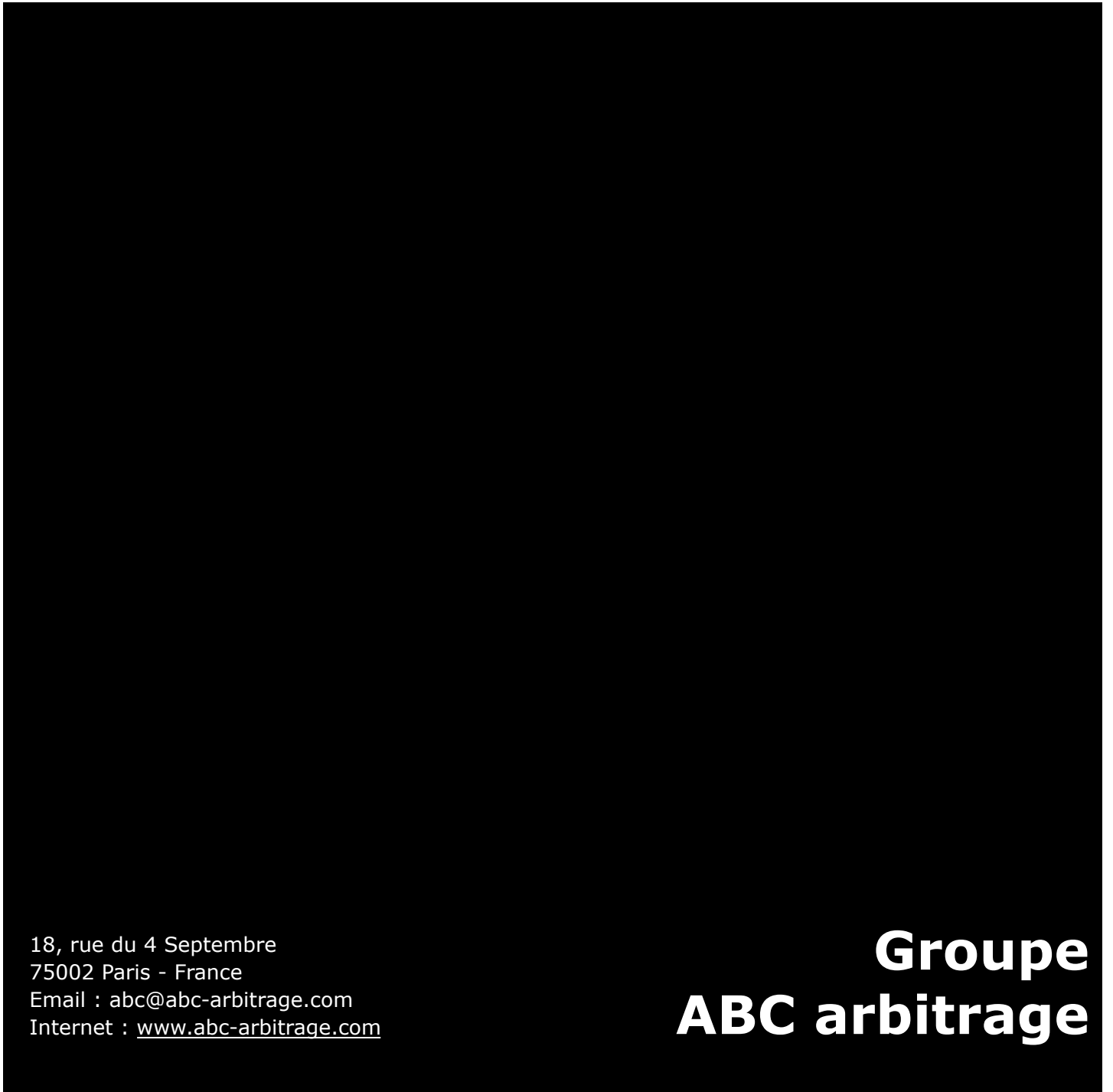


**Informations extra-
financières fournies
volontairement**

31-12-2023



18, rue du 4 Septembre
75002 Paris - France
Email : abc@abc-arbitrage.com
Internet : www.abc-arbitrage.com

**Groupe
ABC arbitrage**

Compte tenu de sa taille essentiellement (nombre moyen de salariés nettement inférieur à 500), le groupe ABC arbitrage est en dessous des seuils de publication d'une Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF), conformément aux dispositions de l'article L225-102-1 du Code de commerce et n'a donc pas l'obligation de la réaliser. Pareillement, compte tenu de sa taille, le groupe est, à ce jour, également en dessous des seuils de publication du rapport de durabilité conformément à la directive CSRD.

Néanmoins, conscient de la responsabilité de chacun quant aux enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux, pour une bonne compréhension de l'évolution des résultats et de sa situation, et fidèle à la mission qu'il s'est donnée d'incarner une "*Positive finance*", le groupe a fait le choix d'examiner ses impacts et de publier les éléments et indicateurs clefs de performance extra-financiers.

Pour aller plus loin dans sa démarche, ABC arbitrage :

- s'appuie sur le travail d'une collaboratrice dédiée aux questions RSE / ESG, qui rend compte directement au Secrétaire général du groupe pour ces questions ;
- a mis en place en 2022 un groupe de travail dédié aux questions RSE qui se réunit *a minima* une fois par trimestre. Ouvert à tous, il est composé des salariés qui souhaitent apporter leur contribution sur ces questions. Les thématiques d'intérêt particulier sont approfondies via des groupes de travail ("*task forces*"), qui sont force de proposition ;
- a créé en 2023 un comité RSE au sein de son conseil d'administration. Ce comité s'est réuni et a discuté des sujets et priorités à aborder en matière de RSE pour le groupe.

La responsabilité sociétale d'ABC arbitrage s'articule autour de trois axes principaux :

- Une gestion dynamique de recrutement et d'accompagnement de ses collaborateurs, sa première richesse, afin de créer les conditions propices à leur développement et épanouissement professionnels. Le groupe s'appuie également sur une politique de rémunération incitative associant chacun à la performance et aux résultats d'ABC arbitrage. Alors que son activité est par nature internationale, cela s'accompagne en outre par la volonté de maintenir une implantation forte en France, par conviction.
- Le souci de la diversité et de l'inclusion sous toutes ses formes dans cette recherche du développement des talents. Les questions d'égalité hommes / femmes font l'objet d'une attention particulière du fait des problématiques spécifiques dans les secteurs de la finance et du numérique.
- La volonté de prendre en compte les aspects environnementaux dans l'ensemble des décisions. Le groupe s'attache ainsi à sensibiliser ses collaborateurs et parties prenantes au respect de l'environnement et s'efforce de diminuer son impact direct sur l'environnement par diverses initiatives. La mesure de l'empreinte carbone du groupe, afin d'identifier les leviers d'action les plus pertinents, fait partie intégrante de cette démarche.

Le groupe précise néanmoins que s'agissant des activités d'investissement à proprement parler, il a historiquement conservé une neutralité totale dans la sélection des titres, qui sont traités par l'intermédiaire d'une méthode d'intervention quantitative et systématique. De ce fait, aucun critère environnemental n'intervient dans le processus de sélection des titres sur lesquels les opérateurs de marché vont traiter, puisque seules les incohérences de marché constatées ont un impact sur la sélection de ces titres. Pour autant, ABC arbitrage entend contribuer à un système financier durable, qui prend en compte les critères extra-financiers Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) et travaille en ce sens. ABC arbitrage Asset Management, la société de gestion de portefeuille française du groupe, a ainsi rejoint l'initiative des Nations-Unies pour la promotion et la mise en œuvre de principes pour l'investissement responsable ([UNPRI, UN-supported Principles for Responsible Investment](#)) en juillet 2022. Afin de se donner les moyens de mieux intégrer les critères ESG dans sa gestion et sa stratégie d'investissement, ABC arbitrage Asset Management s'est dotée de la structure nécessaire à une action efficace et coordonnée grâce à la mise en place d'un comité de haut niveau pour mettre en place et piloter sa [politique d'investissement responsable](#), dont la première version a été publiée en juillet 2023.

Le périmètre de reporting des données extra-financières du groupe est le suivant :

- Les précisions et indications apportées en termes d'informations environnementales portent essentiellement sur les actions des sociétés françaises ABC arbitrage et ABC arbitrage Asset Management (UES France) qui couvrent 91 % des effectifs. Les indicateurs pertinents et significatifs relatifs aux autres sociétés du groupe ont néanmoins également été inclus, à chaque fois que l'information était disponible.
- La plupart des indicateurs sociaux couvrent l'intégralité des effectifs du groupe (Irlande et Singapour inclus).

Pour chaque indicateur, le périmètre est clairement indiqué dans le §5. ("Table des données").

Le groupe rappelle aussi que des informations complémentaires sur ces sujets sont présentes sur son site internet (www.abc-arbitrage.com).

Le groupe précise enfin qu'il est important de lire le rapport de gestion en complément de ce rapport d'informations extra-financières, afin de connaître les faits marquants de l'exercice, ainsi que les orientations et perspectives du groupe.

Sommaire

1. Informations sociales	4
a. Les équipes d'ABC arbitrage	4
b. Politique de rémunération	5
c. Organisation du temps de travail et conciliation vie professionnelle / vie privée	5
d. Absentéisme	6
e. Relations sociales	6
f. Santé et sécurité	7
g. Formation	7
h. Égalité de traitement	8
i. Cadre de travail	8
j. Vie d'entreprise et intégration	9
k. Nos résultats : témoignages et enquêtes de satisfaction	9
2. Relations avec les autres parties prenantes	10
a. Impact territorial, économique et social de l'activité de la société	10
b. Actionnaires et investisseurs	10
c. Intermédiaires financiers	10
d. Sous-traitance et fournisseurs	10
e. Confidentialité et sécurité des données	11
f. Engagement associatif	11
g. Relations entretenues avec les autres personnes ou organisations	12
h. Loyauté des pratiques	13
3. Informations environnementales	14
a. Empreinte carbone	14
b. Numérique responsable	16
c. Pollution et gestion des déchets	17
d. Sobriété énergétique	18
e. Utilisation durable des ressources	18
f. Sensibilisation	19
4. En un coup d'œil...	20
5. Table de données	21
a. Indicateurs sociaux	21
b. Indicateurs environnementaux	27
c. Indicateurs de gouvernance	30

1. Informations sociales

Les collaborateurs du groupe ABC arbitrage sont sa première richesse. Le groupe est donc particulièrement attentif à leur bien-être et à leur épanouissement professionnel, dans tous ses aspects.

Les principaux indicateurs sociaux du groupe ABC arbitrage sont récapitulés dans la partie "Table de données" (partie 5).

a. Les équipes d'ABC arbitrage

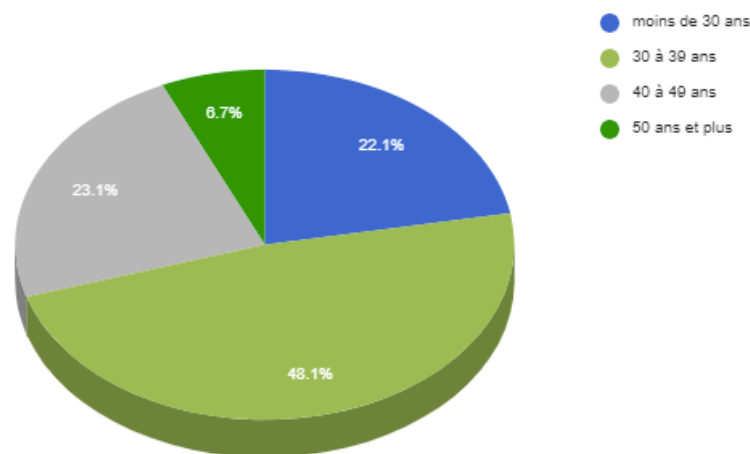
Malgré la nature internationale de son activité, ABC arbitrage a toujours eu une volonté de maintenir une implantation forte en France. Son effectif est constitué de nombreux ingénieurs, profils scientifiques que le groupe s'efforce, à son échelle, de conserver en France. L'Hexagone concentre ainsi 91 % de ses effectifs.

L'effectif groupe a ainsi augmenté de 22 % depuis 3 ans.

En 2023, le groupe a recruté 15 nouveaux collaborateurs en CDI soit 14 % de l'effectif total au 31 décembre 2023, faisant le choix de combiner jeunes collaborateurs, et expériences techniques éprouvées. Cette politique de recrutement favorise la dynamique de réflexion et l'innovation tout en capitalisant sur l'expertise des collaborateurs les plus fidèles.

