



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, 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 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 ;
- a mis en place 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 ou être mieux informés des actions entreprises à cet égard. Les thématiques spécifiques sont approfondies au sein « d'équipes projet » (*task forces*), qui sont force de proposition ;
- a créé un comité RSE au sein de son conseil d'administration. Ce comité se réunit et discute des sujets et priorités à aborder en matière de RSE pour le Groupe *a minima* une fois par an.

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

- Une gestion dynamique de recrutement et d'accompagnement de ses collaborateurs et collaboratrices, sa première richesse, afin de créer les conditions propices à leur développement et à leur épanouissement professionnels. Le Groupe s'appuie également sur une politique de rémunération incitative associant chacun à la performance et aux résultats collectifs. Bien que son activité soit par nature internationale, le Groupe maintient en outre 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 afin de valoriser toutes les personnalités et compétences. Les questions d'égalité de genre 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 ses décisions. Le Groupe s'efforce de diminuer son impact direct sur l'environnement par diverses initiatives et s'attache à sensibiliser ses collaborateurs et parties prenantes au respect de l'environnement. 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 ses activités d'« investissement » reposent sur une méthode d'intervention quantitative et systématique, fondée sur la détection d'incohérences de marché et neutre dans la sélection des titres. Pour autant, *ABC arbitrage* entend contribuer à un système financier qui prend en compte les risques et impacts Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) et agit 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 2022. Afin de renforcer l'intégration des critères ESG dans sa gestion et sa stratégie d'investissement, *ABC arbitrage Asset Management* s'est dotée d'une gouvernance dédiée grâce à la mise en place d'un comité de haut niveau transversal chargé d'élaborer et de piloter sa [politique d'investissement responsable](#), dont la première version a été publiée en 2023. Dans une démarche d'amélioration continue, cette politique fait l'objet d'une révision et d'une mise à jour au moins une fois par an ou dès qu'un événement pertinent se produit.

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

- La plupart des indicateurs couvrent l'intégralité des effectifs du Groupe, c'est à dire les sociétés françaises *ABC arbitrage* et *ABC arbitrage Asset Management* (UES France), Quartys (Irlande) et *ABC arbitrage Asset Management Asia* (Singapour) ;
- Certains indicateurs ne sont disponibles ou pertinents qu'au niveau des sociétés françaises *ABC arbitrage* et *ABC arbitrage Asset Management* (UES France), qui couvrent 90 % des effectifs.

Les principaux indicateurs sociaux, environnementaux et de gouvernance du Groupe *ABC arbitrage* sont récapitulés dans la partie « §6. *Table de données* ». Pour chaque indicateur, le périmètre couvert est précisé.

Le Groupe rappelle aussi que des informations complémentaires sur ces sujets sont disponibles 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.

1. Analyse de matérialité.....	5
1.1. Méthodologie.....	5
1.2. Contexte et chaîne de valeur d'ABC arbitrage.....	5
1.3. Enjeux matériels.....	7
1.4. Matrice de matérialité.....	9
2. Informations sociales.....	10
2.1. Les équipes d'ABC arbitrage.....	10
2.2. Politique de rémunération.....	10
2.3. Organisation du temps de travail et conciliation vie professionnelle/vie privée.....	11
2.4. Absentéisme.....	12
2.5. Relations sociales.....	12
2.6. Santé et sécurité.....	13
2.7. Formation.....	14
2.8. Égalité de traitement.....	15
2.9. Cadre de travail.....	16
2.10. Vie d'entreprise et intégration.....	17
2.11. Nos résultats : témoignages et enquêtes de satisfaction.....	17
3. Relations avec les autres parties prenantes.....	18
3.1. Impact territorial, économique et social de l'activité de la société.....	18
3.2. Actionnaires et investisseurs.....	18
3.3. Intermédiaires financiers, sous-traitance et fournisseurs.....	19
3.4. Confidentialité et sécurité des données.....	19
3.5. Engagement dans l'éco-système professionnel.....	21
3.6. Relations entretenues avec les autres personnes ou organisations.....	22
3.7. Loyauté des pratiques et codes éthiques.....	23
3.8. Système de lanceur d'alertes.....	24
3.9. Respect des textes internationaux et droits humains.....	24
4. Informations environnementales.....	25
4.1. Empreinte carbone.....	25
4.2. Numérique responsable.....	27
4.3. Pollution et gestion des déchets.....	28
4.4. Sobriété énergétique.....	29
4.5. Utilisation durable des ressources.....	30
4.6. Sensibilisation.....	30
5. En un coup d'œil.....	31
6. Table de données.....	32
6.1. Indicateurs sociaux.....	32
6.2. Indicateurs environnementaux.....	40
6.3. Indicateurs de gouvernance.....	44

1. Analyse de matérialité

1.1. Méthodologie

Conformément au référentiel EFRAG IG 1 – *Materiality Assessment* (datant de mai 2024) et aux exigences des ESRS, les enjeux ESG matériels ont été identifiés selon une approche de double matérialité, couvrant à la fois :

- **la matérialité d'impact** : effets réels et potentiels, positifs et négatifs, des activités du Groupe sur l'environnement et les personnes et ;
- **la matérialité financière** : effets potentiels des enjeux ESG sur la performance, la situation financière, les risques et les opportunités pour l'entreprise.

Cette analyse s'appuie sur la compréhension de la chaîne de valeur d'*ABC arbitrage*, couvrant ses opérations propres, ainsi que l'amont et l'aval. Des entretiens individuels ont été menés auprès d'un panel représentatif de salariés issus des départements finance, risques, secrétariat général, trading, développement commercial, ressources humaines, back office et sécurité informatique, ainsi qu'un représentant du CSE (Comité social et économique). L'objectif était de croiser les regards sur les problématiques, les impacts, risques, opportunités (*IRO, Impacts, Risks and Opportunities*) et les dépendances, à court, moyen et long termes. Bien qu'aucune consultation formelle des parties prenantes externes n'ait été réalisée, leurs points de vue a été pris en compte de manière indirecte, les collaborateurs sélectionnés échangeant régulièrement avec elles. L'analyse a été présentée aux membres du CSE et validée par la Direction du Groupe.

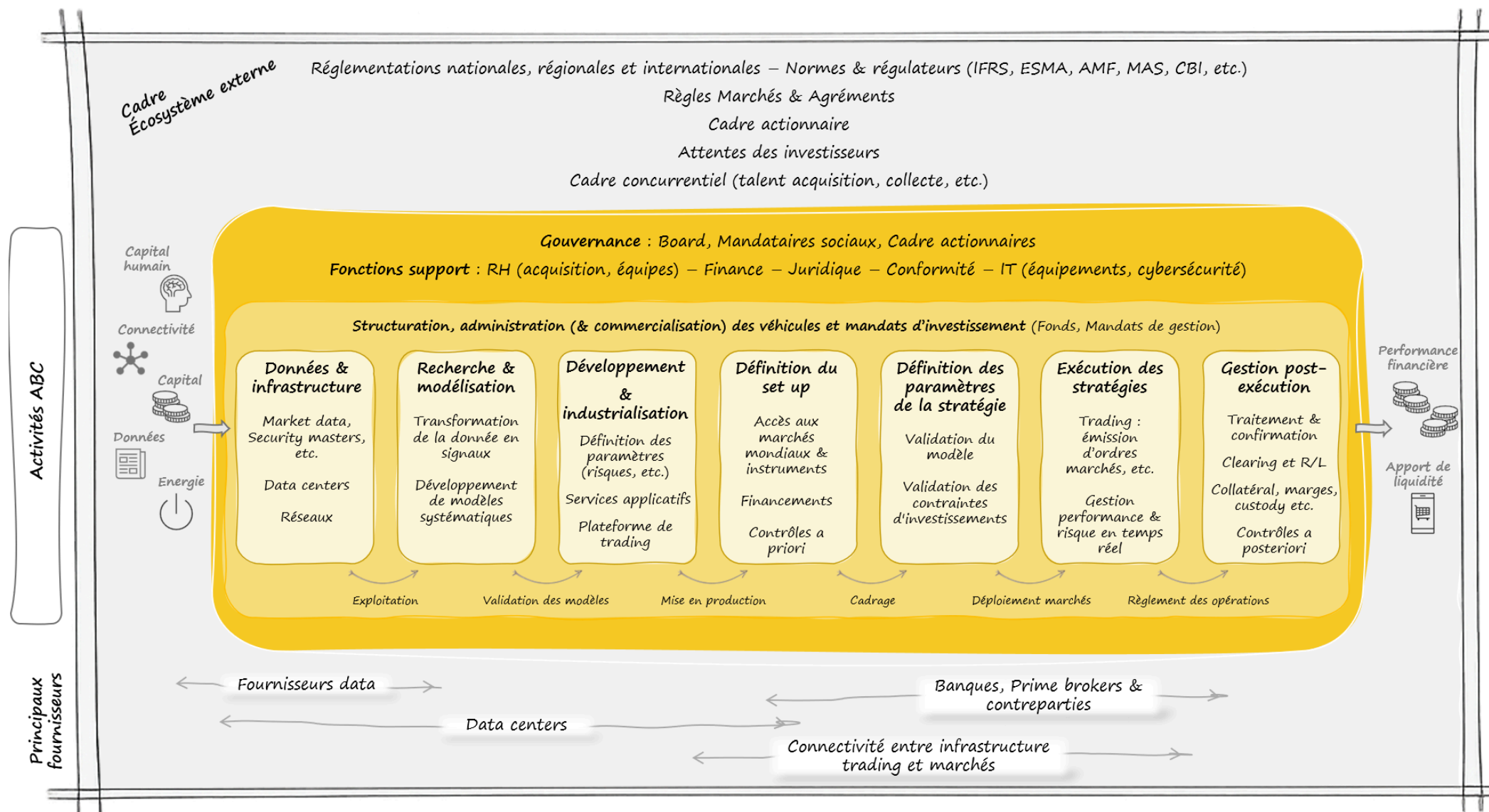
1.2. Contexte et chaîne de valeur d'ABC arbitrage

ABC Arbitrage développe des stratégies de trading permises par l'accès aux ressources techniques (données, infrastructures, accès aux marchés, financement), les déploie sur les marchés financiers, puis les valorise au sein de véhicules d'investissement commercialisés auprès de clients variés.

L'ensemble de cette chaîne opérationnelle est soutenu par les fonctions support transversales et s'inscrit dans un environnement externe structurant (réglementations, attentes des investisseurs, cadre concurrentiel, etc.), avec des partenaires clés (fournisseurs de données, *data centers*, *prime brokers*, etc.), contribuant *in fine* à la performance financière et à l'apport de liquidité sur les marchés.

Le Groupe évolue dans un cadre réglementaire dense et évolutif, lié à la fois à sa dimension internationale, à son statut de société cotée et à la nature de ses activités (gestion d'actifs). Ainsi, le statut de société cotée implique des exigences spécifiques en matière de conduite des affaires et une exposition accrue aux attentes des actionnaires, analystes et autres parties prenantes, y compris au travers des notations et analyses ESG. Le modèle économique du Groupe fondé sur des stratégies quantitatives et de trading algorithmique, soulève des enjeux spécifiques liés aux systèmes automatisés et aux infrastructures numériques. Enfin, présent en France, en Irlande et à Singapour, et actif sur près de 100 marchés, le Groupe est soumis à plusieurs juridictions distinctes, renforçant la complexité des normes applicables, y compris sur les enjeux de durabilité.

La chaîne de valeur du Groupe et ses filiales pourrait être représentée comme suit :



Ces différentes dimensions ont été prises en compte dans l'analyse de matérialité, réalisée sur les IRO bruts, avant action du Groupe. Les seuils retenus pour qualifier le niveau d'importance des IRO, sur une échelle de 1 à 5, sont cohérents avec la méthodologie globale d'évaluation des risques d'ABC arbitrage. Cette approche repose sur une appréciation de l'ampleur, de l'étendue, de probabilité (pour les impacts potentiels) ainsi que du caractère irrémédiable (pour les impacts négatifs) pour les impacts et sur une appréciation de la probabilité d'occurrence ainsi que des effets financiers potentiels pour les risques et opportunités. Les IRO ont été localisés sur la chaîne de valeur du Groupe.

1.3. Enjeux matériels

Les principaux enjeux de matérialité bruts du Groupe ABC arbitrage, peuvent être listés comme suit :

Thème	Enjeux ESG	Opérations		Type de matérialité et évaluation de l'importance			Commentaires (I : impact F : financière)	Section
		Propres	Amont / aval	Impact		Financière		
				Portée (ampleur, etc.)	Magnitude	Probabilité (et tendance)		
E1 - Changement climatique	Émissions opérationnelles (hors scope 3-15)	x	x	☹️				4.1
	Consommation énergétique, notamment des centres de données	x	x	☹️ ☹️ ☹️	⚠️ ⚠️	Probable (→ ou ↗)	(F) Volatilité des coûts	4.2 & 4.4
	Aléas climatiques		x		⚠️ ⚠️	Faible (↗)	(F) Ex : sur les places boursières ou data centers	RG (3.3)
	Émissions « financées » (scope 3-15)		x	☹️ ☹️ ☹️	⚠️	Faible (↗)	(I) Incertitude méthodologique pour les stratégies alternatives	4.1
E3 - Eau	Consommation d'eau, notamment pour les centres de données		x	☹️ ☹️	⚠️	Faible (↗)	(F) Disponibilité / coût de l'eau	4.5
E5 - Utilisation des ressources	Consommation de matériels et d'équipements IT	x		☹️ ☹️ ☹️	⚠️ ou ☹️	Faible (↗)	(F) Evolution technologique	4.2
	Déchets électroniques	x		☹️				4.2
S1 A. Personnel de l'entreprise - Conditions de travail	Attractivité et rétention des talents	x		👍 👍	⚠️ ⚠️ ⚠️ ou ☹️ ☹️ ☹️	Moyenne (↗)	(F) Levier de création de valeur ou risque d'érosion des compétences	2.
	Développement capital humain : formations, compétences	x		👍 👍 👍	☹️ ☹️ ☹️	Moyenne (→)		2.7
	Sécurité de l'emploi	x		👍	☹️	Probable (→)	(F) Continuité opérationnelle renforcée	2.1
	Temps de travail & exigence opérationnelle	x		☹️ ☹️	⚠️ ⚠️	Moyenne (→)	(I) Soutenabilité des rythmes d'activité	2.3
	Salaires décentés & modèle de rémunération	x		👍 👍 👍	⚠️ ⚠️ ⚠️ ou ☹️ ☹️	Moyenne (↗)	(F) Exigence de résultats & lien avec rétention	2.2
	Dialogue social	x		👍	☹️	Faible (→)	(F) Implication du personnel et contre-pouvoir	2.5 & 2.10
	Equilibre entre vie professionnelle et vie privée	x		👍 👍	⚠️ ou ☹️ ☹️	Moyenne (→)	(F) Impact sur la rétention	2.3
	Santé et sécurité	x		👍	☹️	Faible (→)	(F) Impact sur les absences	2.4 & 2.6
S1 B. Personnel - Égalité des chances	Diversité : Egalité de genre, handicap, âge, etc.	x			⚠️ ou ☹️ ☹️	Moyenne (→)	(F) Impact sur innovation, culture et réputation	2.8
	Lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail	x		☹️ (potentiel)	☹️	Rare (→)	(F) Impact sur le climat professionnel	2.6 & 3.7
S4 - Clients	Accès à l'information (de qualité)	x		👍 👍 👍	☹️ ☹️	Faible (→ ou ↗)		3.2
	Création de valeur pour les investisseurs (ex. Fonds de pension), gestion des risques & protection du capital	x		👍 👍 👍	⚠️ ⚠️ ⚠️ ou ☹️ ☹️ ☹️ ☹️ ☹️	Probable (→)	(F) Robustesse du track record	Rapport de Gestion (3.)