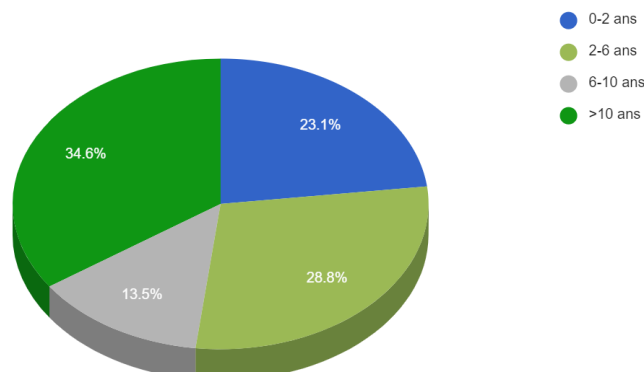
Cet équilibre se reflète dans l'âge moyen des collaborateurs (36 ans en moyenne), qui témoigne à la fois du dynamisme et de l'expérience du groupe. La proportion des moins de 30 ans est à peu près égale à celle des plus de 40 ans, à environ un quart des effectifs.

Répartition des effectifs groupe par tranche d'âge



L'ancienneté moyenne des collaborateurs du groupe s'élève à 8,5 ans. Le groupe dispose en effet d'une équipe managériale expérimentée (19 ans d'ancienneté en moyenne) et fidèle au groupe et la plupart des collaborateurs restent de nombreuses années.

Répartition des effectifs groupe par ancienneté



Tous les indicateurs relatifs aux équipes sont disponibles dans la table de données (§5).

b. Politique de rémunération

L'ensemble du respect des obligations prévues par l'article L.225-102 du Code de commerce est mentionné au sein du rapport de gestion du groupe ABC arbitrage au titre de l'exercice 2023.

En 2023, les frais de personnel sont en nette diminution d'un peu plus de 36 % par rapport à 2022. Cette diminution est essentiellement liée à la partie variable des rémunérations, moins élevée dans un contexte de performance en baisse. Cette corrélation est structurelle dans le système de rémunération du groupe.

Pour recruter des profils de qualité, valoriser les compétences et partager équitablement la richesse créée collectivement - sans aucune forme de discrimination - les directions de chaque société du groupe ont mis en place en 2020 des grilles de salaires par poste / département sur la base de critères objectifs (niveaux de compétences internes, diplômes obtenus, nombre d'années d'expérience et études). Ces grilles sont mises à jour tous les ans en prenant en compte une étude de marché annuelle et la réalité du terrain (informations recueillies lors de l'ensemble des entretiens de recrutement réalisés).

En 2023, le groupe a travaillé sur un nouveau système de niveaux de compétence, qui reflète le domaine de responsabilité et le niveau de perfectionnement des collaborateurs.

La volonté d'impliquer les équipes sur le long terme et de créer une convergence d'intérêts avec les actionnaires est au cœur des préoccupations de la direction. Celle-ci s'est donc attachée à proposer différents outils d'intéressement au capital, échelonnés dans le temps, afin de permettre le développement de la société en pérennisant la maîtrise du savoir-faire tout en contenant les coûts fixes, autant que faire se peut.

Cette démarche active fait partie de l'ADN du groupe depuis de nombreuses années. Convaincu des effets positifs de ce type de programme (convergence d'intérêts avec les actionnaires, fidélisation...), il continuera à recourir à ces produits d'intéressement au capital. De plus, tous les salariés bénéficient, selon l'usage, d'une évaluation annuelle ouvrant l'opportunité d'une prime de performance discrétionnaire.

Un plan d'épargne salariale est également à la disposition de l'ensemble des collaborateurs du périmètre France (soit 91 % des effectifs).

L'ensemble des informations relatives aux programmes d'intéressement des salariés au capital d'ABC arbitrage est détaillé au sein du rapport de gestion du groupe. Ceux-ci bénéficient en outre d'avantages de type prime vacances, tickets restaurant, etc.

c. Organisation du temps de travail et conciliation vie professionnelle / vie privée

L'organisation du temps de travail varie selon les fonctions exercées, les salariés du groupe étant tous cadres autonomes au forfait jours. Les collaborateurs sont soumis à l'horaire collectif des entreprises, ce qui correspond à l'horaire légal, sauf stipulation contraire dans leur contrat de travail.

Les modalités (durée du travail, horaires, organisation, possibilité d'avoir recours au télétravail) sont diversifiées.

En effet, une importante flexibilité dans l'organisation du temps de travail, sous réserve des contraintes opérationnelles, est accordée aux salariés qui le souhaitent. Ceux-ci peuvent par exemple choisir librement quels jours sont travaillés en distanciel ou depuis les bureaux de l'entreprise ou encore bénéficier d'un temps partiel. En 2023, 3 femmes ont travaillé à temps partiel. Les managers se montrent également flexibles avec la prise de congés sans solde. En 2023, 10 personnes en ont bénéficié.

Un accord collectif établi avec le CSE, les salariés, la Responsable des Ressources Humaines (RRH) et les managers a pérennisé la possibilité de télétravailler de façon régulière dans un contexte "hors COVID". Tous les collaborateurs confirmés qui le souhaitent peuvent ainsi bénéficier de 12 jours de télétravail par mois. Ce mode de travail permettant une alternance entre le travail au bureau et à son domicile améliore l'équilibre vie professionnelle / vie privée et rend, par exemple, plus compatible le travail avec l'exercice de la parentalité. La totalité des salariés a fait la demande pour bénéficier du télétravail et toutes les demandes ont été acceptées. En 2023, le pourcentage de jours de télétravail moyen par personne est de 38 %. Cela reflète une bonne adoption de cette possibilité tout autant que le plaisir qu'ont les collaborateurs à venir au bureau. ABC arbitrage fournit tous les moyens nécessaires pour télétravailler dans de bonnes conditions, un ergonome peut se déplacer ou faire des actions de sensibilisation sur demande des salariés. Une allocation forfaitaire est également accordée chaque mois à tous les salariés concernés pour compenser les frais liés au travail à domicile.

Au-delà de la flexibilité laissée dans l'organisation du travail et de la possibilité de télétravailler, le groupe entend favoriser au maximum la conciliation de la vie professionnelle avec la vie personnelle en ne programmant pas de réunions récurrentes après 18h par exemple. Dans la même optique, les conditions de travail des femmes enceintes

sont adaptées : le recours accentué au télétravail ainsi qu'une flexibilité plus importante sur les horaires de présence au bureau sont possibles à la demande de la salariée. Enfin, des contrats de réservation de berceaux permettent aux salariés qui le souhaitent de bénéficier de gardes d'enfants en crèches.

d. Absentéisme

L'absentéisme et ses motifs sont suivis par le département des ressources humaines du groupe ABC arbitrage. Le taux d'absentéisme tel que déterminé dans le suivi des principaux indicateurs correspond au rapport entre le nombre total de journées d'absence non prévues sur le nombre total de jours ouvrés théoriques (exprimé en pourcentage). Le taux d'absentéisme de l'UES ABC arbitrage (0,7 %) est largement inférieur (plus de 5 fois) à la moyenne du secteur Banque et Assurance (4,12 % en 2022 selon l'observatoire de l'absentéisme).

Les absences non prévues en 2023 sont essentiellement des absences dites de courte durée (< 3 jours) constituées d'arrêts maladie et d'absences liées à des événements familiaux. Les absences dites de courte durée représentent 90% des absences de l'exercice. En 2023, la durée moyenne d'une absence non prévue au sein de l'UES ABC arbitrage est de 1,95 jours (contre 23,6 jours pour 2021 selon l'observatoire de l'absentéisme).

Les pourcentages affichés, très faibles, témoignent de l'atmosphère de travail positive au sein du groupe ABC arbitrage ainsi que des actions menées par le groupe pour le bien-être de ses salariés. L'ensemble des indicateurs relatifs à l'absence est disponible dans la table de données (§5).

e. Relations sociales

Les accords collectifs en vigueur au sein du groupe reposent principalement sur les accords relatifs à l'intéressement, à la participation et au forfait jours pour les entités françaises.

Les collaborateurs peuvent échanger avec leur manager à tout instant pour leur faire part de leurs requêtes ou remarques. Chaque collaborateur bénéficie en outre :

- d'un entretien annuel avec son manager afin d'échanger sur les différents aspects de sa vie au sein de la société. La trame a été revue en 2023 afin de gagner en objectivité et d'aborder systématiquement sur les éléments de satisfaction ou d'insatisfaction éventuels à tous les niveaux (contenu du poste, ambiance et organisation de travail, feedback sur le manager, salaire, etc.) ainsi que sur ses souhaits d'évolution et de formation.
- d'entretiens professionnels réguliers dont la trame d'entretien professionnel a été revue en lien avec le Comité Social et économique (CSE), en insistant sur l'équilibre vie professionnelle / vie privée et la charge de travail. En 2023, 19 entretiens professionnels ont été réalisés avec la RRH avec cette nouvelle trame d'entretien.

Le dialogue social s'appuie également sur un processus de concertation entre l'employeur et ses instances représentatives du personnel. Il s'organise autour du Comité social et économique (CSE). Celui-ci possède des attributions à la fois sur le plan économique (organisation et marche de l'entreprise, conditions de travail, formation professionnelle, apprentissage, etc.) et en matière sociale, culturelle, ainsi que dans le domaine de la protection de la santé et de la sécurité des salariés du groupe afin de contribuer à l'amélioration des conditions de travail. Le CSE est informé et consulté lors des décisions importantes pour prendre en compte les intérêts des salariés. Il se réunit en moyenne une fois tous les deux mois et *a minima* 6 fois par an.

Par ailleurs, un groupe de travail sur les questions RSE est ouvert à tous. Il permet aux salariés qui le souhaitent d'être informés et de proposer des actions sur les questions liées aux préoccupations environnementales ou sociales. Il s'organise autour de "*task forces*", qui travaillent plus particulièrement sur certains sujets d'intérêt.

L'existence et le mode de fonctionnement du CSE, du groupe de travail et de la démarche RSE sont communiqués et expliqués aux employés, notamment lors de leur intégration au sein de la société. Ces informations sont également à la disposition de l'ensemble des salariés via une plateforme Intranet, qui regroupe l'ensemble des informations utiles à la vie au sein de l'entreprise.

Enfin, le dialogue social s'entretient également au travers de réunions semestrielles de présentation des résultats du groupe. Ces réunions, obligatoires, sont l'occasion pour les collaborateurs de poser des questions à la direction, également de manière anonyme, sur des sujets aussi divers que les résultats de la société, la vie d'entreprise ou encore les orientations à venir.

f. Santé et sécurité

La politique de santé au travail va au-delà de la simple conformité réglementaire. En effet, la protection de la santé des collaborateurs est une priorité au sein du groupe ABC arbitrage.

Ainsi, les employeurs français, par décision unilatérale, remboursent 100 % du paiement du forfait de base de la mutuelle et une campagne de vaccination volontaire contre la grippe saisonnière est proposée chaque année. Les collaborateurs qui le souhaitent sont également régulièrement formés aux “gestes de premiers secours” (10 personnes en 2022), à la conduite à tenir face à un départ de feu (18 personnes en 2023) et à l'évacuation de l'établissement (11 personnes en 2023).

Le groupe revoit tous les ans le document unique d'évaluation des risques professionnels - document permettant d'identifier les risques professionnels liés aux métiers exercés au sein du groupe avec la médecine du travail - pour s'assurer notamment du bon dimensionnement des risques psychosociaux liés à l'isolement dû au recours généralisé au télétravail. Tous les types de risque sont envisagés afin d'y répondre au mieux. Par exemple, les risques que ferait peser une éventuelle coupure d'électricité sur les conditions de travail ont été évalués en 2023. Un guide sur les gestes et bonnes postures au travail est également à disposition sur l'intranet.

Une procédure de lanceur d'alerte interne permet à un collaborateur de révéler ou de signaler, de manière confidentielle et en toute sécurité (boîte aux lettres spécifique), un crime ou un délit, une violation de la loi ou des règlements (ex : discrimination, harcèlement) dont il a personnellement connaissance.

La prévention des violences verbales, sexistes et sexuelles dans l'entreprise est incluse dans le règlement intérieur qui est parcouru avec chaque nouvel arrivant. Par ailleurs, le code de conduite interne de l'entreprise inclut le harcèlement (à la fois sexuel et moral), en rappelant ce qu'il est et quelle serait la sanction. De plus, les articles du code du travail français sur le harcèlement sont affichés dans le bureau et un membre du CSE est référent interne pour toutes ces questions.

L'attachement du groupe ABC arbitrage à la bonne santé de ses salariés se traduit également par des actions de prévention en mettant à disposition des fruits secs en libre service ou en proposant et prenant en charge les inscriptions pour des courses à pied ou des partenariats avec des salles de sport.

Aucune maladie professionnelle n'a été déclarée au cours de l'année 2023. Il n'y a pas eu non plus d'accident de travail.

g. Formation

La formation est une préoccupation importante pour le groupe ABC arbitrage. Elle permet tant le développement de capital humain que le développement individuel et se décline en trois aspects principaux, tout au long de la vie professionnelle :

- **La veille technologique, réglementaire et fiscale :**
De nombreuses formations sont organisées afin de permettre aux salariés de suivre et monter en compétence sur les actualités réglementaires et fiscales mais aussi les évolutions technologiques. Ces formations incluent les connaissances transversales.
- **La formation cœur de métier :**
La politique de formation d'ABC arbitrage pour son cœur de métier est essentiellement tournée vers le tutorat (transfert de savoir) et la veille documentaire. En effet, il n'existe pas ou peu de formation directe sur le métier pratiqué par ABC arbitrage (les formations métiers étant principalement liées à des stratégies directionnelles et non axées sur le trading quantitatif et systématique). De fait, le tutorat figure donc parmi les options privilégiées d'ABC arbitrage pour former ses collaborateurs. Concernant la veille documentaire, ABC arbitrage encourage ses collaborateurs à la curiosité intellectuelle et met à disposition les ressources nécessaires en s'abonnant à des contenus professionnels et techniques et en acquérant des ouvrages de documentation technique.
- **La formation des “soft skills” :**
Une part importante du budget de formation est dédiée à la montée en compétence des salariés sur leurs “soft skills” afin qu'ils se sentent plus à l'aise dans leur travail. En 2023, 69 % des dépenses pour les organismes de formation / coaching ont concerné ce type d'accompagnement (management, assertivité, prise de parole, leadership).

Les souhaits de formation, y compris diplômantes ou certifiantes, sont discutés au moins une fois par an avec l'ensemble des collaborateurs au moment de l'entretien annuel. Toutes les demandes sont étudiées et chaque manager reçoit de la part du service Ressources Humaines un retour motivé pour chaque demande qu'il peut transmettre au

collaborateur. Les demandes validées sont regroupées dans un plan de formation annuel qui est soumis au Comité Social et Économique. En 3 ans, les dépenses de formation par personne ont augmenté de 32 %.

ABC arbitrage a lancé en 2023 son programme "ABC University" qui propose à ses collaborateurs des parcours de formation par métier. Ainsi, tous les nouveaux collaborateurs sont désormais accueillis via des parcours de formation spécifiques et un catalogue de formations est proposé à l'ensemble du personnel du groupe afin de favoriser la transmission et l'évolution.

Du fait de cette volonté de formation et de transfert de savoir, le groupe ABC arbitrage propose régulièrement à des stagiaires en fin de cycle des missions dites de "pré-embauche". Sur les 3 stages de pré-embauche réalisés en 2023, une embauche a été réalisée en CDI à l'issue du stage.

h. Égalité de traitement

Dans le cadre des recrutements comme de la gestion des ressources humaines, le groupe ABC arbitrage s'applique à ne pratiquer aucune discrimination d'aucun ordre, en particulier en matière de nationalité, de culture, de sexe ou de handicap. Au contraire, le groupe recherche la diversité, dans toutes ses formes, par l'intégration de collaborateurs différents.

Le groupe s'attache à recruter des collaborateurs motivés, compétents, qui sauront s'intégrer au sein de l'équipe existante et créer une entente intelligente entre des personnes parfois très différentes. Il encourage les ambitions, tant qu'elles sont au service de la collectivité.

Concernant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ABC arbitrage a établi un plan d'action sur la base d'un diagnostic autour de 9 domaines d'action (le recrutement et l'accès à l'emploi, la qualification, la classification, la rémunération, la formation professionnelle, la promotion et la mobilité professionnelle, la sécurité au travail, les conditions de travail, l'articulation entre la vie privée / vie professionnelle). Les actions définies, en lien avec le CSE, constituent une priorité pour l'entreprise et s'inscrivent dans la lutte au quotidien contre toutes les formes de discrimination. Pour aller plus loin, une "task force" du groupe RSE a été constituée en 2022 afin de faire un état des lieux et de nouvelles propositions sur le sujet. En 2023, plusieurs travaux ont été menés pour approfondir la réflexion :

- la question de l'arrivée d'un enfant et de la parentalité a fait l'objet d'une analyse spécifique, qui a conduit le groupe à décider d'un maintien intégral des salaires pour les hommes comme pour les femmes pendant les congés maternité et paternité. Afin d'apporter un maximum de visibilité aux collaborateurs sur leur vie professionnelle pendant cette période particulière, les informations légales, procédures ainsi que les liens et informations utiles ont été communiqués à l'ensemble des collaborateurs et sont désormais librement accessibles ;
- une enquête interne a été menée afin de recueillir le ressenti des salariés sur les sujets de diversité et d'inclusion ;
- tous les autres aspects de la vie professionnelle ont été envisagés sous le prisme de la diversité et de l'inclusion afin d'aboutir - en 2024 - à une mise à jour encore plus ambitieuse du plan d'action d'ABC arbitrage sur ces questions, y compris en intégrant les résultats de l'enquête interne.

Le groupe veille également à respecter l'égalité hommes-femmes au sein de son conseil d'administration. En prenant en considération les administrateurs actionnaires fondateurs historiques, les femmes représentent 40 % du conseil d'administration (100 % des administrateurs indépendants).

i. Cadre de travail

ABC arbitrage a fait le choix d'établir ses bureaux parisiens au cœur de la ville, où restaurants, boutiques, galeries d'art, etc. sont à portée de main et parmi les quartiers les mieux desservis de la capitale. De même, les bureaux de Singapour et de Dublin sont respectivement en centre ville ou bien desservis par les transports en commun.

La société a également privilégié la mise en place d'espaces de travail ergonomiques, rénovés par une décoratrice-architecte d'intérieur, et d'espaces de vie agréables (cafétéria, etc.). Une salle de repos est mise à disposition des collaborateurs.

Depuis plusieurs années, le groupe s'engage, aux côtés d'artistes français, à promouvoir l'art et la culture au sein de l'entreprise. Le groupe est convaincu que cela contribue à la créativité, à l'inspiration et suscite des interactions sociales et de partage, favorisant ainsi le bien-être de ses salariés :

- De nouveaux tableaux ont été installés dans les locaux en 2023 ;

- Des photographies d'art sont exposées à la cafétéria et sont régulièrement renouvelées. Depuis fin 2022, les photographies de Mathieu Latour, talent parrainé par ABC arbitrage, sont exposées dans les locaux parisiens.
- Dans chaque salle de réunion est exposée de manière permanente une œuvre d'art originale spécialement créée pour ABC arbitrage autour de la thématique des éléments chimiques : Oxygène, Silicium, Zinc, Carbone, Or, etc. en complément de la fresque réalisée (une performance live pendant dix jours en 2018) par des artistes au sein des locaux parisiens : un mix d'esquisses de qui nous sommes chez ABC arbitrage et de freestyle.

j. Vie d'entreprise et intégration

Afin d'offrir à ses collaborateurs une vie professionnelle riche et épanouissante, le groupe ABC arbitrage leur propose régulièrement de se réunir autour d'événements et d'activités fédératrices afin de favoriser la cohésion d'équipe.

Le service Ressources Humaines organise des matinées d'intégration pour les nouveaux collaborateurs afin de les aider à se familiariser avec l'histoire, la culture et les valeurs du groupe. C'est aussi un moment d'échange avec les managers qui viennent se présenter ainsi que l'organisation de leur équipe. En 2023, deux matinées d'intégration ont été réalisées.

Pendant la période d'essai, les nouveaux collaborateurs ont systématiquement deux points avec un membre du service Ressources Humaines afin de suivre leur intégration. A la fin de leur période d'essai, les nouveaux collaborateurs rencontrent individuellement tous les membres du management pour un moment d'échange privilégié. Un petit déjeuner est également prévu avec Dominique CEOLIN, Président-directeur général d'ABC arbitrage.

Plusieurs initiatives permettent aux collaborateurs de mieux connaître leurs collègues d'autres équipes. A titre d'exemple, des déjeuners "mix" sont régulièrement organisés avec ceux qui le souhaitent. Les collaborateurs peuvent également proposer des initiatives en ce sens.

Chaque année, des collaborateurs et des investisseurs sont en outre invités à vivre une expérience unique de navigation aux côtés de Jean-Pierre Dick et de son équipe (cf. partie 2.g.).

Enfin, le CSE organise de nombreux temps de convivialité (quizz, chandeleur, galette des rois, week-end ski, etc.) et offre un certain nombre d'avantages aux collaborateurs (chèques cadeaux de Noël, abonnement Skilleos, qui regroupe plus de 1400 cours en ligne dans de nombreux domaines, forfait sport et loisirs, etc.).

k. Nos résultats : témoignages et enquêtes de satisfaction

Les collaborateurs du groupe sont les meilleurs témoins de l'ambiance positive de travail : tous les avis des collaborateurs d'ABC arbitrage postés sur les réseaux sociaux professionnels (Glassdoor, Indeed) en 2023 lui ont attribué des notes égales ou supérieures à 4/5.

L'enquête interne sur les sujets de diversité et d'inclusion a montré que les salariés d'ABC arbitrage n'identifient pas de problème majeur sur ces questions.

En 2023, l'ensemble des efforts pour le bien-être des collaborateurs se sont également traduits par l'[obtention de la certification Great Place To Work® France](#). Référence mondiale en matière d'expérience collaborateur, ce label mesure la perception des collaborateurs de leur entreprise. Une réelle satisfaction ressort de cette enquête, avec - par exemple - les résultats suivants :

- 100 % des collaborateurs estiment que les nouveaux collaborateurs sont bien accueillis.
- 99 % des collaborateurs estiment que dans l'ensemble, c'est une entreprise où il fait vraiment bon travailler.
- 99 % des collaborateurs soulignent que nous fêtons ensemble les événements qui sortent de l'ordinaire.
- 93 % des collaborateurs pensent que nos locaux et nos équipements contribuent à créer un cadre de travail agréable.
- 96 % considèrent que "dans cette entreprise, on accorde beaucoup de responsabilités aux collaborateurs".
- 100 % considèrent que "les conditions de sécurité sont remplies."
- 97 % de réponses positives à la question "l'environnement de travail est sain sur les plans psychologique et humain."

L'enquête sera reconduite sur un rythme triennal, en cohérence avec la fréquence de renouvellement des *business plans* du groupe.

2. Relations avec les autres parties prenantes

Le groupe a pour ambition d'assumer sa responsabilité sociétale en prenant en considération les attentes de ses parties prenantes avec lesquelles le dialogue est ouvert.

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

Le groupe contribue, à son échelle et depuis sa création, au développement local en tant qu'employeur mais également par son activité puisqu'il apporte de la liquidité aux marchés et participe ainsi au bon fonctionnement de l'industrie financière.

L'arbitrage est une combinaison de plusieurs opérations ayant pour objectif de réaliser un bénéfice en tirant partie des seules imperfections susceptibles d'apparaître entre les différents marchés financiers. L'arbitrage permet de faire converger les prix pour un même actif entre les différents marchés. Il assure la fluidité entre les différents marchés et contribue à leur liquidité. En exerçant ses activités, le groupe ABC arbitrage contribue donc à son échelle au maintien de la pertinence et de l'efficacité des marchés et au respect des règles édictées. Il permet y compris aux "petits porteurs" d'avoir accès au marché et d'acquérir des titres à leur juste valeur.

L'utilité sociale du groupe ABC arbitrage ne se résume pas au rôle qu'il joue sur les marchés. La valeur créée par le groupe est, et a toujours été, redistribuée à ses collaborateurs, actionnaires mais aussi à l'État par l'intermédiaire des différentes taxes et cotisations.

b. Actionnaires et investisseurs

Une communication financière régulière et efficace permet aux investisseurs et actionnaires d'être informés des résultats et principales évolutions du groupe. Au-delà de l'assemblée générale annuelle, des communiqués de presse réguliers informent les actionnaires. Un site internet (www.abc-arbitrage.com) et une adresse email dédiée (actionnaires@abc-arbitrage.com) sont également à leur disposition pour tout complément d'information.

Les sociétés du groupe mettent un point d'honneur à être à la hauteur des attentes des investisseurs. Elles mettent en œuvre les stratégies d'investissement avec une exigence maximale et des processus stricts pour préserver le capital. L'ensemble des éléments relatifs aux critères environnementaux, sociaux et de qualité de gouvernance (ESG) sont regroupés dans un questionnaire "Due Diligence". Ces éléments incluent les axes de responsabilité sociétale du groupe ABC arbitrage (RSE), y compris les aspects de diversité et d'inclusion, de respect de la vie privée et de l'équilibre avec la vie professionnelle, de codes de conduite, de respect de l'environnement, etc. Ce document est accessible sur l'extranet pour les clients d'ABC arbitrage Asset Management actuels et pour des prospects (à condition d'être catégorisé comme client professionnel) qui effectuent une analyse de "Due Diligence", post entrée en relation. Il est mis à jour dès lors que des changements significatifs interviennent sur ces questions. Enfin, une adresse mail et un formulaire de contact sur le site internet (<https://am.abc-arbitrage.com/>) sont également à disposition pour tout complément d'information.

c. Intermédiaires financiers

Le groupe ABC arbitrage sélectionne les intermédiaires financiers avec lesquels il travaille avec le plus grand soin, afin qu'ils correspondent à ses exigences en termes de bonnes pratiques de gestion. Le groupe effectue ainsi une analyse approfondie de leurs pratiques sur la base d'un *Due Diligence Questionnaire* poussé. Dans ce cadre, il recueille ainsi désormais systématiquement des informations détaillées sur leurs politiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG).

d. Sous-traitance et fournisseurs

Le recours à la sous-traitance est limité au sein du groupe ABC arbitrage. En effet, les tâches sous-traitées se restreignent à l'établissement des bulletins de paie et des déclarations sociales ainsi qu'à certains services généraux et actes administratifs.