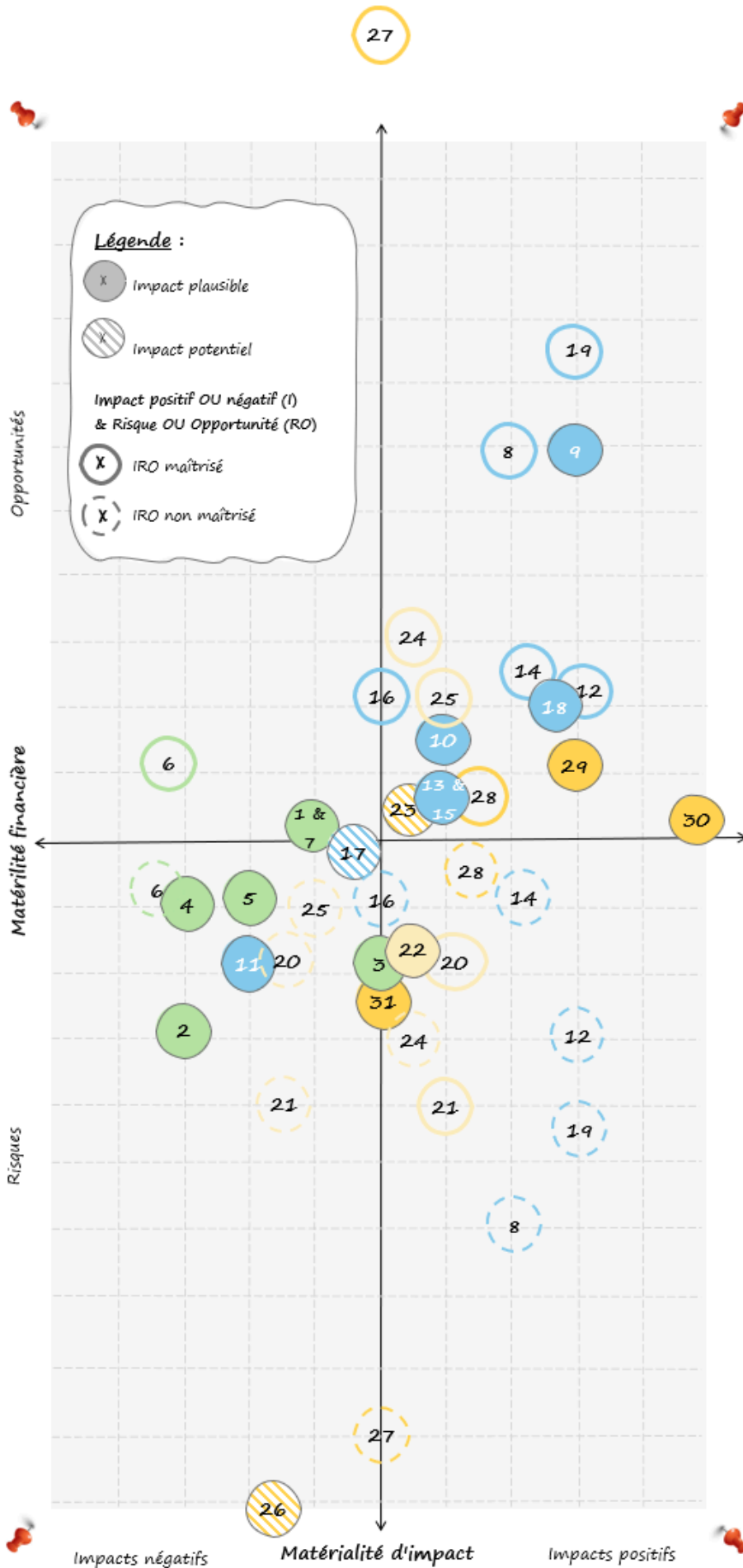
G1 - Conduite des affaires	Éthique des affaires : fraude, déontologie, corruption, etc.	x		👍 ou 👎 👎 👎 (potentiel)	⚠️ ⚠️ ⚠️ ⚠️	Faible (→)	Transparence et éthique perçues par les investisseurs, actionnaires, contreparties, etc.	3.7 à 3.9 & Rapport de Gestion (3.)	
	Règles de marché et intégrité : risque de manipulation de marché, etc.	x		👍 ou 👎 👎 👎 (potentiel)	⚠️ ⚠️ ⚠️ ⚠️	Moyenne (→)	(F) Spécificité du trading algorithmique		
	Conformité réglementaire, y compris règles pour sociétés cotées	x	x		⚠️ ⚠️ ⚠️ ⚠️	Faible (→)	Coûts de mise en conformité, risque de sanctions ; Risque perte de confiance des marchés		
	Protection des lanceurs d'alerte	x	x	👍 (potentiel)	👤	Faible (→)			3.8
	Qualité des relations avec les fournisseurs et contreparties	x		👍	⚠️ ⚠️ ⚠️ ou 👤 👤 👤	Moyenne (→)	(F) Continuité des relations		3.3
	Achats responsables et standards de qualité		x	👍 ou 👎	⚠️ ou 👤 👤	Faible (↗)	(I) Poste majeur de l'empreinte carbone		3.3
	Cybersécurité, protection des données et résilience IT	x	x	👎 👎 👎 (potentiel)	⚠️ ⚠️ ⚠️ ⚠️	Probable (↗)	Impact éthique, réglementaire et réputationnel ; pertes opérationnelles		3.4
Spécifique ABC : stratégies & modèle d'intervention sur les marchés	Volatilité & cadre géopolitique		x		⚠️ ⚠️ ⚠️ ou 👤 👤 👤 👤 👤	Probable (↗)		Rapport de Gestion (1.)	
	Investissement ESG : éthique des modèles / signaux / produits	x		👍 ou 👎	⚠️ ou 👤	Faible (→)	Potential de croissance via produits responsables	3.2	
	Contribution à la réflexion collective ESG et émergence best practices pour industrie HF / quant	x		👍 👍 👍	👤 👤	Faible (→)		3.5	
	Fonctionnement des marchés financiers : apport de liquidité	x	x	👍 👍 👍 👍 👍				3.1	
	Fonctionnement des marchés mondiaux et technologies étrangères		x		⚠️ ⚠️ ⚠️ ⚠️ ⚠️	Rare (→)		RG (1.)	

Les IRO environnementaux, sociaux et de gouvernance liés à l'activité du Groupe ABC arbitrage se concentrent principalement sur le personnel de l'entreprise, la gouvernance et l'éthique des affaires, l'empreinte du numérique et les questions de sécurité des systèmes d'informations et de protection des données. En raison de la nature spécifique des stratégies déployées, caractérisées par des expositions financières complexes et dynamiques (modification rapide des expositions, sur des cycles très courts, détention simultanée de positions longues et courtes, etc.), les impacts associés au portefeuille de titres sont difficiles à apprécier de manière directe.

Les conclusions de cette analyse sont en ligne avec les enjeux déjà mis en évidence dans les précédents rapports de gestion (RG) et rapports extra-financiers volontaires du Groupe, et sur lesquels il adopte d'ores et déjà une approche proactive, ainsi que décrit dans les sections indiquées dans la dernière colonne. Cette analyse fera l'objet de réexamens annuels, afin d'intégrer les évolutions, l'amélioration de la disponibilité des données et les ajustements éventuels du cadre réglementaire.



1.4. Matrice de matérialité



Enjeux environnementaux

- 1) Émissions opérationnelles (hors scope 3-15)
- 2) Consommation énergétique, notamment des centres de données
- 3) Aléas climatiques, notamment sur les places boursières ou centres de données
- 4) Émissions « financées » (scope 3-15)
- 5) Consommation d'eau, notamment pour les centres de données
- 6) Consommation de matériels et d'équipements IT
- 7) Déchets électroniques

Enjeux sociaux

- 8) Attractivité et rétention des talents
- 9) Développement capital humain : formations, compétences
- 10) Sécurité de l'emploi
- 11) Temps de travail & exigence opérationnelle
- 12) Salaires décents & modèle de rémunération
- 13) Dialogue social
- 14) Équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- 15) Santé et sécurité
- 16) Diversité : Égalité de genre, handicap, âge, etc.
- 17) Lutte contre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail
- 18) Accès à l'information (de qualité)
- 19) Création de valeur pour les investisseurs (ex. Fonds de pension), gestion des risques & protection du capital

Enjeux de gouvernance

- 20) Éthique des affaires : : fraude, déontologie, corruption, etc.
- 21) Règles de marché et intégrité : risque de manipulation de marché, etc.
- 22) Conformité réglementaire, y compris règles pour sociétés cotées
- 23) Protection des lanceurs d'alerte
- 24) Qualité des relations avec les fournisseurs et contreparties
- 25) Achats responsables et standards de qualité
- 26) Cybersécurité, protection des données et résilience IT

Enjeux spécifiques à ABC

- 27) Volatilité & cadre géopolitique
- 28) Investissement ESG : Éthique des modèles / signaux / produits
- 29) Contribution à la réflexion collective ESG et émergence best practices pour industrie HF / quant
- 30) Fonctionnement des marchés financiers : apport de liquidité
- 31) Fonctionnement des marchés mondiaux et technologies étrangères

2. 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 » (§ 6.).

2.1. Les équipes d'ABC arbitrage

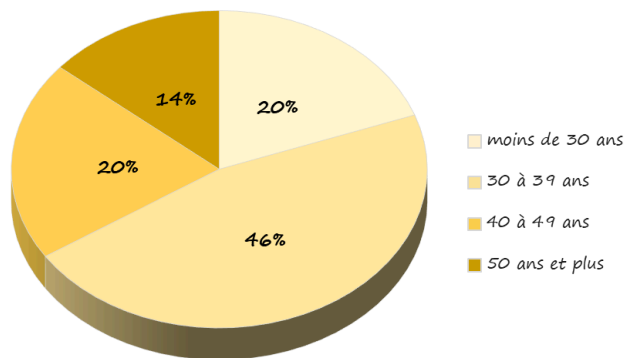
Grâce à la gestion dynamique du recrutement, l'effectif du Groupe a augmenté de 9 % depuis 3 ans. En 2025, le Groupe a recruté 6 nouveaux collaborateurs en CDI, soit près de 6 % de l'effectif total en CDI au 31 décembre 2025. Le recrutement s'est réparti de manière équilibrée entre les différents niveaux d'expérience, avec 1 tiers de profils juniors, 1 tiers de profils confirmés et 1 tiers de seniors ou experts parmi les nouvelles recrues, traduisant la volonté de maintenir un équilibre entre dynamisme, montée en compétences et consolidation de l'expertise interne.

Cet équilibre se reflète dans l'âge moyen des collaborateurs (37 ans), qui témoigne à la fois de l'expérience du Groupe et de sa capacité à intégrer de nouveaux talents. Près de la moitié des collaborateurs ont entre 30 et 39 ans (46 %). Les moins de 30 ans et les 40 - 49 ans représentent chacun 20 % de l'effectif, tandis que ceux de 50 ans et plus en constituent 14 %, participant à la transmission des savoir-faire et à la solidité du socle d'expertise du Groupe.

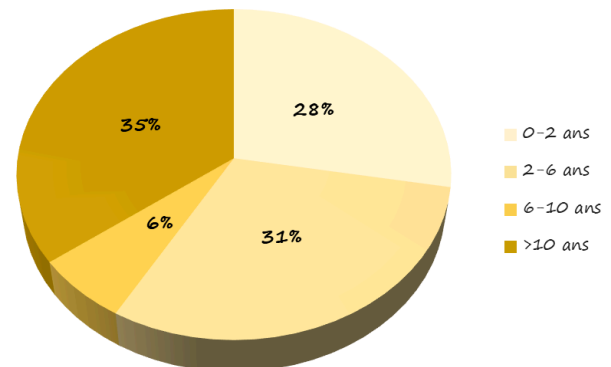
L'ancienneté moyenne des collaborateurs est de 8,3 ans, portée par une équipe managériale expérimentée (21 ans d'ancienneté moyenne) et une forte fidélité des équipes.

Malgré une activité internationale, 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 90 % de ses effectifs.

Répartition des effectifs du Groupe par tranche d'âge



Répartition des effectifs du Groupe par ancienneté



2.2. Politique de rémunération

Le respect des obligations prévues par l'article L.225-102 du Code de commerce est présenté dans le rapport de gestion du Groupe *ABC arbitrage* au titre de l'exercice 2025.