Le nombre de fournisseurs en lien avec l'activité (fournisseurs de données financières essentiellement) est réduit tout comme le choix offert à la société. Les autres fournisseurs sont sollicités pour des achats sans lien direct avec l'activité. Pour autant, ABC arbitrage entretient une relation durable et de confiance avec ses fournisseurs. Lorsque c'est possible, les produits de qualité et avec une meilleure performance environnementale ou sociale sont privilégiés, sans

que cela ne soit formellement rédigé. A titre d'exemple, nous pourrions citer le choix de nos *Data Centers* pour lesquels l'efficacité énergétique, la provenance de l'électricité, la présence locale d'une équipe de maintenance, ainsi que la consommation et le rendement électrique du matériel utilisé ont été pris en compte.

e. Confidentialité et sécurité des données

La sécurité et l'intégrité des systèmes ont toujours été une préoccupation très sérieuse. Les dernières politiques pour sécuriser l'infrastructure, les réseaux et les données manipulées sont appliquées à tout le groupe. La cybersécurité est traitée avec la même importance que les autres niveaux de sécurité.

- Les collaborateurs sont évalués et formés aux principes de sécurité (notamment pour détecter le *phishing*) ;
- Les informations, et postes utilisateurs sont protégés sur la base des recommandations Zero Trust : authentification forte et basée sur le contexte, *device posture*, micro-segmentation du réseau et chiffrement des échanges sur le réseau avec TLS et sur nos disques ;
- Les sauvegardes et informations importantes sont répliquées sur au moins deux emplacements dont un déconnecté du réseau ;
- Le groupe utilise « Google Workspace » pour les e-mails et les documents ;
- Une authentification multifacteur est utilisée pour chaque utilisateur ;
- Des tests d'intrusion sont réalisés par des contributeurs externes tous les 12 mois et des tests de phishing sont réalisés plusieurs fois par an en changeant régulièrement de contributeurs pour un meilleur contrôle ;
- Des analyses quotidiennes des vulnérabilités internes et externes sont réalisées ;
- Les événements d'audit et la télémétrie des systèmes et réseaux sont centralisés et des alertes sont émises en cas de franchissement de seuil ou d'avarie ;
- La gestion des serveurs, des plateformes Cloud et réseaux est automatisée rendant une application rapide et à grande échelle des configurations et un meilleur suivi de l'historique ;
- La gestion des équipements de postes utilisateurs est effectuée depuis une plateforme Cloud, la sécurité du poste y est forcée et la télémétrie permet d'assurer le suivi de conformité ;
- La configuration est renforcée en bannissant les paramètres et protocoles de communications obsolètes ou vecteurs d'infection au profit de ceux recommandés par les agences NIST, NSA et ANSSI ;
- Le "principe du moindre privilège" est appliqué pour les utilisateurs et les services ;
- En cas d'avarie, une cellule de gestion de crise composée du comité de direction pour qualifier et décider des procédures à appliquer est en place.

Enfin, les collaborateurs sont sensibilisés au Règlement Général pour la Protection des Données (RGPD) et des procédures pour s'assurer de l'archivage et de la suppression des données personnelles conformément à ce règlement ont été déployées.

f. Engagement associatif

Le groupe ABC arbitrage, et les sociétés qui le composent, participe activement au développement de l'industrie dont il fait partie, à travers plusieurs engagements associatifs :

- ABC arbitrage est un membre actif de l'association MiddleNext (association des valeurs moyennes cotées sur la place de Paris) et partage avec elle la conviction qu'il faut adapter les bonnes pratiques de gouvernance aux différents besoins des structures selon par exemple leur actionariat ou leur taille afin de s'assurer d'une gouvernance en adéquation avec la pratique de l'entreprise. Dominique CEOLIN, Président-directeur général d'ABC arbitrage est membre de son conseil d'administration. D'autres collaborateurs du groupe apportent également leur aide et éclairage sur des sujets d'expertise sur lesquels ils travaillent au quotidien. ABC arbitrage a également mis à disposition à titre gracieux sa salle de réunion principale pour la tenue de conférences MiddleNext. Enfin, ABC arbitrage a rejoint le groupe de travail sur les thématiques RSE de MiddleNext, qui vise à réfléchir collectivement aux outils à mettre en place, organiser la veille réglementaire ou encore partager les expériences des uns et des autres sur ces sujets.
- La société ABC arbitrage Asset Management a renouvelé en 2023 son adhésion à l'AFG - Association Française de la Gestion Financière. Cette dernière représente et défend les intérêts des professionnels de la gestion de portefeuille pour compte de tiers. Elle apporte à ses adhérents un concours permanent dans les domaines juridique, fiscal, économique, comptable et technique et anime la réflexion de la profession sur l'évolution des techniques de gestion, la recherche et la protection et l'orientation de l'épargne. ABC arbitrage Asset Management participe également à la plénière investissement responsable de l'AFG.
- ABC arbitrage Asset Management a également rejoint en 2023 le *Standards Board for Alternative Investments* (SBAI), alliance mondiale de gestionnaires d'actifs et d'investisseurs institutionnels dédiés à l'amélioration de l'industrie de l'investissement alternatif et participe à son groupe de travail sur les questions d'investissement responsable.

- Enfin, dans le cadre du plan stratégique du groupe et fidèle à la mission qu'elle s'est donnée d'incarner le slogan "Positive finance" du groupe, ABC arbitrage Asset Management, en qualité de société de gestion, a rejoint en 2022 l'initiative des Nations-Unies pour la promotion et la mise en oeuvre de principes pour l'investissement responsable (UNPRI, [UN-supported Principles for Responsible Investment](#)). Par cette démarche, ABC arbitrage Asset Management entend ainsi poursuivre son engagement pour contribuer à un système financier durable, qui prend en compte les critères extra-financiers Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG). La société a volontairement rendu compte à l'UNPRI de ses actions en 2023.

g. Relations entretenues avec les autres personnes ou organisations

Le rôle du groupe ABC arbitrage dans la société et les relations qu'il entretient avec ses parties prenantes ne s'arrête pas à ses collaborateurs, actionnaires, investisseurs et fournisseurs. En effet, le groupe est attentif à développer et maintenir des relations de qualité avec toutes les parties prenantes intéressées par l'activité de l'entreprise :

- L'action sociétale du groupe se décline également par le biais de l'insertion professionnelle, de liens avec des établissements d'enseignement ou par des groupes de travail professionnels. Des collaborateurs de la société participent régulièrement à des forums d'écoles d'ingénieurs (comme le forum Trium en octobre 2023 et CentraleSupélec en novembre 2023) ainsi qu'à des conférences technologiques (conférence NewCrafts en mai 2023) et interviennent au sein d'universités afin de promouvoir le groupe et ses métiers, de nouer des relations avec des étudiants et de déceler de futurs talents. Des stages de pré-embauche et des stages d'été sont régulièrement proposés aux étudiants. Ces stages sont un vrai vivier de recrutement pour le groupe. En 2023, 33 % des stagiaires de pré-embauche ont été embauchés en CDI à l'issue de leur stage.
- Dans un monde en perpétuel mouvement, avec des projets ambitieux et captivants, le groupe ABC arbitrage souhaite rester ouvert à d'autres métiers ou d'autres passions. Cela inclut la rencontre d'hommes et de femmes qui pilotent et vivent des aventures humaines hors du commun par le sport ou les études. Sortir de son quotidien pour découvrir et partager le travail, les innovations, le dépassement de soi, pour regarder les choses autrement, pour enrichir notre propre parcours, ce sont les objectifs du groupe ABC arbitrage au travers de ses partenariats "coups de cœurs" :
 - Depuis l'année scolaire 2014/2015, le groupe ABC arbitrage apporte son soutien financier aux Maisons des Jeunes Talents, association d'égalité des chances au programme innovant mené par la Fondation Groupe Primonial¹. Cette association a pour objectif d'accompagner des jeunes élèves boursiers dans leur réussite aux classes préparatoires et aux concours d'entrée aux grandes écoles parisiennes. Deux jeunes filles sont ainsi parrainées tous les ans par ABC arbitrage par des marraines et parrains, employés du groupe, qui les soutiennent au travers d'un accompagnement psychologique (soutien moral), académique (méthodologie et culture générale) ou encore d'une initiation à la vie professionnelle (découverte de l'entreprise et de ses codes), selon les besoins. Ils peuvent également faciliter la recherche de stages et d'emploi, en faisant bénéficier leurs filleules de leur réseau et de leur connaissance du monde professionnel. Au travers de ce partenariat, le groupe souhaite pouvoir faciliter l'accès de la nouvelle génération, et notamment des filles, aux études scientifiques et espère ainsi, à son échelle, contribuer au développement et à la reconnaissance de l'excellence de la France dans ces domaines.
 - Dans le cadre de sa politique de communication interne et externe, ABC arbitrage mène depuis de nombreuses années un programme de sponsoring en tant que "Partenaire Titre" du skipper Jean-Pierre Dick (écurie Absolute Dreamer). De 2018 à 2022, ABC arbitrage a soutenu la réalisation du projet de Jean-Pierre Dick, l'Easy To Fly, un catamaran de 8 mètres dont il est le concepteur. L'année 2022 a marqué le retour de Jean-Pierre Dick dans le circuit traditionnel, toujours accompagné par ABC arbitrage, et l'a vu remporter la Route du Rhum en catégorie Rhum Mono. En 2023, Jean-Pierre Dick a remporté la Caribbean 600 dans sa catégorie et établi un nouveau record de la traversée de l'Atlantique en sens inverse, des Bermudes à Lorient.
 - Par le passé, le groupe a également contribué au déploiement de l'action de Basis.point, association créée à l'initiative de l'industrie des fonds d'investissement irlandais, qui œuvre à l'amélioration de l'accès à la formation et des possibilités d'éducation de jeunes populations défavorisées en Irlande. Il continue à soutenir l'association.
 - En plus de ses partenariats historiques, le groupe ABC arbitrage sponsorise également des athlètes et

¹Abréviée par la Fondation de France, cette fondation d'entreprise reprend et réunit toutes les actions d'engagement et de mécénat menées jusqu'à présent au sein des différentes entités du groupe Primonial. La Fondation Groupe Primonial a également repris et poursuit les actions de la Fondation Financière de l'Échiquier, dont fait partie "Maisons des jeunes talents", programme destiné à héberger et à accompagner des élèves boursiers admis en classes préparatoires aux grandes écoles à Paris.

artistes d'avenir dans le cadre d'un programme intitulé "Young Multi-talented of ABC Arbitrage" (YMTA) :

- le surfeur Charly Quivront, dans le cadre de compétitions de haut niveau et autres événements sportifs auxquels il participe depuis 2016. Il a été Champion de France shortboard Open en 2022 ;
- Adrien Pendaries et Charlotte Liautier, tous deux golfeurs professionnels, qui ont rejoint ABC arbitrage à compter de fin 2021 ;
- Mathieu Latour, photographe et cinéaste animalier dont le projet "Regards d'extinction" - 300 portraits d'animaux menacés d'extinction en face à face - a été dévoilé en 2023. Mathieu Latour a également participé à "Vivant", le documentaire de Yann Arthus-Bertrand.

h. Loyauté des pratiques

La société ABC arbitrage est une société cotée sur un marché réglementé. En conséquence, et ce dès la signature du contrat de travail, chaque collaborateur du groupe s'engage à respecter toute procédure de contrôle interne concernant l'intervention sur le marché de l'action ABC arbitrage et plus généralement les règles de prévention, légales ou réglementaires, des délits et manquements boursiers.

De même, la société ABC arbitrage Asset Management est une société de gestion dont l'activité est réglementée, soumise à divers agréments et sous le contrôle de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF). Les collaborateurs s'engagent à respecter toutes les règles professionnelles obligatoires des métiers de la gestion pour compte de tiers et notamment le respect de la primauté du client ou la lutte contre la corruption et le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme. Les chartes et codes de déontologie (la procédure lanceurs d'alerte, la politique d'intervention des collaborateurs sur les marchés, le règlement intérieur, le règlement de déontologie, la charte informatique) sont présentés à tous les nouveaux arrivants et librement accessibles à tous les employés. Leurs contenus peuvent faire l'objet de rappels (fenêtres d'intervention deux fois par an, etc.). Un point avec le déontologue pour s'assurer de la bonne compréhension des procédures est également systématiquement organisé dans les 6 mois après la prise de fonction des collaborateurs.