En 2025, les frais de personnel sont en progression (près de 13 %) par rapport à 2024, principalement liée à la hausse des rémunérations variables dans un contexte de performance accrue. Cette corrélation est structurelle dans le système de rémunération du Groupe. La croissance des effectifs et des salaires fixes sont également à prendre en considération.

Afin d'assurer l'équité, l'attractivité des profils et le partage équitable de la valeur, sans discrimination, les sociétés du Groupe s'appuient sur des grilles de salaire internes définies par poste et par département. Celles-ci s'appuient sur le système de niveaux de compétence du Groupe, mis en place en 2023 pour garantir une gestion des carrières cohérente et équitable, fondée sur le domaine de responsabilité et le niveau de perfectionnement des collaborateurs, ainsi que sur des critères objectifs, tels que les diplômes, l'expérience et les références de marché. Ces grilles sont mises à jour annuellement en tenant compte des études de rémunération externes et de la réalité opérationnelle.

Au-delà de la recherche d'équité salariale, le Groupe associe les collaborateurs à la création de valeur sur le long terme afin de renforcer leur implication dans la durée et l'alignement avec les actionnaires. La Direction s'est ainsi attachée à proposer différents outils d'intéressement au capital, échelonnés dans le temps, afin de soutenir le développement de la société en valorisant et en fidélisant les talents tout en maîtrisant les coûts fixes autant que possible. Cette démarche active fait partie de l'ADN du Groupe depuis de nombreuses années. Convaincu des effets positifs de ces dispositifs, le Groupe entend continuer à recourir à des produits d'intéressement au capital. Les informations relatives à ces programmes sont détaillées dans le rapport de gestion du Groupe.

Les salariés de l'UES France bénéficient par ailleurs de dispositifs de rémunération variable à caractère collectif, comprenant des primes d'intéressement et de participation. Ces mécanismes d'incitation sont des canaux de partage de la valeur et permettent d'associer l'ensemble des collaborateurs aux performances globales de l'entreprise. En complément, les collaborateurs bénéficient d'avantages sociaux tels que la prime vacances ou les titres-restaurant.

Ces dispositifs de long terme s'inscrivent dans une politique de rémunération globale, qui comprend, selon l'usage, le versement d'une prime de performance discrétionnaire, à l'issue de l'évaluation annuelle des collaborateurs. Un plan d'épargne salariale est également proposé aux collaborateurs du périmètre France (90 % des effectifs).

Enfin, depuis 2023, la rémunération variable du Président-directeur général d'*ABC arbitrage*, Dominique Ceolin, intègre des critères liés à la performance RSE. Indexée sur le résultat net consolidé du Groupe, elle peut être impactée en partie par un coefficient multiplicateur dépendant de quatre critères qualitatifs et plafonné à 1 (ces critères ne peuvent ainsi qu'avoir un effet neutre ou à la baisse sur le [calcul initial](#)). La performance RSE conditionne deux de ces critères, à savoir :

- Dimensions sociale et sociétale, évaluée sur la base des indicateurs :
 - Turn-over non choisi de l'effectif du Groupe ;
 - Implication dans la vie sociétale hors *ABC arbitrage* (Écosystème Mid Small, Gouvernance, etc...) ;
 - Égalité Homme / Femme : situation actuelle et mesures mises en œuvre.
- Dimension environnementale : mesures des émissions de CO₂e par le Groupe *ABC arbitrage* et suivi des actions mises en œuvre.

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

Le Groupe propose des modalités de travail diversifiées et favorise une organisation du temps de travail flexible, dans le respect des exigences opérationnelles, ce qui permet un bon équilibre vie professionnelle / vie privée et rend le travail plus facilement compatible avec les contraintes personnelles.

Cette flexibilité se traduit concrètement dans l'organisation du temps de travail au sein du Groupe. Celle-ci varie ainsi selon les fonctions exercées, les salariés du Groupe étant tous cadres autonomes au forfait jours ou équivalent, à l'exception des apprentis, et disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, n'étant pas soumis à l'horaire collectif.

Tous les collaborateurs confirmés qui le souhaitent peuvent ainsi bénéficier de 12 jours de télétravail par mois. La totalité des salariés a fait la demande de bénéficier du télétravail et toutes les demandes ont été acceptées. En 2025, le pourcentage de jours de télétravail moyen par personne s'établit à 39 %, contre un taux maximum possible de 55 %. Cela reflète une bonne adoption de cette possibilité tout autant que le plaisir qu'ont les collaborateurs à travailler dans les locaux. *ABC arbitrage* fournit tous les moyens nécessaires pour télétravailler dans de bonnes conditions. A ce titre, un ergonome peut intervenir ou faire des actions de sensibilisation sur demande des salariés. Une allocation forfaitaire mensuelle est également accordée pour compenser des frais liés au travail à domicile. Les collaborateurs ont la liberté de choisir librement quels jours sont travaillés en distanciel.

POINTS CLES

- Grilles de salaire internes
- Outils d'intéressement au capital
- Primes d'intéressement et de participation
- Prime de performance discrétionnaire
- Plan d'épargne salariale

La flexibilité comprend la possibilité de télétravailler de manière régulière, qui a été pérennisée par un accord collectif établi avec le Comité social et économique (CSE), les salariés, la Responsable des Ressources Humaines (RRH) et les managers.

Au-delà de ces dispositifs, le Groupe offre également des modalités d'organisation du travail adaptées aux situations individuelles. Les salariés peuvent ainsi bénéficier, le cas échéant, d'un temps partiel ou de congés sans solde. En 2025, 2 femmes et 1 homme ont fait le choix de travailler à temps partiel et 3 personnes ont bénéficié de congés sans solde.

Enfin, 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 ou sur la pause méridienne.

2.4. Absentéisme

L'absentéisme et ses motifs sont suivis par le département des ressources humaines. Le taux d'absentéisme (pourcentage de jours d'absence non prévus sur le total des jours ouvrés théoriques) de l'UES ABC *arbitrage* en 2025, à 0,96 %, est très largement inférieur à la moyenne observée dans les entreprises françaises, estimée à 4,84 % en 2024 selon l'Observatoire de la performance sociale Diot-Siaci (publication 2025). À titre de comparaison, les dernières données sectorielles disponibles pour la Banque et l'Assurance faisaient état d'un taux de 4,12 % en 2022 et de 5,17 % pour le secteur banque / finance en 2023 (Observatoire de l'absentéisme).

Les absences non prévues en 2025 sont essentiellement de courte durée (84 % des absences de l'exercice inférieures à 3 jours) pour cause d'arrêts maladie et ou d'évènements familiaux. En 2025, la durée moyenne d'une absence non prévue au sein de l'UES ABC *arbitrage* est de 2,68 jours (21,5 jours pour 2024 en France selon l'Observatoire de la performance sociale, Diot-Siacie).

Ces taux, particulièrement faibles, témoignent de l'atmosphère de travail positive et sont cohérents avec les actions mises en œuvre par le Groupe pour le bien-être de ses salariés.

2.5. 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.

Le dialogue social s'appuie également sur un processus de concertation entre l'employeur et les instances représentatives du personnel. En France, il s'organise autour du Comité social et économique (CSE), qui possède des attributions sur les plans économique et social (organisation et marche de l'entreprise, conditions de travail, formation professionnelle, apprentissage, etc.), ainsi que dans les domaines culturels, de la protection de la santé et de la sécurité des salariés du Groupe. 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.

Chaque collaborateur bénéficie par ailleurs :

POINTS CLES

- Accords collectifs
- Comité social et économique (CSE)
- Entretien annuel (manager)
- Entretiens professionnels (RH)
- Réunions semestrielles Groupe
- Groupe de travail RSE
- Intranet
- « Porte ouverte »

- d'un entretien annuel avec son manager afin d'échanger sur tous les aspects de sa vie professionnelle. La trame de cet entretien a été revue en 2023 afin de renforcer son objectivité et d'aborder systématiquement les éléments de satisfaction ou d'insatisfaction à tous les niveaux (contenu du poste, ambiance et organisation de travail, feedback sur le manager, salaire, etc.) ainsi que les souhaits d'évolution et de formation. Les objectifs de travail, dans la mesure du possible, mesurables, sont définis avec le responsable hiérarchique au moins une fois par an et font l'objet d'un suivi, *a minima* au moment des entretiens annuels. Pour l'année 2025, un système de collecte de *feedbacks* à 360 degrés des pairs a été introduit afin d'intégrer différents points de vue dans l'évaluation de la performance des collaborateurs et ainsi l'enrichir avec des perspectives plus diversifiées, complètes et constructives ;

- d'entretiens professionnels réguliers avec un membre du service RH, dont la trame d'entretien a été revue en 2024 en lien avec le CSE, avec un accent particulier sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que sur la charge de travail. En 2025, 28 entretiens professionnels ont été réalisés.

Par ailleurs, un groupe de travail sur les questions RSE est ouvert à tous, afin d'informer les salariés qui le souhaitent des actions du Groupe sur les questions environnementales ou sociales et leur permettre de proposer des idées et de s'impliquer activement. Il s'organise autour de « *task forces* », dédiées à certains sujets spécifiques.

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 des salariés via l'Intranet, qui regroupe l'ensemble des informations utiles à la vie au sein de l'entreprise.

Enfin, des réunions semestrielles obligatoires de présentation des résultats du Groupe permettent non seulement aux collaborateurs de poser des questions à la direction, y compris de manière anonyme, mais aussi d'avoir une vision claire des orientations stratégiques, des décisions prises et des perspectives du Groupe. Ils constituent par ailleurs un cadre de restitution et de dialogue autour des réussites comme des difficultés rencontrées, contribuant ainsi à une information transparente et à une compréhension partagée des enjeux.

En complément de ces dispositifs formalisés, une approche de « portes ouvertes » est pratiquée, les collaborateurs peuvent échanger à tout moment avec leur manager ou avec le service des ressources humaines pour faire part de requêtes ou de remarques.

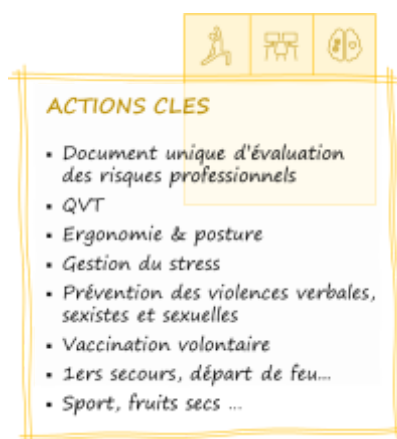
2.6. Santé et sécurité

La politique de santé au travail va au-delà de la simple conformité réglementaire. En effet, la protection de la santé des collaborateurs et prestataires présents sur site est une priorité au sein du Groupe *ABC arbitrage*, qui entend agir de manière préventive pour contribuer à préserver le bien-être de ses équipes, prévenir les risques, améliorer de manière continue les conditions de travail et faire un suivi régulier des dispositifs mis en place en lien avec les instances représentatives du personnel et acteurs compétents.

Ainsi, le Groupe revoit tous les ans, en associant le CSE et éventuellement la médecine du travail, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), qui permet d'identifier les risques professionnels liés aux métiers exercés au sein du Groupe et aux conditions de travail et de s'assurer du bon dimensionnement des dispositifs de remédiation en place. Cette démarche couvre l'ensemble des risques professionnels, y compris psychosociaux et ergonomiques, et donne lieu, le cas échéant, à des plans d'actions adaptés. En 2025, les risques psychosociaux (liés à la charge de travail et à l'isolement, notamment du fait du télétravail) et les risques liés à l'ergonomie des postes de travail, identifiés comme les principaux risques professionnels des collaborateurs du Groupe, ont de nouveau fait l'objet d'une attention accrue.

Dans le cadre de son engagement en faveur de la Qualité de Vie au Travail (QVT), le Groupe sensibilise les collaborateurs à l'adoption de postures adaptées, afin de prévenir les inconforts et les troubles musculo-squelettiques. En 2025, les collaborateurs en France qui l'ont souhaité ont bénéficié de sessions de sensibilisation au travail sur écran par un ergonome, d'une analyse des postes de travail pour recommandations individualisées, ainsi que de massages "Amma" en position assise pour soulager les tensions. Conscient de son rôle pour un environnement de travail ergonomique, le service RH, en lien avec les services généraux, explore activement des solutions pour favoriser une posture plus confortable et adaptée. Un guide sur les gestes et bonnes postures au travail est à disposition sur l'intranet. Des équipements de type dossier ergonomique, repose-pied, adaptateur assis-debout ou support pour PC portable peuvent être fournis aux collaborateurs afin de répondre aux recommandations de l'ergonome ou leur permettre de tester de nouvelles configurations de travail et trouver celle qui convient le mieux.

La gestion du stress au travail fait l'objet d'une attention particulière dans un contexte d'activité exposé aux fluctuations des marchés et aux enjeux de performance. L'organisation du Groupe contribue à en tempérer les effets grâce à l'industrialisation des processus, la structuration des dispositifs de supervision et la sécurisation des opérations. Pour les équipes de trading, des dispositifs de permanence et d'astreinte sont mis en place



ACTIONS CLES

- Document unique d'évaluation des risques professionnels
- QVT
- Ergonomie & posture
- Gestion du stress
- Prévention des violences verbales, sexistes et sexuelles
- Vaccination volontaire
- 1ers secours, départ de feu...
- Sport, fruits secs ...

afin d'assurer la continuité d'activité tout en préservant l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Par ailleurs, un outil d'auto-évaluation a été diffusé à l'ensemble des collaborateurs pour aider à prévenir l'épuisement professionnel. La charge de travail est systématiquement abordée lors des entretiens annuels, et les collaborateurs peuvent solliciter à tout moment leur manager ou les ressources humaines. Enfin, une salle de repos est mise à disposition pour favoriser des temps de détente et les services des contrats de mutuelle et prévoyance incluent cette dimension.

La prévention des violences verbales, sexistes et sexuelles, qui peuvent entraîner des répercussions psychologiques importantes (anxiété, dépression, isolement, *burn-out*, etc.), contribue directement à la protection de la santé mentale des collaborateurs. Le code de conduite interne définit explicitement le harcèlement moral et sexuel, en précise le cadre et les sanctions applicables. Les dispositions correspondantes du Code du travail sont affichées dans les locaux parisiens et présentées à chaque nouvel arrivant. De plus, un membre du CSE est référent interne pour ces sujets. Pour aller plus loin sur ce sujet, le Groupe s'est doté d'une politique publique de lutte contre la discrimination et le harcèlement.

Parmi les autres mesures concrètes déployées, les employeurs français remboursent 100 % du paiement du forfait de base de la Mutuelle et une campagne de vaccination volontaire contre la grippe est proposée chaque année. Les collaborateurs qui le souhaitent sont également régulièrement formés aux « gestes de premiers secours » (8 personnes en 2025), à la conduite à tenir face à un départ de feu (15 personnes en 2025) et à l'évacuation de l'établissement (17 personnes en 2025). Afin de maintenir des connaissances opérationnelles et à jour, des cadres et employés clés (CSE, etc.) bénéficient de formations en matière de santé et de sécurité tous les deux ans.

Les actions de prévention intègrent la promotion d'un mode de vie sain, telles que la mise à disposition de fruits secs en libre-service, la prise en charge des inscriptions à des courses à pied, ainsi que des partenariats avec des salles de sport et l'organisation de défis sportifs, comme les "Olympiades", une rencontre entre équipes organisée en 2025.

Enfin, les collaborateurs peuvent faire appel à la médecine du travail et un système d'alerte anonyme et sans risque de représailles peut être utilisé en cas de besoin. Ces dispositifs font l'objet d'un suivi régulier et sont ajustés si besoin en fonction des retours des collaborateurs et des indicateurs disponibles pour créer un environnement de travail respectueux et sécurisé. Ces efforts sont payants puisqu'aucune maladie professionnelle ni accident de travail n'a été déclaré en 2025, y compris pour les sous-traitants. Tous les détails à cet égard sont disponibles dans le paragraphe § 2.8 du présent rapport et dans la procédure dédiée.

2.7. Formation

La formation est un enjeu majeur pour le Groupe *ABC arbitrage*. Elle contribue à la fois au développement de son capital humain et à l'épanouissement professionnel individuel et se décline en trois aspects principaux :

- La veille technologique, réglementaire et fiscale

Des formations sont proposées pour développer les compétences des salariés sur les évolutions réglementaires, fiscales et technologiques. *ABC arbitrage* s'appuie également sur des abonnements à des contenus professionnels et l'acquisition d'ouvrages techniques. En 2025, tous les collaborateurs ont été formés à l'utilisation de l'Intelligence Artificielle (IA) afin de les aider à s'approprier ce nouvel outil, à mieux en comprendre les usages, les limites et le potentiel et à garantir qu'ils soient en mesure de l'exploiter efficacement et avec discernement, dans le respect des règles de sécurité.

- La formation cœur de métier

La politique de formation d'*ABC arbitrage* pour son cœur de métier repose principalement sur le tutorat et la formation interne. En effet, les formations externes étant généralement orientées vers des stratégies directionnelles, peu adaptées au trading quantitatif et systématique, *ABC arbitrage* privilégie le transfert de savoir en interne, notamment au travers du programme « *ABC University* ».

- 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* ». En 2025, 65 % des dépenses pour les organismes de formation / coaching externes ont concerné ce type d'accompagnement (management, assertivité, prise de parole, leadership, négociation).

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 par le service des Ressources Humaines et les collaborateurs et managers reçoivent un retour motivé pour chacune d'entre elles. Les demandes validées sont regroupées dans un plan de formation annuel qui est soumis au CSE.

En 2025, 9 formations différentes ont été organisées dans le cadre du programme interne « *ABC University* », pour un total de 26 sessions, réunissant 254 participations au sein du Groupe. Plus de 3 quarts des salariés ont bénéficié d'au

Lancé en 2023, le programme « *ABC University* » structure et professionnalise l'approche de la formation interne d'*ABC arbitrage*. Au-delà de l'approfondissement des compétences liées aux fonctions exercées, « *ABC University* » offre aux collaborateurs la possibilité d'explorer librement l'ensemble des métiers et activités du Groupe, favorisant ainsi une compréhension transversale et une montée en compétences choisie, indépendamment de leurs missions.

moins une formation « *ABC University* ». Avec un taux de participation global de 81 % et une moyenne de 2,8 heures de formation par personne, le programme a suscité un réel engagement de la part des collaborateurs. La satisfaction des participants atteint une moyenne de 4,7/5, soulignant la pertinence et la qualité des contenus proposés. « *ABC University* » a ainsi permis de compléter efficacement les formations informelles et de renforcer la capacité du Groupe à capitaliser sur les compétences internes. Cette initiative contribue également à l'intégration des nouveaux arrivants à travers des parcours de formation dédiés.

Les programmes de formation couvrent également les employés contractuels ou à temps partiel faisant partie de l'effectif de l'entreprise. Au global, les dépenses de formation (internes et externes) ont augmenté de plus de 75 % en 3 ans. Ces actions s'inscrivent elles aussi dans une démarche d'amélioration continue : tous les salariés reçoivent un questionnaire de satisfaction pour les formations, internes comme externes. Lors du dernier sondage Great Place To Work, 85 % des salariés se sont dits satisfaits des actions en faveur de la progression engagées par *ABC arbitrage*.

2.8. Égalité de traitement

Dans le cadre de ses processus de recrutement comme de la gestion des ressources humaines, le Groupe *ABC arbitrage* s'applique à ne pratiquer aucune forme de discrimination, en particulier en matière de nationalité, de culture, de genre ou de handicap. Au contraire, le Groupe valorise la diversité sous toutes ses formes, convaincu que la richesse des parcours, des expériences et des profils constitue un levier d'intelligence collective, d'innovation et de performance.

Le Groupe s'attache ainsi à recruter des collaborateurs, capables de s'intégrer au sein des équipes tout en apportant des perspectives nouvelles et complémentaires. A titre d'exemple, le Groupe comptait 12 nationalités différentes parmi ses équipes en 2025. *ABC arbitrage* promeut une culture dans laquelle chaque collaborateur est reconnu pour sa contribution et peut pleinement exprimer son potentiel. La démarche du Groupe s'appuie sur les données salariales spécifiques (ex : ventilées par genre) suivies par les Ressources Humaines, ainsi que sur des actions de sensibilisation et d'écoute afin de recueillir les perceptions des équipes sur les sujets de diversité et d'inclusion et d'identifier les axes d'amélioration. Une consultation interne a montré que les salariés d'*ABC arbitrage* n'identifient pas de problème majeur sur ces questions.

La mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est un axe central de la démarche. *ABC arbitrage* s'engage de longue date sur ces enjeux à travers un plan d'action, fondé sur un diagnostic approfondi en collaboration avec le CSE. Ce plan couvre neuf domaines clés : recrutement et accès à l'emploi, qualification, classification, rémunération, formation, promotion et mobilité professionnelle, sécurité, conditions de travail et articulation entre vie privée et vie professionnelle. Dans le cadre de son business plan « *Springboard 2025* », *ABC arbitrage* a renforcé cette ambition en formalisant une [politique dédiée et publique](#), qui inclut tous les aspects de la vie professionnelle, et en mettant en place, en 2023, une *task force* "diversité et inclusion". Celle-ci contribue, notamment sur les sujets d'équité de genre, à identifier les sujets prioritaires, à formuler des recommandations et à suivre les actions, en lien étroit avec les Ressources Humaines et dans une logique d'amélioration continue.

Plusieurs mesures concrètes ont ainsi été déployées :

- Pour accompagner la parentalité, le Groupe a choisi d'assurer le maintien intégral du salaire, y compris dans la partie variable, pendant les congés maternité et paternité. Pour pouvoir l'anticiper plus sereinement, les

informations légales, procédures et ressources utiles ont été regroupées et mises à disposition. Par ailleurs, les conditions de travail des femmes enceintes peuvent être adaptées, à leur demande, notamment par un recours accru au télétravail et une plus grande flexibilité sur la présence au bureau. Des contrats de réservation de berceaux sont proposés et la salle de repos est réservée en priorité aux salariées qui souhaitent tirer leur lait.

- Pour renforcer l'égalité des chances et les critères liés au mérite, le processus de recrutement a été revu dans le but de prévenir les biais à chaque étape, de la publication de l'annonce jusqu'à l'offre d'emploi. Une *checklist* d'actions et un guide du recrutement ont été diffusés à l'ensemble des intervenants. Par ailleurs, les managers ont été sensibilisés à l'égalité professionnelle et à la prévention des biais en amont des évaluations annuelles ;
- Pour échanger sur les bonnes pratiques, *ABC arbitrage* a adhéré aux *Women's Empowerment Principles (WEP)*, un ensemble de principes établis par UN Women et le Pacte mondial des Nations Unies sur la manière de promouvoir l'égalité de genre au travail pour les entreprises. Le Groupe s'est également soumis à l'outil d'auto-évaluation des WEP afin d'évaluer ses pratiques et d'identifier des axes d'amélioration.
- Pour renforcer l'objectivité dans la prise de décision et sensibiliser les responsables de projets à l'impact des biais cognitifs, une formation spécifique a été organisée.

En 2025, *ABC arbitrage* a obtenu la note de 77/100 à l'indice de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet indicateur ne reflète pas nécessairement la réalité de la politique d'égalité salariale du Groupe, car la méthode de calcul réglementaire ne prend pas en compte les spécificités et les types de métiers exercés et des parcours professionnels, notamment pour un groupe de cette taille. En 2024 et 2025, le calcul a toutefois pu s'appuyer sur les niveaux de compétences internes, les seuils d'effectifs requis étant atteints pour deux catégories représentant plus de 40 % des collaborateurs, ce qui n'était pas le cas les années précédentes. Enfin, le Groupe veille également à respecter l'égalité hommes-femmes au sein de son conseil d'administration. En tenant compte des administrateurs actionnaires fondateurs historiques, les femmes représentent 40 % du Conseil d'Administration, y compris les administrateurs actionnaires fondateurs historiques et 100 % des administrateurs indépendants.

En parallèle de ses actions pour l'égalité de genre, *ABC arbitrage* a engagé une démarche en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap, structurée autour d'un plan d'action public. Celui-ci repose notamment sur l'existence d'une référente handicap au niveau du Groupe, chargée d'orienter, d'informer et d'accompagner les collaborateurs. En outre, des sessions de formation ont été dispensées à des collaborateurs clés (membres du CSE, managers, membres de la *task force* diversité et inclusion), représentant 22 % de l'effectif, pour renforcer les compétences en la matière et faciliter l'orientation vers les interlocuteurs et dispositifs adaptés. Un quiz de sensibilisation a été organisé auprès d'une cinquantaine de collaborateurs afin d'amorcer le dialogue et déconstruire les idées reçues sur le handicap. L'ensemble de ces actions ont permis d'instaurer un dialogue avec des personnes concernées et de déployer des accompagnements individualisés.

ACTIONS CLES

- Lutte contre la discrimination
- Politique égalité H/ F & handicap
- Task force "diversité et inclusion"
- Accompagnement parentalité
- Travail sur les biais cognitifs
- Adhésion aux WEPs
- Checklist et guide
- Référente handicap
- Sensibilisation & formation "handicap"



2.9. Cadre de travail

ABC arbitrage a fait le choix d'implanter ses bureaux parisiens au cœur de la capitale, au sein du Centorial, un bâtiment historique emblématique. Situés dans un quartier central, les bureaux bénéficient d'une excellente accessibilité ainsi que d'un accès immédiat à de nombreux restaurants, boutiques, ou organismes culturels. À Singapour, les bureaux d'*ABC arbitrage* offrent un environnement de travail agréable en plein centre, avec une vue dégagée sur la ville, tout en bénéficiant d'une excellente desserte par les transports en commun. De même, les locaux de Dublin, installés dans un bâtiment de caractère, bénéficient d'une bonne desserte par les transports en commun, contribuant à la qualité de vie au travail.

Le Groupe accorde par ailleurs une attention particulière à la qualité des environnements de travail et à offrir des espaces de vie agréables (cafétéria, salles de réunion, etc.) aux collaborateurs. Les locaux parisiens ont été conçus avec un souci d'ergonomie et rénovés avec l'appui d'une architecte d'intérieur. Depuis plusieurs années, le Groupe s'engage,

aux côtés d'artistes français, à promouvoir l'art et la culture, convaincu de leur contribution au bien-être des collaborateurs, à leur créativité et à la qualité des interactions sociales. La plupart des salles de réunions accueillent de manière permanente des œuvres originales, spécialement créées pour *ABC arbitrage* autour de la thématique des éléments chimiques (Oxygène, Silicium, Zinc, Carbone, etc.). Une fresque, mêlant esquisses de l'identité du Groupe et créations libres, a été réalisée lors d'une performance artistique en 2018 et des photographies d'art et tableaux, régulièrement renouvelées, sont exposés dans les espaces communs. Depuis fin 2022, les photographies de Mathieu Latour, artiste parrainé par le Groupe (cf. § 3.6.) y sont exposées. Enfin, une salle de repos est à disposition.

2.10. Vie d'entreprise et intégration

Afin de favoriser la cohésion d'équipe et de proposer à ses collaborateurs une vie professionnelle riche, le Groupe *ABC arbitrage* organise régulièrement des événements et activités fédératrices.

Pour les nouveaux collaborateurs, des temps d'accueil sont prévus (une matinée d'intégration en 2025) afin de leur présenter l'histoire, la culture et les valeurs du Groupe, et de favoriser les échanges avec les managers, qui présentent leurs équipes et leurs missions. Leur intégration est accompagnée tout au long de la période d'essai, avec deux entretiens de suivi systématiques avec les Ressources Humaines, complétés, à l'issue de celle-ci, par des temps d'échange individuels avec les membres du management. Un petit déjeuner avec le Président-directeur général, Dominique Ceolin, est également organisé.