De façon plus générale, les procédures de contrôle interne et de gestion des risques sont par ailleurs précisées au sein du rapport de gestion.

Il a été décidé en 2023 d'inclure dans la rémunération variable du président directeur général d'ABC arbitrage, Monsieur Dominique CEOLIN, des critères d'évaluation en fonction de la performance RSE. Elle conditionne ainsi deux des quatre critères qualitatifs, à savoir :

- Dimensions Sociale et Sociétale : évaluation sur la base des indicateurs suivants :
 - Turn-over non choisi de l'effectif du groupe ;
 - Implication dans la vie sociétale hors ABC arbitrage (Écosystème Mid Small, Gouvernance etc...) et
 - Égalité Homme / Femme – situation actuelle et mesures mises en œuvre.
- Dimension environnementale : mesures des émissions de CO₂ par le groupe ABC arbitrage et suivi des actions mises en œuvre.

ABC arbitrage a par ailleurs pris note de la révision des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises² et s'efforce de les respecter dans la mesure du possible afin d'identifier, d'empêcher ou d'atténuer les potentiels impacts négatifs de ses activités.

Enfin, le groupe s'engage à respecter tous les droits humains, y compris ceux couverts par les principales conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)³. Le groupe est implanté dans des pays où la démocratie et les droits de l'homme sont promus et contrôlés. Les implantations à l'étranger du groupe ABC arbitrage se sont réalisées sur des critères essentiellement opérationnels mais aussi avec une attention particulière accordée à l'indice de développement humain⁴ par pays. Les trois pays dans lesquels le groupe est implanté sont ainsi classés dans la plus haute catégorie "very high human development". L'Irlande est en huitième position, Singapour en douzième position et la France en vingt-huitième position de cet indice.

² Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises :

<https://www.oecd.org/fr/daf/principes-directeurs-de-l-ocde-a-l-intention-des-entreprises-multinationales-sur-la-conduite-responsable-des-entreprises-0e8d35b5-fr.htm>

³ Organisation Internationale du Travail : <https://www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm>

⁴ Human Development Index (HDI), indice déterminé par les Nations-Unies dans le cadre du programme de développement, pour plus de détails : <https://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>

3. Informations environnementales

Compte tenu de son activité, le groupe ABC arbitrage a des impacts directs limités sur l'environnement. Le groupe a néanmoins conscience de sa responsabilité et s'attache à minimiser son impact sur l'environnement et à utiliser de façon rigoureuse les ressources naturelles et énergétiques qui lui sont indispensables. Il s'efforce ainsi de veiller au respect de l'environnement dans l'exercice de son activité par la prise en compte des critères environnementaux dans ses décisions opérationnelles d'une part et par des actions de sensibilisation d'autre part.

a. Empreinte carbone

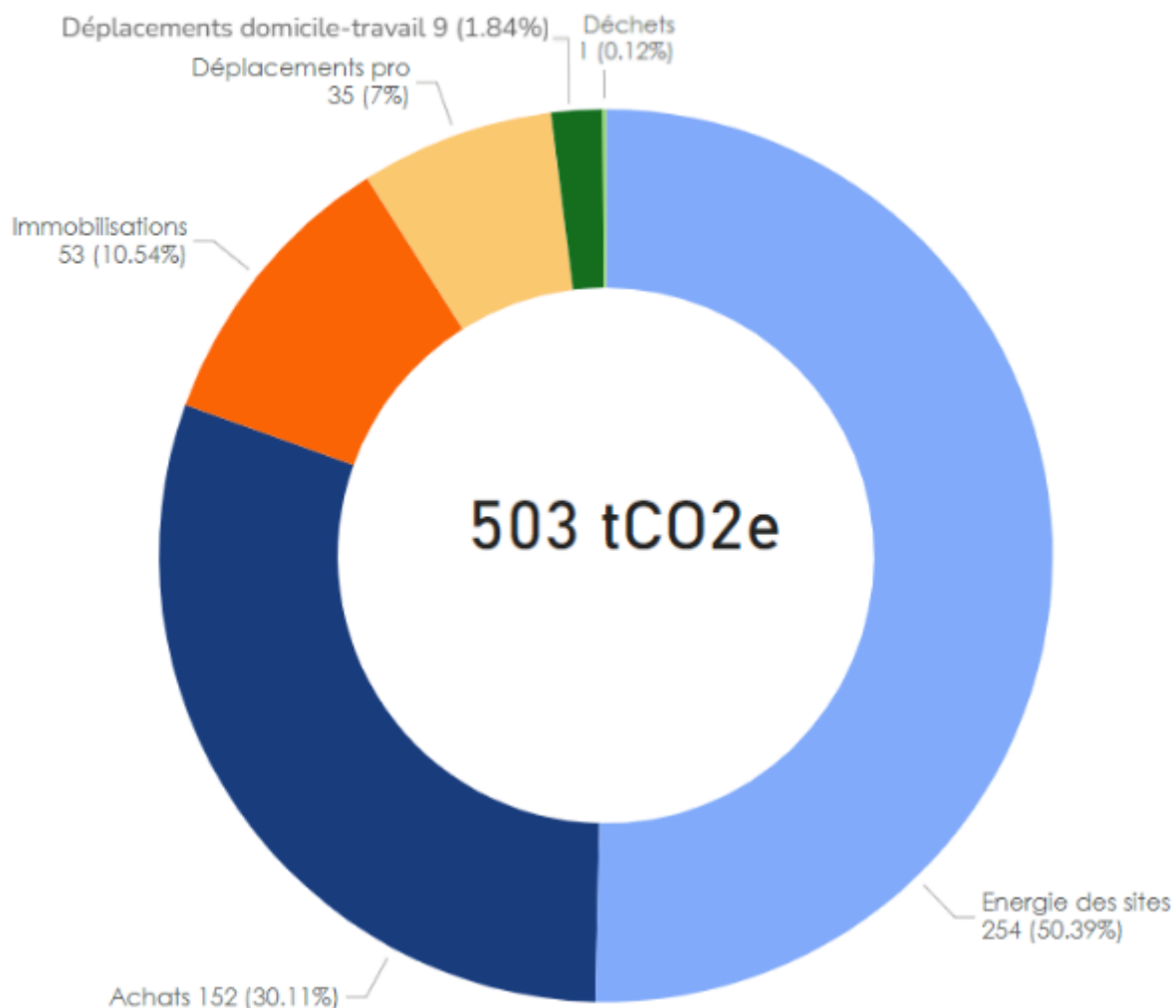
ABC arbitrage mesure son empreinte carbone depuis 2021. Au-delà du chiffre obtenu, il s'agit pour le groupe d'identifier et de comprendre quelles sont les priorités pour réduire les émissions associées à son activité et de participer à la conscientisation collective sur ces sujets. Les actions de réduction de la pollution décrites dans les parties suivantes (numérique responsable, politique de transports, etc.) s'appuient donc également sur la mesure de l'empreinte carbone.

Le groupe a renouvelé l'exercice en 2023, en appliquant strictement la même méthode que l'année précédente, afin de pouvoir établir un comparatif. Comme en 2022, l'empreinte carbone d'ABC arbitrage a ainsi été calculée avec une exigence maximale d'un point de vue méthodologique, notamment sur les points suivants :

- La mesure de l'empreinte carbone couvre tous les scopes (1, 2 et 3, à savoir les émissions directes générées par l'activité, les émissions associées à la consommation d'électricité et de chaleur et les émissions indirectes) et tous les postes d'émissions pertinents, pour couvrir un périmètre qui se veut exhaustif et tient compte de toutes les catégories significatives, y compris de périmètre 3. Seules les émissions associées à son portefeuille d'investissement (catégorie 3-15 du GHG Protocol) ont été exclues de ce calcul. Du fait de la technicité de ce sujet, elles seront estimées séparément. L'empreinte carbone prend ainsi en compte les usages du numérique, les achats et services supports, la consommation d'énergie et la gestion des déchets, les émissions associées à différents aspects de la vie professionnelle de ses collaborateurs (déplacements domicile-travail, etc.) ou encore les amortissements des bureaux comme du matériel informatique. La liste complète des postes inclus et exclus du calcul est détaillée dans la table de données (§5.).
- Tous les sites dans lesquels ABC arbitrage opère ont été pris en compte.
- La mesure s'appuie sur les facteurs d'émission et ratios monétaires les plus à jour et qui reflètent l'état des connaissances. Les données physiques ont systématiquement été préférées aux données monétaires lorsqu'elles étaient disponibles.
- Les mesures de contributions au financement de projets bas carbone n'ont pas été prises en compte dans le calcul, qui vise à comptabiliser l'ensemble des émissions associées à l'activité du groupe. En effet, de tels projets peuvent induire des émissions évitées mais ne peuvent "annuler" les émissions opérationnelles.
- Les niveaux d'incertitude ont été évalués pour les différents postes d'émissions.

ABC arbitrage estime ainsi son empreinte carbone pour l'année 2023 à :

- 0 tCO₂e pour le scope 1 (émissions directes générées par l'activité : pas de véhicule appartenant au groupe ni d'émissions provenant de sources détenues ou contrôlées par l'organisme)
- près de 199 tCO₂e pour le scope 2 (émissions associées à la consommation d'électricité et de chaleur) : ces émissions sont liées à la part "combustion" de l'énergie utilisée pour ses différents sites et sont calculées sur la base de la localisation
- près de 305 tCO₂e pour le scope 3 (tous les autres postes d'émissions indirects)
- soit **503** tCO₂e pour les 3 scopes, à l'exclusion des émissions associées à son portefeuille d'investissement, qui se répartissent comme suit :

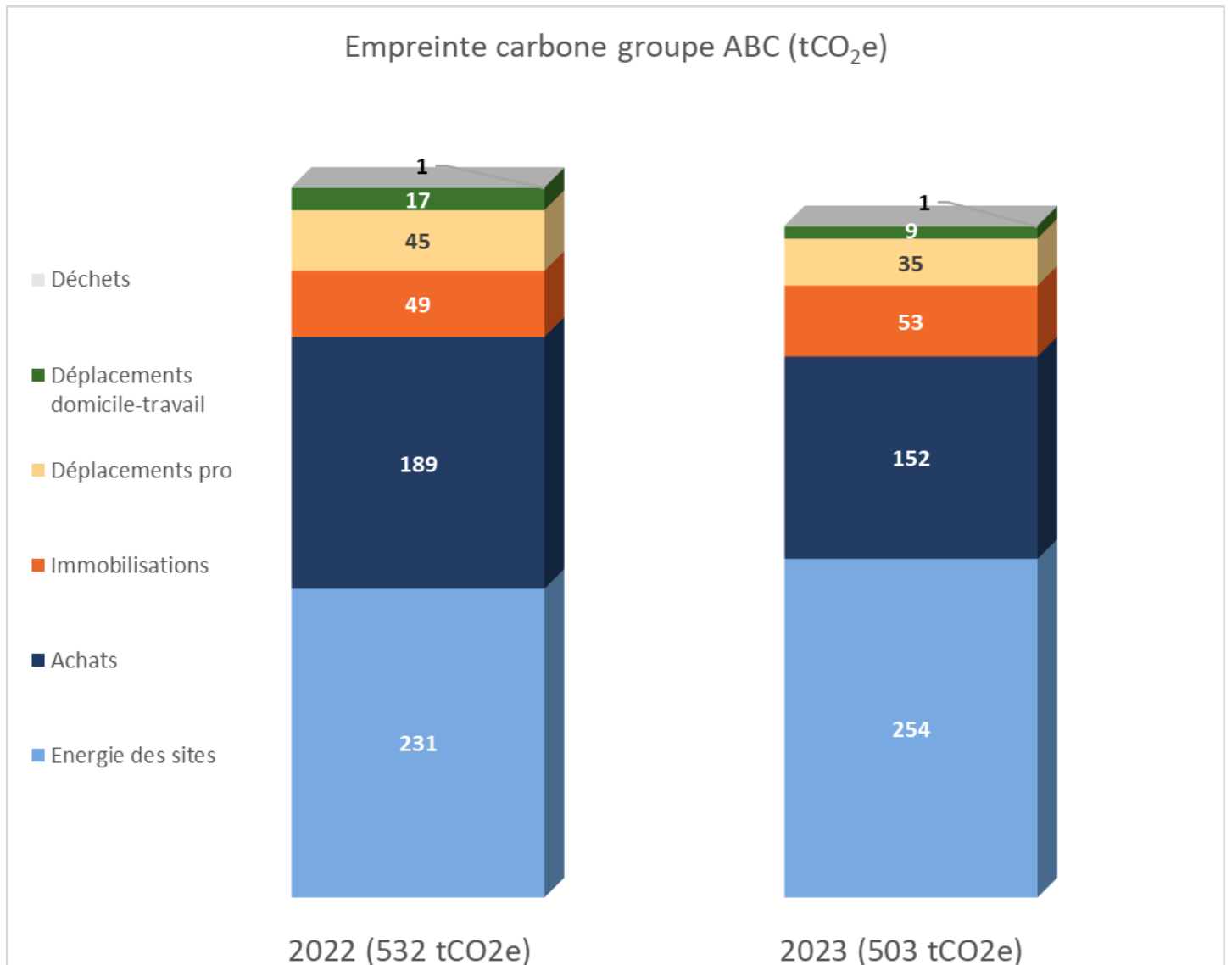


Compte tenu des incertitudes, il est estimé que les émissions se situent dans une fourchette dont la borne haute pourrait atteindre 600 tCO₂e. Ces incertitudes portent par exemple sur les facteurs d'émissions et ratios monétaires appliqués aux achats, pour lesquels l'empreinte carbone exacte des organismes prestataires ou produits n'est pas connue.