Des échanges organisés entre les sièges du groupe, incluant des mobilités ponctuelles, contribuent à encourager le dialogue interculturel et à enrichir la compréhension mutuelle des perspectives professionnelles et culturelles. En 2025, cette dynamique s'est traduite par plusieurs mobilités : trois collaborateurs se sont rendus à Singapour et un en Irlande pour des sessions de formation et des temps d'échange. Elle s'est également inscrite dans un temps fort collectif, avec l'organisation d'un séminaire réunissant les équipes de Paris, Singapour et Dublin pour les 30 ans d'*ABC arbitrage* ; une occasion supplémentaire de se retrouver, renforcer les liens et de célébrer cette aventure, qui se veut collective. Les échanges ont également été nourris par la venue de collaborateurs de Singapour et de Dublin à Paris. L'ensemble des salariés de Singapour a participé au séminaire et presque tous en ont profité pour organiser un séjour à Paris et venir travailler dans les locaux français et parfaire leur formation.

Plusieurs initiatives visent à renforcer les liens entre équipes, telles que des déjeuners « mix », des moments conviviaux et des actions annuelles de Team building, tant aux niveaux des sites que des Directions.

Les filiales françaises organisent également des ABC Days trimestriels, durant lesquels l'ensemble des collaborateurs privilégie le travail en présentiel et les échanges de vive voix.

Enfin, le CSE contribue activement à la vie d'entreprise en proposant de nombreux temps de convivialité¹ et avantages aux collaborateurs².

2.11. Nos résultats : témoignages et enquêtes de satisfaction

Les avis publiés par les collaborateurs sur les réseaux sociaux professionnels témoignent d'un haut niveau de satisfaction. En 2025, toutes les évaluations déposées sur Glassdoor ont attribué la note maximale de 5/5 (aucune évaluation sur Indeed sur la période). Fin décembre 2025, la note globale du Groupe s'établit à 4,9/5 sur Glassdoor (stable par rapport à décembre 2024) et 4,6/5 sur Indeed, reflétant l'enthousiasme et l'engagement des équipes. Sur ces sites, les collaborateurs mettent en avant un environnement de travail collaboratif, bienveillant et stimulant, porté par des équipes techniquement très compétentes et caractérisé par une forte transversalité et une culture d'entreprise favorisant l'émulation, sans esprit de compétition. L'entreprise est également reconnue pour sa capacité à innover, la diversité des projets proposés et un équilibre satisfaisant entre vie professionnelle et vie personnelle, participant ainsi à son attractivité et à sa capacité à fidéliser les talents.

¹ Quizz, chandeleur, galette des rois, week-end ski, etc.

² Chèques cadeaux de Noël, abonnement Skilleos, qui regroupe plus de 1 400 cours en ligne, forfait sport et loisirs, etc.

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

- 100 % des collaborateurs : les nouveaux collaborateurs sont bien accueillis ;
- 99 % des collaborateurs : dans l'ensemble, c'est une entreprise où il fait vraiment bon travailler ;
- 99 % des collaborateurs : les événements qui sortent de l'ordinaire sont fêtés ensemble ;
- 93 % des collaborateurs : les locaux et équipements contribuent à créer un cadre de travail agréable ;
- 96 % des collaborateurs : « dans cette entreprise, on accorde beaucoup de responsabilités aux collaborateurs » ;
- 100 % des collaborateurs : les conditions de sécurité sont remplies ;
- et 97 % des collaborateurs : « l'environnement de travail est sain sur les plans psychologique et humain »

ABC arbitrage a fait partie en 2024 du palmarès français des 30 meilleures entreprises de sa taille (50 à 249 collaborateurs), les entreprises « [Best Workplaces 2024](#) », identifiées comme « les championnes de la qualité de vie au travail » grâce à une méthodologie exigeante. L'enquête sera reconduite sur un rythme triennal, en cohérence avec la fréquence de renouvellement des business plans du Groupe.

3. 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.

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

Depuis sa création, le Groupe contribue, à son échelle, au développement des territoires sur lesquels il est implanté en tant qu'employeur, ainsi qu'au bon fonctionnement de l'industrie financière en tant qu'acteur des marchés, de par son activité de type "arbitrage". En effet, l'arbitrage est une combinaison de plusieurs opérations ayant pour objectif d'exploiter les imperfections susceptibles d'apparaître entre les marchés financiers. Il contribue à faire converger les prix pour un même actif, à la fluidité des échanges entre les marchés et à leur liquidité. A travers ses activités, le Groupe participe donc au maintien de la pertinence et de l'efficacité des marchés et au respect des règles. Il permet y compris aux « petits porteurs » d'avoir accès au marché et d'acquérir des titres à leur juste valeur.

Au-delà du rôle que le Groupe ABC arbitrage joue sur les marchés, la valeur créée par le Groupe est redistribuée à l'ensemble de ses parties prenantes. Elle bénéficie aux collaborateurs, par la rémunération et les dispositifs de partage de la valeur (cf. section 2.2), aux actionnaires, ainsi qu'aux finances publiques, au titre des prélèvements fiscaux et sociaux acquittés par le Groupe.

3.2. Actionnaires et investisseurs

Une communication financière régulière et efficace permet aux investisseurs et actionnaires d'être informés de la stratégie, des résultats et des principales évolutions du Groupe. Au-delà de l'assemblée générale annuelle, cette information est assurée par la publication régulière de communiqués de presse. Un site internet (www.abc-arbitrage.com) et une adresse email (actionnaires@abc-arbitrage.com) dédiés sont également mis à leur disposition pour tout complément d'information.

Les sociétés du Groupe mettent un point d'honneur à répondre aux 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 détaillés dans [la politique d'investissement responsable](#), publiée sur internet et donc accessible pour les clients d'ABC arbitrage Asset Management actuels et prospects. Cette politique fait l'objet d'une mise à jour annuelle ou dès lors que des changements significatifs interviennent sur ces questions. Enfin, les équipes dédiées, une adresse électronique

spécifique et un formulaire de contact sur le site internet (<https://am.abc-arbitrage.com/>) sont également à disposition pour tout complément d'information.

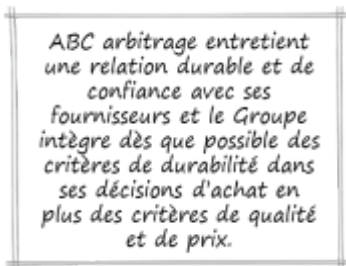
ABC arbitrage et ses filiales ne recueillent pas de données personnelles sur ses clients et investisseurs, sauf lorsque la loi l'exige.

3.3. Intermédiaires financiers, sous-traitance et fournisseurs

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. A cette fin, le Groupe conduit une analyse approfondie de leurs pratiques au moyen d'un questionnaire de *Due Diligence* détaillé. Dans ce cadre, il recueille ainsi désormais systématiquement des informations sur leurs politiques environnementales, sociales et de gouvernance (ESG).

Le recours à la sous-traitance par le Groupe *ABC arbitrage* est limité. En effet, le nombre de fournisseurs directement liés à l'activité du Groupe est réduit et concerne essentiellement les fournisseurs de données financières, pour lesquels les alternatives sont limitées. Les tâches externalisées se concentrent principalement sur l'établissement des bulletins de paie et déclarations sociales ainsi qu'à certains services généraux et actes administratifs.

Les critères de durabilité permettent d'évaluer les offres dans leur globalité et de sélectionner des solutions qui répondent au mieux aux besoins tout en respectant les engagements du Groupe. Lorsque c'est possible, les produits de qualité et avec une meilleure performance environnementale ou sociale sont privilégiés. Les exemples suivants, non exhaustifs, illustrent cette orientation : collaboration avec un cabinet d'avocats engagé dans la réduction de ses émissions de gaz à effet de serre et sur des enjeux d'égalité des chances, mise à disposition de fruits secs conditionnés en vrac par un ESAT³ et livrés par véhicules électriques, etc.



Cette démarche est formalisée au sein d'une charte d'achats responsables publique, qui s'applique à l'ensemble des achats du Groupe. Elle précise les engagements du Groupe en la matière, notamment quant aux principes suivants :

- Engagement en faveur du respect des droits humains ;
- Respect de l'environnement et préservation des ressources naturelles
- Intégrité, prévention de la corruption et de la fraude ;
- Confidentialité et sécurité des données

Le respect de ces principes fait l'objet d'un suivi adapté aux différentes catégories d'achats du Groupe, à savoir : les contrats d'intermédiation financière, les achats de matériel numérique, les prestations de service, les achats courants et les contrats de location immobilière.

3.4. 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.

Au niveau du collaborateur :

- Une charte informatique, décrivant les bonnes et mauvaises pratiques est communiquée à l'ensemble des collaborateurs et accessible sur l'intranet. Elle a la même valeur que le Règlement Intérieur auquel elle est annexée. La violation des règles et obligations contenues dans la Charte peut par conséquent entraîner non seulement des sanctions légales mais aussi disciplinaires, en application du Règlement Intérieur. La Charte

³ Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail, qui permet aux personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle

couvre les usages, le droit à la déconnexion, les principes de sécurité (règles et mesures de contrôles et de sécurité, les devoirs de signalement et d'information, etc.), les règles régissant les communications électroniques, le respect de la propriété intellectuelle, le respect des lois relatives en la matière.

- Tous les collaborateurs sont évalués et formés (sur une plateforme dédiée et par une formation interne plus interactive) aux principes de sécurité (notamment pour détecter le *phishing*). Des tests de *phishing* réguliers (4 fois par an) sont réalisés à l'échelle du groupe.
- Le groupe a mis en place un système d'authentification unique (SSO) qui permet aux utilisateurs d'accéder à plusieurs applications et services à l'aide d'un seul jeu d'identifiants de connexion, aidant à renforcer la sécurité d'accès puisque les informations d'identification compromises sont l'une des principales causes des violations de données. Le SSO renforce la sécurité en éliminant les pratiques risquées de gestion des mots de passe et réduit les vulnérabilités en matière de sécurité en éliminant les silos de gestion des identités, et réduit les surfaces d'attaque en diminuant le nombre de mots de passe utilisés dans l'entreprise.
- *ABC arbitrage* fournit également à chaque employé un Gestionnaire de Mots de Passe d'entreprise, utile lorsque les sites tiers ne prennent pas en charge l'authentification unique (SSO).
- Les contrôles des accès et des identités garantissent que seules les personnes dûment habilitées accèdent aux systèmes, aux données et aux infrastructures, dans des conditions maîtrisées et traçables.

Au niveau du système d'information :

- Les bases de données et les plateformes de trading utilisent du matériel appartenant aux sociétés de gestion de portefeuille du Groupe dans un environnement sécurisé, fonctionnant sur des systèmes privés. Aucun tiers n'est autorisé.
- Pour les autres systèmes d'information du Groupe, les relations avec les tiers sont encadrées afin de maîtriser les risques liés aux accès externes, à l'hébergement ou au traitement d'informations, dans des conditions de sécurité équivalentes aux exigences internes.
- Les postes utilisateurs sont protégés sur la base des recommandations *Zero Trust*, à savoir : authentification forte et basée sur le contexte, *device posture*, micro-segmentation du réseau et chiffrement des échanges sur le réseau avec *Transport Layer Security* (TLS) et sur les disques du groupe.
- 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 gestion des serveurs, des plateformes Cloud et réseaux est automatisée pour une application rapide et à grande échelle des configurations et un meilleur suivi de l'historique.
- 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.
- Les sauvegardes et informations importantes sont répliquées sur au moins deux emplacements, dont un hors site.
- 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.
- Des analyses quotidiennes des vulnérabilités internes et externes sont réalisées.
- Des tests d'intrusion sont réalisés :
 - tous les jours sur nos ressources exposées à l'extérieur
 - toutes les semaines sur nos ressources internes
 - tous les ans par des auditeurs externes (différents à chaque itération)

Au niveau organisationnel / gouvernance :

- *ABC arbitrage* a défini un processus d'escalade clair que les employés doivent suivre dans le cas où ils détectent quelque chose de suspect. Le règlement intérieur et la charte informatique stipulent qu'ils doivent signaler et avertir l'administrateur réseau dans les meilleurs délais de tout dysfonctionnement constaté ou de toute anomalie, toute violation ou tentative de violation suspectée des outils informatiques mis à sa disposition. Il doit

également signaler à sa hiérarchie toute possibilité d'accès à une ressource qui ne correspond pas à son habilitation.

- En cas d'avarie ou d'incident, une cellule de gestion de crise composée du comité de direction pour qualifier et décider des procédures à appliquer se réunit.
- *ABC arbitrage Asset Management* dispose de politiques de cybersécurité, d'un plan de réponse à la cybersécurité ainsi que de *Business Continuity Plan* (BCP) et *Disaster Recovery Plan* (DRP). Différents tests sont effectués périodiquement : du test de reprise des sauvegardes toutes les semaines à l'exercice d'un *datacenter* de *trading* complet tous les ans.
- Les systèmes d'information et réseaux de la société font l'objet d'une surveillance visant à détecter d'éventuels incidents de cybersécurité. 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. Les enregistrements critiques sont protégés.
- La stratégie de cybersécurité de l'entreprise est supervisée par le CTO qui est membre du Comité de Direction.
- La direction de l'entreprise communique régulièrement (résultats d'audit et projets liés à la cybersécurité) et établit des rapports à l'intention du Conseil d'administration.

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 pour toute personne concernée, y compris les clients et partenaires commerciaux. *ABC arbitrage* supprime les données après une période définie et ne collecte pas de données personnelles auprès de tiers (sauf si la loi l'exige, par exemple pour garantir un dispositif anti-blanchiment d'argent / financement terrorisme robuste, ainsi que décrit dans la politique). L'utilisation d'outils d'intelligence artificielle (IA) est limitée aux usages autorisés par le Groupe et s'exerce dans un environnement contrôlé et sécurisé. Les utilisateurs doivent respecter l'ensemble des règles internes, des obligations légales et des principes éthiques applicables et veiller à la préservation de la confidentialité des informations et au respect du secret professionnel et de la propriété intellectuelle. Les utilisateurs sont expressément informés que les systèmes d'IA sont susceptibles de produire des résultats inexacts, incomplets, biaisés ou erronés et qu'ils ne sauraient en aucun cas se substituer à leur jugement, expertise ou à leur responsabilité. En conséquence, tout contenu généré par une IA doit faire l'objet d'un contrôle humain critique, systématique et approfondi avant toute utilisation, diffusion ou prise de décision. Les utilisateurs doivent faire preuve de discernement et de prudence dans l'utilisation de l'IA et signaler toute difficulté ou questionnement.

POINTS CLES

- Au niveau du collaborateur :
Charte informatique, Formation et évaluation, Tests, SSO, Gestionnaire de Mots de Passe...
- Au niveau du système d'information : Tiers non autorisés, Protection, Gestion des accès, Redondance...
- Au niveau organisationnel :
Processus d'escalade, Devoir de signalement, DRP / BCP
- Obligations RGPD et IA

Le Groupe est engagé dans une démarche d'amélioration continue sur ces sujets :

des contrôles et évaluations réguliers, internes et / ou externes, sont réalisés afin d'apprécier l'efficacité globale du dispositif et d'identifier les axes d'amélioration. Le référentiel et les règles de sécurité du groupe sont revues et mis à jour au moins une fois par an ou à chaque événement pertinent et *a minima* en cas d'évolutions de l'activité, de changement organisationnel important ou d'évolution de l'environnement technique ou réglementaire, ainsi qu'en retour d'expérience des traitements d'incidents.

Le Groupe a rendu public les principes généraux de la sécurité informatique qu'il applique.

3.5. Engagement dans l'éco-système professionnel

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 que les bonnes pratiques de gouvernance doivent être adaptées aux spécificités des entreprises, notamment en fonction de leur actionariat, taille ou organisation, afin de garantir une gouvernance adaptée à leur fonctionnement opérationnel. Dominique CEOLIN, Président-Directeur

Général d'ABC arbitrage est membre de son Conseil d'Administration et des collaborateurs du Groupe contribuent aux travaux de MiddleNext sur des thématiques en lien avec leurs domaines d'activité.

- La société ABC arbitrage Asset Management a renouvelé en 2025 son adhésion à l'AFG - Association Française de la Gestion Financière, qui représente et défend les intérêts des professionnels de la gestion de portefeuille pour compte de tiers. L'AFG accompagne ses adhérents 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 ainsi qu'au groupe de travail sur la « Transition juste » (2025).
- ABC arbitrage Asset Management est membre du « Standards Board for Alternative Investments » (SBAI), alliance internationale de gestionnaires d'actifs et d'investisseurs de l'industrie de l'investissement alternatif et a participé activement à son groupe de travail sur les questions d'investissement responsable en 2025.
- Enfin, dans le cadre du plan stratégique 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, 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](#)). En 2024, ABC arbitrage Asset Management a rejoint le [Hedge Funds Advisory Committee \(HFAC\)](#), un comité consultatif composé d'organisations signataires des PRI dont le rôle est d'accompagner l'exécutif des PRI dans l'élaboration et la diffusion de recommandations adaptées à l'industrie des hedge funds.

Au total, les cotisations versées par le Groupe à des associations professionnelles, sectorielles et d'entreprises se sont élevées à 19 milliers d'euros en 2025.

Le Groupe entend ainsi contribuer à la réflexion globale sur la manière d'intégrer les questions de performance durable pour les valeurs moyennes cotées et pour les fonds spéculatifs et stratégies alternatives, pour lesquels de nombreux leviers « classiques » ne sont pas directement applicables.

3.6. Relations entretenues avec les autres personnes ou organisations

Le Groupe ABC arbitrage est attentif à développer et maintenir des relations de qualité avec toutes les parties prenantes concernées par ses activités, au-delà de ses collaborateurs, actionnaires, investisseurs et fournisseurs. Son action sociétale se décline également par le biais de l'insertion professionnelle, par des liens avec des établissements d'enseignement ou des groupes de travail. Le responsable de la recherche a ainsi donné en 2025 une conférence à l'École nationale supérieure d'informatique et de mathématiques appliquées de Grenoble, dans la filière "Modélisation mathématique, image et simulation" et le responsable juridique donne régulièrement des cours de Droit dans les universités du Havre et de Strasbourg. En outre, des collaborateurs participent régulièrement à des forums d'écoles d'ingénieurs (comme le forum Trium en octobre 2025) et interviennent au sein d'universités afin de faire connaître les métiers du Groupe, de nouer des relations avec des étudiants et de déceler de futurs talents (ex : événement « Be prepared » CentraleSupélec en 2024). Des stages de pré-embauche et d'été, vrai vivier de recrutement pour le Groupe, sont régulièrement proposés aux étudiants.

Dans un monde en mouvement, avec des projets ambitieux et captivants, le Groupe ABC arbitrage souhaite rester ouvert à d'autres métiers ou passions, à travers la rencontre d'hommes et de femmes engagés dans des projets humains, sportifs, artistiques ou académiques. Plusieurs partenariats "coups de coeur" lui permettent ainsi de partager les expériences, l'innovation, les valeurs de dépassement de soi et d'enrichissement mutuel :

- Depuis l'année scolaire 2014/2015, le Groupe ABC arbitrage apporte son soutien financier aux Maisons des Jeunes Talents, programme d'égalité des chances mené par la Fondation Groupe Primonial⁴, destiné à héberger et à accompagner des élèves boursiers dans leur préparation aux concours d'entrée des grandes écoles parisiennes. Deux jeunes filles sont ainsi parrainées tous les ans par des collaboratrices et collaborateurs du Groupe, sous la forme d'un soutien psychologique, académique, d'une initiation à la vie professionnelle (découverte du monde de l'entreprise et de ses codes) ou encore d'aide pour la recherche de stages et d'emploi,

⁴ Abridée par la Fondation de France, cette fondation d'entreprise reprend et réunit toutes les actions d'engagement et de mécénat des entités du Groupe Primonial. La Fondation a également repris et poursuit les actions de la Fondation Financière de l'Échiquier, dont fait partie « Maisons des jeunes talents ».

selon les besoins. Au travers de ce partenariat, le Groupe souhaite faciliter l'accès des jeunes générations, et notamment des filles, aux études scientifiques et, à son échelle, contribuer au développement et de l'excellence française dans ces domaines.

- Le Groupe a également contribué par le passé au développement de l'association Basis.point, créée à l'initiative de l'industrie des fonds d'investissement irlandais, qui œuvre à améliorer l'accès à la formation et à l'éducation de jeunes populations défavorisées en Irlande. Il continue à soutenir financièrement l'association.

- Enfin, dans le cadre de son programme intitulé « *Young Multi-talented of ABC arbitrage* » (YMTA), le Groupe sponsorise des athlètes et artistes :

- Charly Quivront, champion de France de surf *shortboard Open 2022* ;
- Charlotte Liautier, golfeuse professionnelle ;
- *ABC arbitrage* est également le principal sponsor du projet « [Regards d'extinction](#) » (300 portraits en face-à-face d'animaux menacés d'extinction) de

Mathieu Latour, photographe et cinéaste animalier. Mathieu Latour a également participé à « Vivant », le documentaire de Yann Arthus-Bertrand (2023).

Leur travail et leurs résultats sont régulièrement mis en avant sur les réseaux sociaux (7 posts en 2025).



3.7. Loyauté des pratiques et codes éthiques

La société *ABC arbitrage* est cotée sur un marché réglementé. En conséquence, et ce dès la signature du contrat de travail, chaque collaborateur du Groupe s'engage à respecter les procédures de contrôle interne applicables, notamment celles encadrant les interventions sur le marché de l'action *ABC arbitrage* et les règles relatives à la prévention des abus de marchés et des délits et manquements boursiers.

De même, la société *ABC arbitrage Asset Management* exerce une activité de gestion de portefeuille, y compris pour compte de tiers, soumise à un cadre réglementaire strict, reposant sur divers agréments et placée sous le contrôle de l'Autorité des Marchés Financiers française (AMF). A ce titre, les collaborateurs s'engagent à respecter l'ensemble des règles professionnelles applicables à la gestion d'actifs et en particulier le respect de la primauté de l'intérêt du client ou la lutte contre la corruption et le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme. Un règlement de déontologie public détaille les principes que s'engagent à respecter la Direction et l'ensemble de ses collaborateurs. Il permet de clarifier et de définir les comportements autorisés et interdits, précise les modalités d'intervention sur les marchés pour compte propre ou encore encadre la gestion des informations confidentielles et privilégiées. Il prévoit les sanctions applicables en cas de manquement aux règles.

Les chartes et codes éthiques et de déontologie (la procédure lanceurs d'alerte, la politique d'intervention sur les marchés, le règlement intérieur, la charte informatique, etc.) sont présentés à tous les nouveaux collaborateurs lors de l'*onboarding* et librement accessibles pour tous. Leur contenu fait l'objet de rappels (fenêtres d'intervention deux fois par an, etc.). Un échange avec le déontologue est systématiquement organisé dans les 6 mois suivant la prise de fonction des collaborateurs afin de s'assurer de la bonne compréhension des procédures. Les collaborateurs doivent formellement confirmer tous les ans avoir bien relu les procédures et règlements principaux et des formations aux enjeux d'éthique et de conformité sont proposées dans le cadre du programme « *ABC University* ».

Afin de garantir la transparence sur les attentes du Groupe en matière d'éthique et de conformité et de permettre à ses partenaires d'en prendre connaissance et de s'y référer, les procédures de contrôle interne et de gestion des risques sont décrites dans le rapport de gestion et les principales politiques éthiques sont rendues publiques :

- Règlement de déontologie
- Politique anti-corruption
- Politique de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT)

Les normes éthiques du Groupe font l'objet de revues et d'audits réguliers. Le Groupe se tient à disposition de ses partenaires pour échanger sur ces questions et leur fournir les éléments nécessaires à une bonne compréhension et application de ces principes.

- Politique Droits humains
- Politique de gestion des données à caractère personnel
- Procédure lanceur d'alertes
- Charte d'achats responsables
- Politique de prévention de la discrimination et du harcèlement

3.8. Système de lanceur d'alertes

Cette vigilance constante en matière de conformité et d'éthique permet au Groupe de maintenir des pratiques responsables et d'éviter toute violation des règles applicables ou de ses codes de conduite depuis plusieurs années.

Un système d'alerte anonyme permet aux employés et aux tiers - y compris fournisseurs et partenaires clés - de signaler toute suspicion de violation de la loi, des règlements ou des politiques du Groupe dont ils auraient connaissance. Il garantit la confidentialité des signalements ainsi que la protection des lanceurs d'alerte contre toute forme de représailles.

Toute personne qui le juge nécessaire peut lancer une alerte via l'adresse mail dédiée : lanceurdalerteabc@gmail.com. Une confirmation de la bonne réception du signalement ainsi qu'une information sur le délai raisonnable et prévisible d'examen de sa recevabilité et sur les modalités de traitement du signalement lui est apportée dans les meilleurs délais.

Le lanceur d'alerte a également la possibilité de faire un signalement directement à l'autorité compétente ou un signalement public s'il le juge opportun. Tous les détails sont disponibles dans la procédure publique dédiée.

En 2025, aucune alerte, infraction ou amende n'a été reçue, signalée ou émise à l'encontre du Groupe *ABC arbitrage* ou de l'une de ses sociétés, quel que soit le motif (corruption, discrimination, harcèlement, gestion des données, conflits d'intérêts, blanchiment d'argent, délit d'initié, chaîne d'approvisionnement, etc.).

3.9. Respect des textes internationaux et droits humains

Le Groupe est implanté dans des pays où la démocratie et les droits de l'Homme sont promus et encadrés. Les implantations à l'étranger du Groupe *ABC arbitrage* ont été décidées sur la base de critères opérationnels mais aussi avec une attention particulière accordée à l'indice de développement humain⁵. 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 onzième position, Singapour en treizième position et la France en vingt-sixième position de cet indice.

ABC arbitrage a par ailleurs pris note de la révision faite en 2023 des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises⁶ et s'efforce de les respecter afin d'identifier, d'empêcher ou d'atténuer les potentiels impacts négatifs de ses activités. Enfin, le Groupe réaffirme son engagement à respecter les Droits humains, y compris les Droits légaux et ceux consacrés par les principales conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)⁷, tels que le respect d'un salaire minimum, rémunération des congés payés, évitement d'un temps de travail excessif, etc. Cet engagement est formalisé dans une Politique des Droits humains publique, applicable à l'ensemble des entités et activités du Groupe.

⁵ 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>

⁶ 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>

⁷ Organisation Internationale du Travail : <https://www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm>

4. Informations environnementales

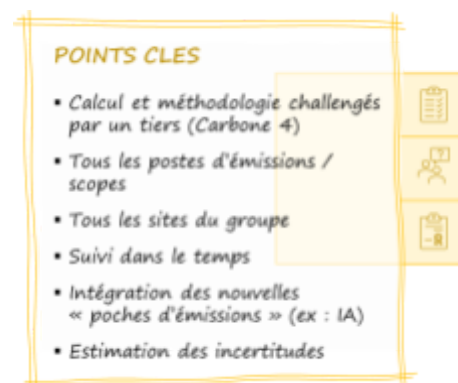
Compte tenu de son activité, le Groupe *ABC arbitrage* a des impacts directs limités sur l'environnement. Il a néanmoins conscience de sa responsabilité et s'attache à limiter ses impacts lorsque c'est possible et à utiliser de façon rigoureuse les ressources naturelles et énergétiques nécessaires à ses activités. Il s'efforce ainsi d'intégrer des critères environnementaux dans ses décisions opérationnelles, d'une part, et mène des actions de sensibilisation, d'autre part. Tous les indicateurs relatifs au pilier environnemental sont disponibles dans la table de données (§ 6).

4.1. Empreinte carbone

ABC arbitrage mesure son empreinte carbone depuis 2021, afin d'identifier et de hiérarchiser les leviers de réductions des émissions associées à son activité et de participer à la conscientisation collective sur ces sujets. Les actions de réduction des impacts environnementaux décrites dans les sections suivantes (numérique responsable, politique de mobilité, etc.) s'appuient donc également sur les résultats de cette mesure.