Niveau d'incertitude	Source de la donnée d'activité	Part des données par niveau d'incertitude
Très faible	Mesure directe (sites EU ETS)	6,5%
	Électricité (France)	
Faible	Électricité (hors France)	52,7%
	Transport (en km)	
Modéré	Immobilisations (en m ² ou tonne)	0,2%
Forte	Immobilisation (à l'unité)	10,3%
Très forte	Ratios monétaires	30,3%

● FE utilisé essentiellement pour estimer Scope 1
● FE utilisé essentiellement pour estimer Scope 2
● FE utilisé essentiellement pour estimer Scope 3

Comparé à l'année 2022, l'empreinte carbone du groupe a ainsi diminué d'environ 5 % en 2023⁵. Cela s'explique essentiellement par une réduction des achats (diminution de frais d'avocats et de conseils non récurrents) et des déplacements professionnels.



b. Numérique responsable

Conscient de l'importance du poids des équipements numériques dans son empreinte environnementale, le groupe ABC arbitrage a engagé une réflexion pour mieux caractériser leurs impacts et progressivement les réduire. Ces impacts sont principalement de deux ordres :

- consommation d'énergie : afin de la maîtriser, ABC arbitrage :
 - inclut des critères liés à la consommation et à la fourniture d'électricité pour le choix des centres de données qu'il utilise ;
 - a fait évoluer son *Disaster Recovery Plan* pour gagner en flexibilité et en mutualisation grâce à des systèmes virtualisés ;
 - fait systématiquement le choix de matériel avec un très bon niveau de performance par rapport à l'électricité consommée.

- immobilisations des appareils numériques : afin d'en limiter l'impact, ABC arbitrage :
 - utilise des composants d'occasion lorsque c'est possible
 - prolonge la durée de vie de ses équipements au delà de la durée de vie standard et opte pour des durées de garantie constructeur plus longues que la moyenne
 - essaie de trouver une seconde vie aux matériels informatiques (dons aux collaborateurs ou à des associations : Proximité et Simplon - dons réalisés via HelloZack, écoles etc.) et s'assure que les composants en fin de vie soient confiés aux filières de recyclage adéquates.

⁵ Le résultat pour l'année 2022 a été corrigé (+2 tCO₂e) par rapport au chiffre publié dans le précédent rapport annuel suite à une mise à jour sur les trajets domicile - travail

Cette action s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue et le groupe entend donc suivre dans le temps une série d'indicateurs pour mesurer sa performance - et son évolution - sur ces questions. Il s'attache également à explorer des nouvelles solutions pour réduire encore l'impact de l'utilisation du numérique dans le futur.

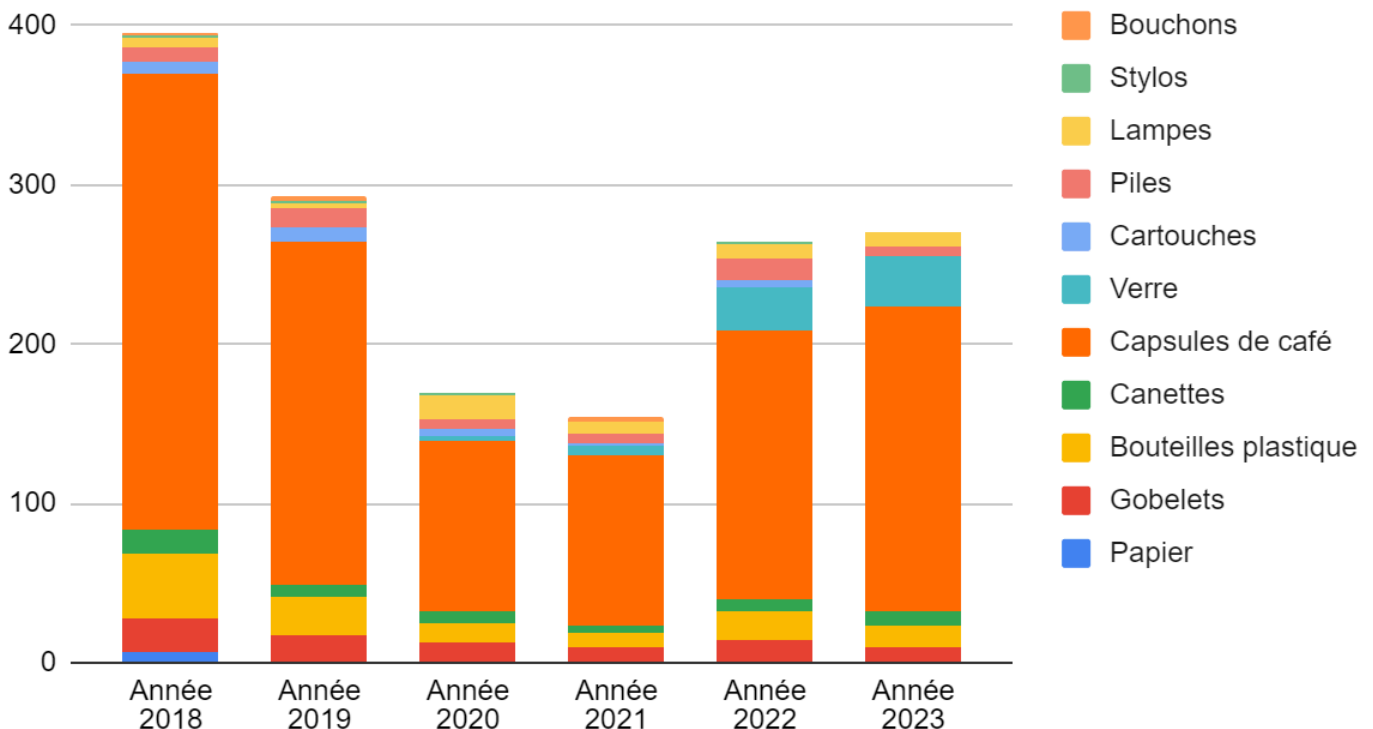
c. Pollution et gestion des déchets

Une attention particulière est également portée à l'incitation au recyclage et à une bonne gestion des déchets. A cet égard, les collaborateurs du groupe ont à leur disposition divers outils :

- des bornes de tri sélectif (piles, ampoules, capsules de café, petits appareils électroniques et électriques, gobelets, canettes, bouteilles plastique, verre, stylos et bouchons) sont disposées dans les pièces de vie commune (espace café et zone de reprographie). L'entreprise *Les Joyeux Recycleurs* collecte les déchets et reverse 5 centimes de don à l'association d'insertion Ares Atelier (Paris, 18^{ème}) pour chaque kilogramme de déchets. En 2023, 269 kg de déchets ont été collectés, soit 12791 capsules de café (192 kg), 1492 gobelets (9 kg), 736 bouteilles en plastique (15 kg), 50 bouchons (<1 kg), 268 canettes (8 kg), 77 bouteilles en verre (31 kg), 1 cartouche (1 kg). L'entreprise *Les Joyeux Recycleurs* procède ensuite au recyclage des déchets ; les capsules de café sont ainsi transformées en canettes & trottinettes pour la partie aluminium et compost pour le marc de café, les gobelets en cintres ou bancs de jardin par exemple, etc. Au-delà de la gestion des déchets à proprement parler, ce suivi détaillé des déchets permet des actions ciblées ;
- des points d'apport volontaires sont mis à disposition des employés pour les déchets dangereux tels que les piles ou ampoules. Ainsi, 258 piles (5 kg) et 175 ampoules (9 kg) ont été collectées en 2023 ;
- les gobelets et contenants mis à la disposition des employés sont confectionnés en matières biodégradables, mais surtout ne sont utilisés qu'en cas de "dépannage", chaque collaborateur ayant reçu une tasse et une gourde (des fontaines à eau sont mises à disposition pour limiter la consommation des bouteilles plastique) en matériaux durables ;
- chaque bureau est équipé d'une poubelle de recyclage papier / carton ;
- la collecte des toners usagés est effectuée par le fournisseur pour le recyclage de ces déchets.

Depuis plusieurs années, le groupe a ainsi une vision détaillée des déchets confiés aux filières de recyclage adéquates, notamment dans ses locaux parisiens (qui concentrent 91 % de ses effectifs) grâce au partenariat avec les Joyeux Recycleurs. En revanche, il n'a pas la possibilité, à ce jour, d'avoir le même suivi pour les déchets papiers et indifférenciés car ils sont collectés au niveau du bâtiment, sans distinction du locataire.

Déchets recyclés (en kg)



Pendant les années 2020 et 2021, la production de déchets a chuté mais cela s'explique par une fréquentation moindre des bureaux du fait de la crise sanitaire et du recours généralisé au télétravail. Le comparatif avec les années 2018 et 2019 montre une tendance à la baisse de la production des déchets, même corrigée du recours au télétravail et de l'augmentation des effectifs. Les capsules de café représentent la part la plus importante des déchets générés : une

réflexion est en cours pour les réduire. Par ailleurs, les déchets d'équipements électriques et électroniques font l'objet d'un traitement spécifique (cf. paragraphe précédent).

Des mesures de prévention et de réduction des rejets dans l'air ont été prises. Notamment, le choix de la localisation de ses locaux dans le centre-ville ou bien desservis par les transports en commun à Paris, Singapour et Dublin n'est pas anodin et permet d'inciter les salariés à se déplacer en vélo ou en transports en commun. En conséquence, les trajets domicile - travail des salariés d'ABC arbitrage sont largement décarbonés puisque les transports en commun, le vélo (électrique ou non) et la marche sont utilisés dans près de 96 % des trajets effectués. En revanche, les trajets quotidiens effectués en voiture ou deux-roues thermiques représentent 37 % des émissions de gaz à effet de serre émis pour ce type de déplacement alors qu'ils ne comptent que pour environ 4 % des kilomètres effectués.

ABC arbitrage souhaite encourager les transports doux et met à disposition de ses collaborateurs des parkings à vélo. Dans cette optique de valorisation des transports "verts", ABC arbitrage a travaillé en 2023 à la mise en place d'un forfait « Mobilités durables » et à la modernisation de son parking pour pouvoir accueillir davantage de vélos. Plus de 27% des trajets pour se rendre au bureau sont ainsi effectués en transports "doux"⁶ (environ 10 % pour le seul vélo).

Les collaborateurs du groupe sont sensibilisés aux risques environnementaux et sont encouragés à regrouper leurs rendez-vous afin de limiter les déplacements professionnels, à accorder une préférence au train par rapport à l'avion ou encore aux moyens technologiques (vidéo ou audioconférence) lorsque c'est possible.

d. Sobriété énergétique

En 2022, ABC arbitrage s'est associé au dispositif [Ecowatt](#), la météo de l'électricité, développée par le gestionnaire de réseau de transport électrique français (RTE) et l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME), pour agir concrètement en faveur de la sécurité d'approvisionnement en France et ainsi réduire le risque de coupure d'électricité au cours de l'hiver.

En signant la Charte Ecowatt, le groupe s'est ainsi engagé à réduire sa consommation énergétique et a travaillé à l'élaboration de réponses adaptées aux différents niveaux d'alerte. Le groupe s'est ainsi préparé à réagir rapidement pour réduire encore davantage sa consommation en cas d'alerte orange ou rouge et à relayer celle-ci afin de contribuer à créer un élan citoyen autour de la réduction de la consommation d'électricité.

Le groupe a une consommation limitée en électricité dans ses bureaux depuis l'emménagement des filiales françaises au sein du Centorial (début 2010). En dehors des horaires de programmation (correspondant aux besoins de l'activité), une intervention manuelle est nécessaire pour actionner une heure d'éclairage, à renouveler à chaque fois, se conformant ainsi aux obligations légales en matière d'éclairage des locaux à usage professionnel.