Le calcul et le suivi de l'empreinte carbone reposent sur une méthodologie formalisée et une gouvernance structurée, reconduites annuellement. La démarche est centralisée par la responsable RSE, avec une collecte des données auprès des fonctions concernées (achats, IT, etc.). Les données sont contrôlées pour en assurer la cohérence et la traçabilité et les résultats sont revus par le Secrétaire général. Pour l'exercice 2025, *ABC arbitrage* s'est de nouveau fait accompagner par Carbone 4, afin d'intégrer les dernières mises à jour des facteurs d'émission et des ratios monétaires, et de bénéficier d'une revue méthodologique indépendante. La méthode est régulièrement affinée tout en demeurant cohérente dans le temps sur les principes structurants, ce qui garantit à la fois la comparabilité des résultats d'une année sur l'autre et la robustesse méthodologique du calcul, notamment sur les points suivants :

- Le calcul couvre l'ensemble des émissions pertinentes pour le Groupe (scopes 1, 2 et 3), y compris sur le scope 3. 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 aux déplacements domicile-travail des collaborateurs ou encore les amortissements des bureaux et du matériel informatique. Les émissions associées à son portefeuille d'investissement (catégorie 3-15 du *GHG Protocol*) ont été calculées séparément compte tenu des spécificités méthodologiques applicables aux institutions financières (PCAF). La liste complète des postes est détaillée dans la table de données (§ 6).
- Tous les sites dans lesquels *ABC arbitrage* opère ont été pris en compte.
- Les facteurs d'émission et ratios monétaires les plus récents ont été utilisés. Les données physiques ont été privilégiées lorsque disponibles, afin d'améliorer la précision des estimations.
- Les contributions au financement de projets bas carbone ne sont pas déduites des émissions calculées, qui comprennent l'ensemble des émissions associées à l'activité du Groupe, indépendamment de toute logique de compensation.

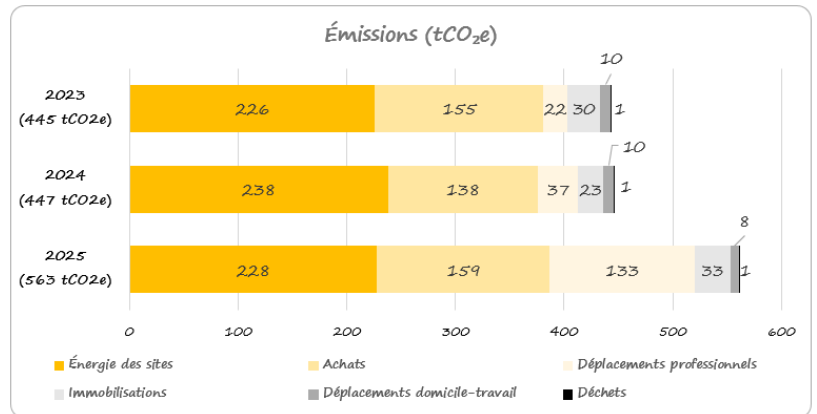
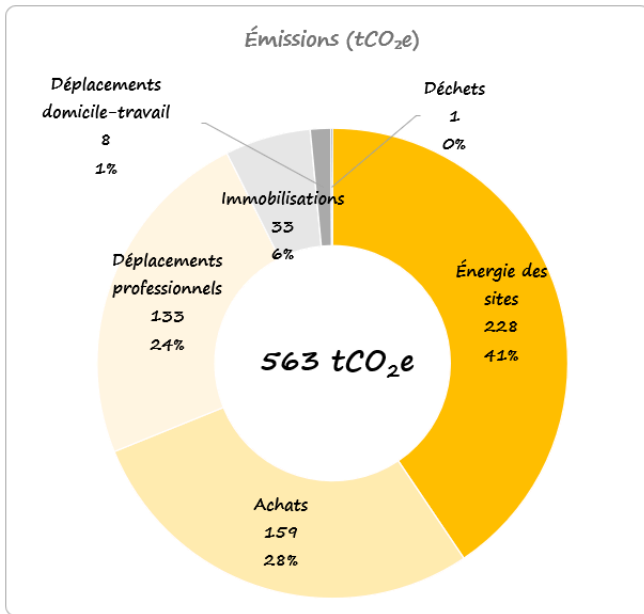


Pour l'année 2025, les principaux enrichissements méthodologiques portent sur l'intégration des émissions associées à l'utilisation de l'Intelligence Artificielle, du stockage dans le Cloud et aux consommations énergétiques des parties communes, ainsi que sur une prise en compte plus précise des types de serveurs utilisés et un calcul affiné des incertitudes.

ABC arbitrage estime ainsi son empreinte carbone pour l'année 2025 à :

- 0 tCO₂e pour le scope 1 (émissions directes générées par l'activité), en l'absence de véhicule ou d'émissions provenant de sources détenues ou contrôlées par le Groupe ;
- environ 176 tCO₂e pour le scope 2 (émissions associées à la consommation d'électricité et de chaleur, liées à la part « combustion » de l'énergie utilisée pour les différents sites), calculées sur la base de la localisation, ce qui signifie qu'elles reflètent le mix énergétique moyen du réseau de distribution des zones géographiques où l'énergie est consommée, indépendamment des types de contrats d'approvisionnement ;

- environ 387 tCO₂e pour le scope 3 (tous les autres postes d'émissions indirects), incluant les achats, immobilisations ou encore les déplacements ;
- soit 563 tCO₂e pour les 3 scopes, qui se répartissent comme suit :



Comparé à l'année 2024, l'empreinte carbone du Groupe a ainsi augmenté d'environ 25 % en 2025. Les principales évolutions s'expliquent par les enrichissements méthodologiques et éléments ponctuels d'activité suivants :

- Une hausse de 29 tCO₂e résultant de l'intégration de nouveaux postes d'émissions (7 tCO₂e pour l'IA, 10 tCO₂e pour le Cloud et 12 tCO₂e pour l'énergie des parties communes) plutôt que d'une augmentation des usages ;
- Progression des émissions liées aux déplacements professionnels en raison du séminaire à l'occasion des 30 ans d'ABC arbitrage ;
- Progression des immobilisations du fait de l'acquisition de matériel informatique en 2025. Conformément aux recommandations du GHG Protocol, elles sont désormais comptabilisées en flux plutôt qu'en stocks ;
- À l'inverse, diminution des postes « énergie des sites » et « achats » du fait de la mise à jour des facteurs d'émission, sans baisse des volumes consommés pour l'énergie et compensée par une hausse des volumes pour les achats. Ces ajustements méthodologiques ont été répercutés sur les données 2024 dans le graphique ci-dessus afin de garantir la comparabilité des résultats⁸.

Comme les années précédentes, les niveaux d'incertitude ont été évalués pour les différents postes d'émissions :

Catégorie	Incertitude donnée entrée	Incertitude contenu carbone	Incertitude CO ₂ e
Achats (Biens)	5 %	80 %	80,2 %
Achats (Services)	2 %	80 %	80 %
Déplacements pro	20 %	68 %	73,4 %
Déchets	30 %	30 %	64,5 %
Déplacements domicile-travail	20 %	42 %	54,8 %
Immobilisations	2 %	50 %	44 %
Achats (Numérique)	2 %	14 %	23,5 %
Energie des sites	14 %	7 %	10,2 %
Total	15 %	45 %	43,2 %

Compte tenu de ces incertitudes, il est estimé que les émissions se situent dans une fourchette dont la borne haute pourrait atteindre 800 tCO₂e⁹. Ces incertitudes portent, par exemple, sur les facteurs d'émissions et ratios monétaires

⁸ Ces ajustements ainsi que la comptabilisation des immobilisations en flux expliquent les différences avec le chiffre publié dans le rapport portant sur l'année 2024, à 490 tCO₂e

⁹ Afin de refléter les potentielles sous-estimations, l'estimation haute de l'empreinte carbone a été réalisée en appliquant un coefficient de majoration aux émissions en fonction de leur niveau d'incertitude et de leur poids dans l'empreinte carbone : plus l'incertitude est élevée, plus le facteur d'augmentation est important.

appliqués aux achats, pour lesquels l’empreinte exacte n’est pas connue. Afin de les réduire, le Groupe entend intégrer progressivement des données sur l’empreinte carbone réelle de ses fournisseurs de services dès lors qu’elles sont connues avec un niveau d’exhaustivité suffisant afin de :

- gagner en précision pour le calcul de sa propre empreinte carbone (scope 3) en remplaçant progressivement les estimations basées sur des ratios monétaires ;
- encourager ses partenaires à mesurer leurs impacts carbone et favoriser l’adoption plus large de cette mesure.

Sur la base de ces résultats, *ABC arbitrage* entend désormais travailler à une stratégie climatique et se fixer des objectifs crédibles en matière d’émissions de gaz à effet de serre.

4.2. 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 : la consommation d’énergie et les immobilisations liées aux équipements numériques.

Afin de maîtriser sa consommation d’énergie, le Groupe :

- privilégie les produits avec une meilleure performance environnementale ou sociale, ainsi que décrit dans sa charte d’achats responsables. C’est particulièrement important au regard du rôle majeur des équipements numériques du Groupe dans son empreinte carbone. A titre d’exemple, le matériel au ratio performance / watt élevé est privilégié et le choix des *Data Centers* intègre des critères tels que l’efficacité énergétique, la provenance de l’électricité, la présence locale d’équipes de maintenance, ainsi que la consommation et le rendement électrique du matériel utilisé ;
- a fait évoluer son *Disaster Recovery Plan* pour gagner en flexibilité et en mutualisation grâce au recours à des plateformes Cloud ;
- fait un bilan énergétique annuel ;
- fait des efforts d’optimisation logiciels pour améliorer la densité des services hébergés sur les infrastructures ;
- fait systématiquement le choix de matériel avec un très bon niveau de performance par rapport à l’électricité consommée ;
- configure ses systèmes, lorsque c’est possible, pour être énergétiquement efficaces.

ACTIONS CLES

- Produits avec bonne performance environnementale ou sociale
- Mutualisation
- Bilan énergétique annuel
- Optimisation logiciels & configuration
- Composants d’occasion
- Durée de vie prolongée
- Seconde vie aux matériels IT

Concernant les immobilisations des appareils numériques, *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 en les donnant aux collaborateurs ou à des établissements et associations (telles que des écoles, Proximité et Simplon - dons réalisés via HelloZack, etc.) et s’assure que les composants en fin de vie soient confiés aux filières de recyclage adéquates.

Le Groupe *ABC arbitrage* s’informe également des données sur l’empreinte carbone réelle de ses équipements numériques impactants.

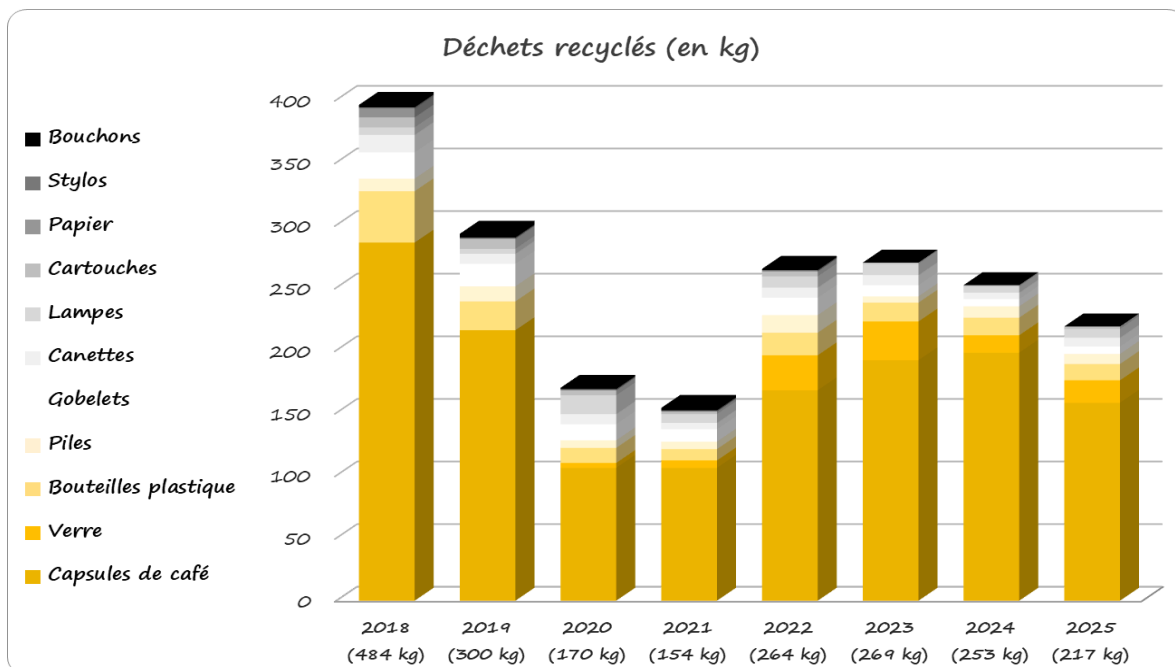
Cette action s’inscrit dans une démarche d’amélioration continue et le Groupe suit sur la durée une série d’indicateurs (*power usage effectiveness*, consommation électricité, performance / watt ratio, durée de vie moyenne des équipements, taux de matériel donné en fin d’utilisation, etc.) pour mesurer sa performance - et son évolution - sur ces enjeux. Il s’attache également à explorer des nouvelles solutions pour limiter encore l’impact environnemental de son système d’information dans le futur.

4.3. Pollution et gestion des déchets

Une attention particulière est également portée à l'incitation au tri et à la valorisation des déchets générés par ses activités. A cet égard, plusieurs dispositifs sont mis à la disposition des collaborateurs :

- des bornes de tri sélectif couvrant une large typologie de déchets sont disposées dans les espaces de vie communs (espace café et zone de reprographie). La collecte est assurée par la société Les Joyeux Recycleurs, qui gère le recyclage. Un don de 5 centimes est reversé à l'association d'insertion Ares Atelier (Paris, 18^{ème}) pour chaque kilogramme de déchets collectés. En 2025, 217 kg de déchets ont été collectés, soit 10 547 capsules de café (158 kg), 983 gobelets (6 kg), 625 bouteilles en plastique (13 kg), 223 canettes (7 kg), 44 bouteilles en verre (18 kg), 2 cartouches (2 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, ce suivi détaillé permet d'orienter les actions de réduction ;
- des points d'apport volontaires pour les déchets dangereux sont mis à disposition des collaborateurs. Ainsi, 395 piles (8 kg) et 130 ampoules (7 kg) ont été collectées et dirigés vers des filières de traitement adaptés en 2025 ;
- les gobelets et contenants mis à la disposition des employés sont choisis en matières biodégradables et ne sont utilisés qu'à titre de « dépannage », chaque collaborateur ayant reçu une tasse et une gourde réutilisable. Des fontaines à eau sont mises à disposition pour limiter le recours aux bouteilles en plastique ;
- chaque bureau est équipé d'une poubelle de recyclage pour le tri du papier et du carton, qui sont collectés par le gestionnaire du bâtiment parisien ;
- la collecte et le recyclage des toners usagés sont assurés par le fournisseur.