Le groupe ABC arbitrage a néanmoins analysé en 2023 ses consommations d'électricité au regard des différents équipements utilisés, afin d'identifier les éventuelles sources d'économie d'énergie possibles. Il a mis en place différentes actions pour diminuer sa consommation dans les bureaux parisiens (qui concentrent 91 % de ses effectifs), parmi lesquelles : suppression des petits chauffages individuels, baisse de la température de consigne à 19 degrés dans les bureaux parisiens, efforts sur la climatisation, extinction automatique des lumières dès 20h, etc. La consommation d'électricité des locaux concernés est ainsi passée d'environ 108 000 kWh en 2022 à près de 91 000 kWh en 2023.

Ce travail d'analyse et de recherche d'économie d'énergie se poursuit en 2024 et la traduction concrète de ces engagements sur la consommation énergétique sera mesurée et suivie dans le temps.

e. Utilisation durable des ressources

Du fait de son activité, la consommation de matières premières au sein du groupe ABC arbitrage se limite à :

- La consommation d'électricité (cf. point précédent).
- La consommation de papier et de matériel d'impression, sur laquelle le groupe fait de constants efforts. Les processus du groupe sont largement digitalisés diminuant sensiblement le recours aux impressions papiers. Le parc d'imprimantes, très limité (deux imprimantes partagées par l'ensemble des collaborateurs), fonctionne avec du papier recyclé. La numérisation de nos rapports financiers s'inscrit également dans cette dynamique, tout comme la tenue de nos conseils d'administration, la campagne de e-consentement ou encore l'utilisation du portail Votaccess pour la préparation de l'Assemblée Générale.

⁶ Définition Insee : les transports doux caractérisent les modes de transports sans moteur thermique, sans gaz à effet de serre, tels la marche, le vélo et la trottinette, avec ou sans assistance électrique. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/5009995>

- Enfin, la consommation d'eau est minime et fait partie intégrante des charges relatives au loyer. De ce fait, aucune information détaillée concernant notre consommation d'eau n'est produite.

f. Sensibilisation

Plusieurs actions de sensibilisation aux questions environnementales et sociales ont été menées en 2023 :

- une newsletter interne ESG est régulièrement envoyée à l'ensemble des collaborateurs. Elle reprend les évolutions marquantes sur les questions RSE et ESG, tant en interne qu'en externe ;
- le calcul de l'empreinte carbone d'ABC arbitrage pour l'année 2022 a fait l'objet d'un atelier de travail avec la société Carbone 4 afin d'identifier les postes d'émission les plus impactants et préciser encore davantage la méthode de calcul. Des actions ont été lancées sur cette base au cours de l'année 2023 ;
- des opérations de sensibilisation autour des journées mondiales de la trisomie (le 21 mars, port de chaussettes dépareillées par les personnes volontaires pour sensibiliser à la différence dans la société), de la Terre (le 22 avril, communication autour de l'*overview effect* ou "effet de surplomb"), du droit des femmes (le 8 mars, communication d'ABC arbitrage autour des métiers exercés par les femmes dans le groupe), etc. ;
- relais des initiatives du Centorial, où sont situés nos bureaux parisiens : collecte de jouets, etc.
- redistributions à partir d'inventus de boutiques parisiennes pour éviter la destruction de produits et sensibiliser sur le gaspillage alimentaire et les actions de l'association Entraides Citoyennes, dont fait partie un collaborateur
- après la Direction en 2022, les participants au groupe RSE ont participé à un atelier de la Fresque du Climat, animé par deux collaborateurs d'ABC arbitrage, portant le ratio de collaborateurs qui ont participé à la Fresque du climat à près d'un quart de l'ensemble de collaborateurs du groupe ;
- des e-mails rappelant les bonnes pratiques (éteindre les écrans d'ordinateur et les lumières de bureau le soir, limiter les impressions papiers, incitation au recyclage, etc.) sont régulièrement envoyés aux collaborateurs.

Empreinte carbone exhaustive couvrant les scopes 1, 2 et 3

- ✓ Mise à jour annuelle
- ✓ Levier pour identifier les actions les plus impactantes (ex : IT)

Empreinte carbone

Communication interne

- ✓ Rappels des bonnes pratiques sur la base d'indicateurs
- ✓ Utilisation maximale des technologies, train, réunions d'affaires groupées, etc.
- ✓ Jeu (Ma Petite Planète)

4. En un coup d'œil...

Diversité et inclusion

- ✓ Plan d'action pour l'égalité, incl. de rémunération
- ✓ Équilibre hommes / femmes au CA
- ✓ Politique d'embauche sans discrimination
- ✓ Formation : compétences techniques & soft skills
- ✓ Procédure d'alerte interne

Équilibre vie professionnelle & vie privée

- ✓ Temps partiel possible
- ✓ Flexibilité des horaires de travail
- ✓ Politique de congé parental, gardes d'enfants
- ✓ Possibilité de télétravail régulier

Autres parties prenantes

- ✓ Sous-traitance et fournisseurs
- ✓ Actionnaires et investisseurs
- ✓ Impact local, économique et social
- ✓ Protection de la vie privée et sécurité des données

Dialogue social

- ✓ Comité économique et social + groupe de travail RSE
- ✓ Entretiens professionnels annuels et réguliers
- ✓ Intégration et événements d'entreprise réguliers
- ✓ Enquêtes de satisfaction (GPTW, etc.)

Actions de parrainage

- ✓ Maisons des Jeunes Talents & basis.point : programmes éducatifs
- ✓ Sport / art: Jean-Pierre Dick, Young Multi Talented of ABC arbitrage (Charlotte Liautier, Adrien Pendaries, Charly Quivront, Mathieu Latour) & artistes français

Santé

- ✓ Formation premiers secours, évacuation incendie, etc.
- ✓ Sensibilisation : alimentation, sport
- ✓ Prévention de la violence et du harcèlement
- ✓ Campagnes de vaccination volontaire
- ✓ Prise en charge à 100 % de la complémentaire santé (base)



Utilisation des ressources

- ✓ Plan d'économie d'énergie, en partenariat avec **Ecowatt** (GRT français)
- ✓ Critères environnementaux pour le choix des **Data Centers**
- ✓ Paramétrage des imprimantes
- ✓ Numérisation des processus du groupe

ABC arbitrage Asset Management, en qualité de société de gestion, est signataire de l'initiative des Nations-Unies pour la promotion et la mise en oeuvre de principes pour l'investissement responsable ([UNPRI](#), [UN-supported Principles for Responsible Investment](#))

ABC arbitrage est partenaire du dispositif [Ecowatt](#), météo de l'électricité, développée par le gestionnaire de réseau de transport électrique (RTE) et l'Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (ADEME).

ABC arbitrage est labellisé *Great Place to Work* !



Retrouvez aussi plus d'informations sur nos engagements dans la page dédiée "[Nos coups de coeur](#)", nos chartes et codes de déontologie et le détail de l'index de l'égalité professionnelle [sur notre site internet](#) !

Gestion des déchets

- ✓ Points de recyclage
- ✓ Suivi : Les Joyeux recycleurs
- ✓ Réduction : tasses, récipients, etc.
- ✓ Dons d'équipements informatiques

5. Table de données⁷

a. Indicateurs sociaux

Indicateur	Unité	Périmètre	2023	2022
Informations relatives aux collaborateurs du groupe				
Nombre total d'employés (31/12) ⁸	personnes	Groupe complet	103	100
Nombre total d'employés moyen	personnes	Groupe complet	102	95
Nombre de nationalités	nombre	Groupe complet	14	14
Répartition des effectifs par tranches d'âge				
Moins de 30 ans	%	Groupe complet	22 %	28 %
De 30 à 39 ans	%	Groupe complet	48 %	48 %
De 40 à 49 ans	%	Groupe complet	23 %	21 %
De 50 ans et plus	%	Groupe complet	7 %	3 %
Âge moyen de l'effectif en CDI	ans	Groupe complet	36	35
Répartition des effectifs par localisation				
Paris	%	UES FRANCE	91 %	92 %
Dublin	%	Filiale IRL ⁹	3%	3 %
Singapour	%	Filiale SGP ¹⁰	6 %	5 %
Répartition des effectifs par ancienneté				
0 - 2 ans	%	Groupe complet	29 %	29 %
2 - 6 ans	%	Groupe complet	25 %	25 %

⁷ Les indicateurs sont calculés pour l'ensemble du groupe. Lorsque les données ne sont pas disponibles sur ce périmètre, elles sont la plupart du temps calculées pour le périmètre français uniquement (91 % des effectifs).

⁸ L'effectif total inclut les salariés en CDI, les apprentis (catégorie "autres") et les dirigeants mandataires sociaux.

⁹ Quartys Ltd implantée en Irlande.

¹⁰ ABC arbitrage Asset Management Asia Pte Ltd implantée à Singapour.

Indicateur	Unité	Périmètre	2023	2022
6 - 10 ans	%	Groupe complet	13 %	13 %
> 10 ans	%	Groupe complet	33 %	33 %
Nombre moyen d'années d'ancienneté	ans	Groupe complet	8,5	8

Répartition des effectifs par origine

Impossibilité de collecter les données d'origine raciale ou ethnique en France

Informations relatives aux relations contractuelles

Typologies de contrats

CDI (31/12)	nombre total d'employés	Groupe complet	97	93
CDI (31/12)	% de l'effectif	Groupe complet	94 %	93 %
Mandataires (31/12)	nombre total de mandataires	Groupe complet	4	5
Mandataires (31/12)	% de l'effectif	Groupe complet	4 %	5 %
Stagiaires (31/12)	nombre total de stagiaires	Groupe complet	0	0
Stages (31/12)	% de l'effectif	Groupe complet	0 %	0 %
Cadres (31/12)	nombre total d'employés	Groupe complet	101	98
Cadres (31/12)	% de l'effectif	Groupe complet	98 %	98 %
Apprentis (31/12)	nombre total d'apprentis	Groupe complet	2	2
Apprentis (31/12)	% de l'effectif	Groupe complet	2 %	2 %
Stages de courte durée	nombre de stages dans l'année	Groupe complet	1	1
Stages de pré-embauche	nombre de stages dans l'année	Groupe complet	3	1
Taux de transformation des stages de pré-embauche en CDI	%	Groupe complet	33,3 %	100 %

Rotation des effectifs

Recrutements en CDI	nombre	Groupe complet	15	18
---------------------	--------	----------------	----	----

Indicateur	Unité	Périmètre	2023	2022
Démissions reçues au cours de l'exercice	nombre	Groupe complet	5	3
Ruptures signées au cours de l'exercice	nombre	Groupe complet	2	1
Licenciements	nombre	Groupe complet	1	0
Autres fins de contrats ¹¹	nombre	Groupe complet	5	4
Taux de rotation du personnel (hors stage et transfert)	%	Groupe complet	13,8 %	15,9 %
Taux de rotation subit	%	Groupe complet	4,1 %	3,4 %
Taux de rotation provoqué	%	Groupe complet	5,1 %	2,3 %

Informations relatives au télétravail et à l'organisation du travail

Accord de télétravail	/	Groupe complet	Oui	Oui
Nombre de jours de télétravail	jours / mois	UES FRANCE	12	12
Nombre de jours moyen de télétravail	jours / an / salarié	UES FRANCE	83	67
% moyen de TT / personne	%	UES FRANCE	38 %	non disponible
Horaires de travail flexibles	/	Groupe complet	Oui	Oui
Temps partiel	nombre de salariés	Groupe complet	3	3

Informations relatives aux formations

Heures passées en formation	heures	UES FRANCE	466	non disponible
Nombre de formations proposées	nombre	UES FRANCE	19	non disponible
Pourcentage de salariés qui ont bénéficié d'une formation	%	UES FRANCE	58 %	33 %
Dépenses de formation (coût	€ / ETP moyen	UES FRANCE	496	422

¹¹ Les "autres fins de contrats" correspondent à des ruptures de période d'essai.

Indicateur	Unité	Périmètre	2023	2022
prestation (hors salaire) conférences exclues)				
Nombre d'heure de formations annuelles / collaborateur	heures / an / collaborateur	UES FRANCE	5	non disponible
Nombre d'heure de formations annuelles / homme	heures / an / collaborateur	UES FRANCE	4,3	non disponible
Nombre d'heure de formations annuelles / femme	heures / an / collaborateur	UES FRANCE	7,4	non disponible
Nombre de salariés qui ont suivi un parcours diplômant ou certifiant	nombre de collaborateurs	UES FRANCE	2	non disponible
Équipe de santé et de sécurité	nombre de collaborateurs	UES FRANCE	11	non disponible
Formations "santé et sécurité"	nombre de collaborateurs	UES FRANCE	29	non disponible

Informations relatives aux absences

Taux d'absentéisme ¹²	%	UES FRANCE	0,7 %	0,8 %
Durée moyenne d'une absence	jours	UES FRANCE	1,95	2,9
Salariés ayant droit à des congés familiaux	% des effectifs	UES FRANCE	100 %	100 %
Salariés ayant pris des congés familiaux	% des effectifs	UES FRANCE	38,7 %	non disponible
Salariés ayant pris des congés familiaux	% des hommes	UES FRANCE	42 %	non disponible
Salariés ayant pris des congés familiaux	% des femmes	UES FRANCE	27 %	non disponible

Informations relatives à la parité et à la lutte contre la discrimination

Femmes dans les effectifs	% de l'effectif	Groupe complet	24 %	25 %
Femmes parmi les apprentis	%	Groupe complet	50 %	non disponible

¹² Ensemble des jours d'absence non prévus (ex : exclusion des congés payés, congés sans solde, JNT, congés maternité et paternité) divisé par le nombre total de jours ouvrés théoriques.

Indicateur	Unité	Périmètre	2023	2022
Femmes parmi les membres exécutifs	%	Groupe complet	14 %	12,5 %
Femmes parmi les managers	%	Groupe complet	50 %	40 %
Femmes au Board	%	ABC arbitrage	40 %	60 %
Salariés ayant bénéficié d'un congé maternité ou paternité payé à taux complet	nombre de collaborateurs	Groupe complet	6	non disponible
Nombre total d'incidents de discrimination signalés	nombre	Groupe complet	0	0

Informations relatives aux droits et bénéfices sociaux

Dialogue social

Conventions collectives	% de l'effectif	UES FRANCE	100 %	100 %
Représentations des travailleurs	% de l'effectif	UES FRANCE	100 %	100 %
Evaluations régulières et développement de carrière	% de l'effectif	Groupe complet	100 %	100 %
Protection lanceur d'alerte	% de l'effectif	Groupe complet	100 %	100 %

Santé et sécurité au travail

Système de gestion de la santé et de la sécurité	% de l'effectif	Groupe complet	100 %	100 %
Forfait de base de la mutuelle	% payé par l'entreprise	UES FRANCE	100 %	100 %
Vaccination contre la grippe	% de l'effectif	UES FRANCE	36 %	33 %
Accidents du travail	nombre	Groupe complet	0	0
Maladies professionnelles	nombre	Groupe complet	0	0

Avantages sociaux et indicateurs de satisfaction

Salariés éligibles aux avantages	% de l'effectif	Groupe complet	100 %	100 %
----------------------------------	-----------------	----------------	-------	-------

Indicateur	Unité	Périmètre	2023	2022
sociaux (hors rémunération)				
Place en crèche possible	% de l'effectif	UES FRANCE	100 %	100 %
Label <i>Great Place to Work</i> (GPTW)	oui / non	Groupe complet	oui	non
Collaborateurs qui estiment que les nouveaux collaborateurs sont bien accueillis (source : GPTW)	% de l'effectif répondant à l'enquête	UES FRANCE	100 %	non disponible
Collaborateurs qui estiment que c'est une entreprise où il fait vraiment bon travailler (source : GPTW)	% de l'effectif répondant à l'enquête	UES FRANCE	99 %	non disponible
Collaborateurs qui pensent que les locaux et équipements contribuent à créer un cadre de travail agréable (source : GPTW)	% de l'effectif répondant à l'enquête	UES FRANCE	93 %	non disponible
Collaborateurs qui pensent que beaucoup de responsabilités sont accordées aux collaborateurs (source : GPTW)	% de l'effectif répondant à l'enquête	UES FRANCE	96 %	non disponible
Collaborateurs qui considèrent que les conditions de sécurité sont remplies (source : GPTW)	% de l'effectif répondant à l'enquête	UES FRANCE	100 %	non disponible
Collaborateurs qui pensent que l'environnement de travail est sain sur les plans psychologique et humain (source : GPTW)	% de l'effectif répondant à l'enquête	UES FRANCE	97 %	non disponible
Note générale Glassdoor	note	UES FRANCE	4,9 / 5 (moyenne secteur 3,7 / 5)	non disponible
Note globale Indeed	note	UES FRANCE	4,2 / 5	non disponible

b. Indicateurs environnementaux

Indicateur	Unité	Périmètre	2023	2022
Informations relatives à l’empreinte carbone du groupe				
Empreinte carbone scope 1	tCO ₂ e	Groupe complet	0	0
Empreinte carbone scope 2	tCO ₂ e	Groupe complet	198	177
Empreinte carbone scope 3	tCO ₂ e	Groupe complet	304	355
Empreinte carbone scope 1,2 et 3	tCO ₂ e	Groupe complet	503	532
Intensité carbone	kgCO ₂ e / k€ ¹³	Groupe complet	12,8	8,7
Intensité carbone	kgCO ₂ e / ETP moyen	Groupe complet	4 931	5 600
Intensité carbone	tCO ₂ e / EVIC ¹⁴	Groupe complet	1,73	1,36
EVIC	m€	Groupe complet	291	390
Catégories d’émissions de GES de scope 3 incluses dans l’inventaire	Catégories <i>GHG Protocol</i>	Groupe complet	3-1 Produits et services achetés 3-2 Biens immobilisés 3-3 Emissions liées aux combustibles et à l’énergie (non inclus dans le scope 1 ou 2) 3-5 Déchets générés 3-6 Déplacements professionnels 3-7 Déplacements domicile travail	3-1 Produits et services achetés 3-2 Biens immobilisés 3-3 Emissions liées aux combustibles et à l’énergie (non inclus dans le scope 1 ou 2) 3-5 Déchets générés 3-6 Déplacements professionnels 3-7 Déplacements domicile travail

¹³ Calculée comme : kgCO₂/produit d’activité courante

¹⁴ **Enterprise Value Including Cash (EVIC)** représente la somme de la capitalisation boursière à la date de clôture de l’exercice auquel s’ajoute la valeur nette des dettes et des intérêts des minoritaires (aucune déduction de la trésorerie à l’actif n’est effectuée).

Indicateur	Unité	Périmètre	2023	2022
Catégories d'émissions de GES de scope 3 exclues de l'inventaire	Catégories <i>GHG Protocol</i>	Groupe complet	3-4 Transport de marchandise amont et distribution (N/A) 3-8 Actifs en leasing amont (N/A) 3-9 Transport de marchandise aval et distribution (N/A) 3-10 Transformation produits vendus (N/A) 3-11 Utilisation produits vendus (N/A) 3-12 Fin de vie produits vendus (N/A) 3-13 Actifs en leasing aval (N/A) 3-14 Franchises (N/A) 3-15 Investissements (en cours)	3-4 Transport de marchandise amont et distribution (N/A) 3-8 Actifs en leasing amont (N/A) 3-9 Transport de marchandise aval et distribution (N/A) 3-10 Transformation produits vendus (N/A) 3-11 Utilisation produits vendus (N/A) 3-12 Fin de vie produits vendus (N/A) 3-13 Actifs en leasing aval (N/A) 3-14 Franchises (N/A) 3-15 Investissements (en cours)
Répartition par catégories de postes d'émission				
Energie des sites	tCO ₂ e	Groupe complet	254	231
Achats	tCO ₂ e	Groupe complet	152	189
Immobilisations	tCO ₂ e	Groupe complet	53	49
Déplacements professionnels	tCO ₂ e	Groupe complet	35	45
Déplacements domicile - travail	tCO ₂ e	Groupe complet	9	17
Déchets	tCO ₂ e	Groupe complet	1	1
Informations relatives aux déchets				
Total déchets recyclés	kg	UES FRANCE	269	264
Gobelets recyclés	kg	UES FRANCE	9	14
Bouteilles plastique recyclées	kg	UES FRANCE	15	18
Canettes recyclées	kg	UES FRANCE	8	8
Capsules de café recyclées	kg	UES FRANCE	192	168
Verre recyclé	kg	UES FRANCE	31	28
Cartouches recyclées	kg	UES FRANCE	1	4
Piles recyclées	kg	UES FRANCE	5	14

Indicateur	Unité	Périmètre	2023	2022
Lampes recyclées	kg	UES FRANCE	9	9
Stylos recyclés	kg	UES FRANCE	0	1
Bouchons recyclés	kg	UES FRANCE	0	1

Informations relatives aux transports

Part des transports doux pour les déplacements domicile-travail	% des km effectués	Groupe complet	27,3 %	non disponible
Part des transports en commun pour les déplacements domicile-travail	% des km effectués	Groupe complet	68,6 %	non disponible
Part des transports individuels thermiques pour les déplacements domicile-travail	% des km effectués	Groupe complet	4 %	non disponible

Informations relatives à la consommation d'énergie

Consommation d'électricité ¹⁵	kWh	Groupe complet	1 026 483	1 059 213
Consommation d'électricité des bureaux	kWh	UES FRANCE	91 539	108 020
Programme d'économies d'énergie	oui / non	UES FRANCE	Oui	Oui
Consommation totale de gaz	kWh	UES FRANCE	0	0
Consommation totale de pétrole	kWh	UES FRANCE	0	0

¹⁵ y compris *Data centers en hosting*

c. Indicateurs de gouvernance

Indicateur	Unité	Périmètre	2023	2022
Informations relatives à la gouvernance du groupe				
Membres exécutifs	nombre	Groupe complet	7	8
Managers	nombre	Groupe complet	6	5
Administrateurs indépendants	% des administrateurs	Groupe complet	40 %	60 %
Ratio de rémunération annuelle de la personne la plus payée par rapport à la rémunération totale annuelle médiane (sauf personne la mieux rémunérée)	ratio	UES FRANCE	5,7	non disponible
Participation "Fresque du climat"	% des directeurs et managers ayant participé à un atelier dans les 3 ans	UES FRANCE	100 %	92 %
Infractions connues aux dispositions législatives ou réglementaires	nombre	Groupe complet	0	0
Informations relatives à la gouvernance de la RSE				
ETP dédiés aux questions RSE / ESG	équivalent Temps Plein (ETP)	Groupe complet	3	2
Administrateurs présents au comité RSE	% des administrateurs	Groupe complet	100 %	N/A
Nombre de réunions du groupe de travail RSE (+ task forces)	nombre	Groupe complet	2 (7)	4 (non disponible)
Salariés dans les groupes RSE	% des effectifs	Groupe complet	13 %	non disponible
Programme Diversité et Inclusion	oui / non	Groupe complet	Oui, supervisé par le Secrétaire Général	Oui, supervisé par le Secrétaire Général
Participation "Fresque du climat"	% des effectifs, y compris directeurs et managers	Groupe complet	23 %	12 %

Indicateur	Unité	Périmètre	2023	2022
Informations relatives à la participation à des initiatives collectives				
Signataire UNPRI	oui / non	ABC arbitrage Asset Management	Oui	Oui
Membre SBAI	oui / non	ABC arbitrage Asset Management	Oui	Non
Membre AFG	oui / non	ABC arbitrage Asset Management	Oui	Oui
Membre Middenext	oui / non	ABC arbitrage	Oui	Oui
Partenaire Ecowatt	oui / non	ABC arbitrage	Oui	Oui
Informations relatives à la lutte contre la corruption¹⁶				
Nombre de plaintes déposées par les collaborateurs pour faire part de leurs préoccupations	nombre	Groupe complet	0	0
Nombre de condamnations, de cas avérés ou de procédures judiciaires pour corruption	nombre	Groupe complet	0	0
Nombre de cas avérés de corruption ayant entraîné le renvoi ou la sanction de travailleurs	nombre	Groupe complet	0	0
Nombre de contrats résiliés ou non renouvelés avec des partenaires en raison de corruption ou de pots-de-vin	nombre	Groupe complet	0	0
Collaborateurs sensibilisés	% des effectifs	Groupe complet	100 %	100 %
Informations relatives à la confidentialité et à la sécurité des données				
Audits des politiques et des systèmes de sécurité de l'information	Nombre	Groupe Complet	365 tests de vulnérabilité externe 52 tests de vulnérabilité interne 1 Pentest par une société de cybersécurité indépendante	365 tests de vulnérabilité externe 52 tests de vulnérabilité interne 1 Pentest par une société de cybersécurité indépendante

¹⁶ Le groupe ABC arbitrage n'entre pas dans le champ d'application de la loi Sapin II (moins de 500 salariés et moins de 100 millions d'euros de chiffres d'affaires) et n'est pas assujéti à l'obligation de mettre en œuvre des procédures destinées à prévenir les faits de corruption ou de trafic d'influence conformément aux prescriptions de l'Agence française Anti-corruption. Certains indicateurs liés à cette thématique ne sont donc pas pertinents pour le groupe qui attache néanmoins une importance particulière à ces sujets.

Indicateur	Unité	Périmètre	2023	2022
Sensibilisation des employés sur la sécurité des données et les risques et procédures liés à la confidentialité	Nombre	Groupe Complet	3 tests de phishing à 100 % des collaborateurs / contractants	2 tests de phishing à 100 % des collaborateurs / contractants
Normes de sécurité suivies	% du périmètre des SI	Groupe Complet	100 % - Suivi des recommandations NIST NSA et ANSSI 100 % - Suivi des recommandations "architecture Zero Trust" sur les périmètres : poste utilisateur et réseau. 30 % - Suivi des recommandations "architecture Zero Trust" sur le périmètre : services internes.	100 % - Suivi des recommandations NIST NSA et ANSSI