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 90 % 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.



Pendant les années 2020 et 2021, la production de déchets a chuté de manière conjoncturelle, principalement en raison d'une fréquentation moindre des bureaux du fait de la crise sanitaire et du recours généralisé au télétravail. En revanche, la comparaison avec les années antérieures montre une tendance structurelle à la baisse de la production des déchets, y compris corrigée de l'impact du télétravail et de l'augmentation des effectifs. Ramenés au nombre moyen d'employés sur l'année, le poids moyen de déchets généré par collaborateur a ainsi de nouveau baissé, d'environ 13 %, en 2025. Les capsules de café constituent la principale source de déchets générés : un test pour déployer des capsules réutilisables a

été mené en 2024. Bien que adoptées par une petite partie des équipes, ce test n'a malheureusement pas été concluant au niveau du Groupe. La réflexion se poursuit donc pour trouver d'autres alternatives adaptées à plus grande échelle. Par ailleurs, les déchets d'équipements électriques et électroniques font l'objet d'un traitement spécifique (cf. section 4.2).

S'agissant de la pollution atmosphérique, la localisation de ses locaux dans le centre-ville ou bien desservis par les transports en commun à Paris, Singapour et Dublin incite à favoriser les mobilités douces ou les transports en commun. En conséquence, les trajets domicile - travail des collaborateurs d'*ABC arbitrage* sont largement décarbonés puisque les transports en commun, le vélo (électrique ou non) et la marche sont utilisés dans près de 95 % des kilomètres effectués. A l'inverse, les trajets quotidiens effectués en voiture ou deux-roues thermiques représentent près de 45 % des émissions de gaz à effet de serre émis pour les trajets domicile - travail alors qu'ils représentent moins de 5 % des kilomètres parcourus.

ABC arbitrage encourage le recours aux mobilités douces et met à disposition de ses collaborateurs des parkings à vélo, récemment modernisés pour pouvoir en accueillir davantage, et propose un forfait « Mobilités durables », pour lequel près de 30 % des collaborateurs ont opté. Ces initiatives sont complétées par des aménagements réalisés à l'échelle de l'immeuble par le bailleur, afin de favoriser la sécurité et l'usage du vélo : installation de dispositifs de ralentissement des véhicules et de miroirs dans le parking, création d'une voie dédiée aux vélos, ainsi que mise en place d'une station de gonflage et de réparation.

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.

4.4. Sobriété énergétique

ABC arbitrage est associé depuis 2022 au dispositif [Ecowatt](#), développé 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 contribuer à éviter les coupures d'électricité en se préparant à adapter la consommation dans les moments de tension du réseau. En signant la Charte Ecowatt, le Groupe s'est préparé à réagir rapidement aux différents niveaux d'alerte orange ou rouge pour réduire encore davantage sa consommation en cas de besoin.

Pour autant, en dehors de la consommation des *Data Centers*, qui fait l'objet d'un suivi spécifique du fait de son importance pour l'activité du Groupe (cf. section 4.2), *ABC arbitrage* a une consommation limitée en électricité dans ses bureaux. En dehors des plages horaires programmées correspondant aux besoins de l'activité, l'éclairage ne peut être activé que manuellement pour une durée limitée d'une heure, renouvelable à chaque utilisation, conformément aux obligations légales applicables aux locaux à usage professionnel.

Le chauffage du Centorial est produit par la Compagnie Parisienne de Chauffage Urbain, [CPCU](#), qui affiche plus de 50 % d'énergies locales, renouvelables et de récupération. Il est complété par des batteries (électriques) sur les ventilo-convecteurs. La ventilation est effectuée par plusieurs CTA double flux, ce qui permet de limiter les déperditions de chaleur et de réaliser des économies d'énergie. L'électricité des parties communes et la climatisation sont produites à 100% à partir d'énergies renouvelables. Dans ce cadre, l'immeuble Centorial a obtenu la certification BREEAM In-Use, avec un niveau « *very good* » pour « les performances énergétiques et environnementales du bâtiment » et « *good* » pour le management de l'exploitation.

Le Groupe *ABC arbitrage* analyse néanmoins scrupuleusement ses consommations d'électricité des parties privatives 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 90 % de ses effectifs), parmi lesquelles : suppression des petits chauffages individuels, baisse de la température de consigne à 19 degrés, 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 autour de 90 000 kWh en 2023 et 2024. En 2025,

elle s'est établie à 102 544 kWh en 2025, avec une augmentation principalement sur les mois d'été, cohérente avec des Degrés Jours Unifiés (DJU) de refroidissement plus importants en 2025 par rapport à l'année précédente¹⁰.

Ce travail d'analyse et de recherche d'économie d'énergie s'est poursuivi en 2025 et la traduction concrète de ces engagements sur la consommation énergétique continuera d'être mesurée et suivie dans le temps.

4.5. 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, détaillée dans la version précédente ;
- La consommation de papier et de consommables 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 est limité, avec deux imprimantes partagées par l'ensemble des collaborateurs, et utilise exclusivement du papier recyclé. Les rapports financiers du Groupe, la tenue des conseils d'administration, la campagne de e-consentement ou encore l'utilisation du portail *Votaccess* pour la préparation de l'Assemblée Générale sont dématérialisés et s'inscrivent pleinement dans cette démarche. L'usage de supports papier est ainsi devenu absolument marginal.
- Enfin, la consommation d'eau est incluse dans les charges locatives des sites occupés. Les données disponibles correspondent donc à des consommations mutualisées avec les autres locataires du Centorial, sans possibilité pour *ABC arbitrage* d'isoler précisément sa consommation propre. Le Groupe s'attache néanmoins à en limiter l'usage autant que possible. Les niveaux observés s'inscrivent dans la moyenne du secteur tertiaire.

Une réunion avec le gestionnaire du site parisien (90 % des effectifs) a eu lieu en 2025 afin de mieux comprendre les actions d'efficacité énergétique, de recyclage et de gestion de l'eau.

4.6. Sensibilisation

Plusieurs actions de sensibilisation aux questions environnementales et sociales ont été menées en 2025 :

- une newsletter interne ESG a été régulièrement envoyée à l'ensemble des collaborateurs. Elle reprend les évolutions marquantes sur les questions RSE et ESG, tant en interne qu'en externe ;
- une initiative pour relayer la campagne annuelle mondiale de communication sur le thème du cancer du sein "octobre rose" a été organisée par le CSE, avec un partage quotidien d'informations sur la prévention et le dépistage précoce, une campagne de collecte de fonds et un défi photo ;
- relais en interne des initiatives du Centorial, où sont situés les bureaux parisiens ;
- après la Direction en 2022, les participants au groupe RSE avaient participé en 2023 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. En 2025, des membres du Conseil d'Administration ont suivi une formation sur la RSE et ses enjeux ;
- 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.

¹⁰ Les DJU sont définis comme l' "écart, pour une journée, entre la température moyenne extérieure et la température intérieure de consigne" ([ADEME](#))

5. En un coup d'œil...

ARBITRAGE Efficience des prix, convergence, liquidité, accès "petits porteurs"

DIALOGUE SOCIAL CSE, concertation régulière, feedbacks (dont 360°), réunions semestrielles

GOVERNANCE RSE ETP dédié, groupe de travail trimestriel, comité RSE au CA

JEUNES TALENTS Recrutement équilibré, tutorat, stages, intégration, partenariats écoles

MATÉRIALITÉ d'impact et financière

POSITIVE FINANCE (mission) Démarche volontaire, R&D, sensibilisation

SANTÉ & SÉCURITÉ DUERP annuel, Prévention RPS/ergonomie, Formations, Mutuelle

VALEUR PARTAGÉE Redistribution salariés et actionnaires, fiscalité responsable

YMTA (YOUNG MULTI-TALENTED) Soutien à athlètes/artistes ; partenariats "coups de cœur", sur réseaux sociaux

BALANCE VIE PRO / VIE PERSO Atmosphère de travail, prévention risques, ergonomie, salle de repos, sport

ÉGALITÉ HOMMES - FEMMES Plan d'action, Women empowerment principes (UN Women), parité CA, biais

HARCELEMENT / NON-DISCRIMINATION Code de conduite, référent, prévention violences sexistes, affichages

KPI Table de données d'indicateurs sociaux, environnementaux, gouvernance

NUMÉRIQUE RESPONSABLE Critères d'achats, Optimisation logicielle, Durée de vie, Dons/recyclage

QVT Équipements, Postures, Massages, Ergonomie

TÉLÉTRAVAIL Accord collectif, flexibilité

WORKFORCE ENGAGEMENT Enquêtes de satisfaction, GPTW, Glassdoor/Indeed, fidélisation

ZÉRO TOLÉRANCE pour la corruption, le harcèlement, les abus de marché, les violations éthiques

CLIMAT Empreinte carbone (scopes 1, 2, 3), énergie, numérique responsable

FORMATION ABC University, tutorat, cœur de métier, soft skills, IA

INTÉRESSEMENT & ALIGNEMENT Rémunération incitative, partage de valeur, dispositifs long terme

LANCEUR D'ALERTE Canal d'alerte anonyme, confidentialité, protection contre représailles

ORGANISATION DU TRAVAIL Forfait jours, télétravail, flexibilité, temps partiel, congés sans solde

RECRUTEMENT Croissance effectif, CDI, équilibre seniorité, France

UNPRI Signataire, HFAC, politique d'investissement responsable

EXEMPLARITÉ Pratiques éthiques, absence d'incidents, cohérence discours / actions

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 œuvre de principes pour l'investissement responsable ([UNPRI](#), [UN-supported Principles for Responsible Investment](#)).

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](#) !

6. Table de données¹¹

6.1. Indicateurs sociaux

Indicateur	Unité	Périmètre	2025	2024	2023	2022
Informations relatives aux collaborateurs du Groupe						
Nombre total d'employés (31/12) ¹²	personnes	Groupe complet	108	108	103	100
Nombre total d'employés moyen	personnes	Groupe complet	108	108	102	95
Nombre de nationalités	nombre	Groupe complet	12	12	14	14
Répartition des effectifs par tranches d'âge (31/12)						
Moins de 30 ans	%	Groupe complet	20 %	24 %	22 %	28 %
De 30 à 39 ans	%	Groupe complet	46 %	44 %	48 %	48 %
De 40 à 49 ans	%	Groupe complet	20 %	20 %	23 %	21 %
De 50 ans et plus	%	Groupe complet	14 %	11 %	7 %	3 %
Âge moyen de l'effectif en CDI	ans	Groupe complet	37	36	36	35
Répartition des effectifs par localisation (31/12)						
Paris	%	UES FRANCE	90 %	89 %	91 %	92 %
Dublin	%	Filiale IRL ¹³	2 %	3 %	3 %	3 %
Singapour	%	Filiale SGP ¹⁴	8 %	8 %	6 %	5 %
Répartition des effectifs par ancienneté (31/12)						
0 - 2 ans	%	Groupe complet	28 %	24 %	29 %	29 %
2 - 6 ans	%	Groupe complet	31 %	33 %	25 %	25 %
6 - 10 ans	%	Groupe complet	6 %	6 %	13 %	13 %
> 10 ans	%	Groupe complet	35 %	37 %	33 %	33 %
Nombre moyen d'années d'ancienneté	ans	Groupe complet	8,3	8,6	8,5	8

¹¹ Les indicateurs sont calculés pour tout le Groupe. Lorsque les données ne sont pas disponibles sur ce périmètre, elles sont la plupart du temps calculées pour le périmètre français uniquement (90 % des effectifs).

¹² L'effectif total inclut les salariés en CDI, les apprentis (catégorie « autres ») et les dirigeants mandataires sociaux.

¹³ Quartys implantée en Irlande.

¹⁴ ABC arbitrage Asset Management Asia implantée à Singapour.

Indicateur	Unité	Périmètre	2025	2024	2023	2022
Nombre moyen d'années d'ancienneté pour les hommes	ans	Groupe complet	7,9	8,1	non disponible	non disponible
Nombre moyen d'années d'ancienneté pour les femmes	ans	Groupe complet	9,7	10,4	non disponible	non disponible

Répartition des effectifs par grade (31/12)

Nombre d'employés dans l'encadrement supérieur (managers et fonctions d'encadrement)	nombre	Groupe complet	8	7	8	non disponible
Nombre de managers	nombre	Groupe complet	6	5	6	5
Nombre de personnes dans la direction générale (Directeurs)	nombre	Groupe complet	7	7	7	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	103	102	97	93
CDI (31/12)	% de l'effectif	Groupe complet	95 % ¹⁵	94 %	94 %	93 %
Mandataires (31/12)	nombre total de mandataires	Groupe complet	4	4	4	5
Mandataires (31/12)	% de l'effectif	Groupe complet	4 %	4 %	4 %	5 %
Stagiaires (31/12)	nombre total de stagiaires	Groupe complet	0	0	0	0
Stages (31/12)	% de l'effectif	Groupe complet	0 %	0 %	0 %	0 %
Cadres (31/12)	nombre total d'employés	Groupe complet	107	106	101	98
Cadres (31/12)	% de l'effectif	Groupe complet	99 %	98 %	98 %	98 %
Apprentis (31/12)	nombre total d'apprentis	Groupe complet	1	2	2	2
Apprentis (31/12)	% de l'effectif	Groupe complet	1 %	2 %	2 %	2 %
Stages de courte durée	nombre de stages	Groupe complet	0	1	1	1
Stages de pré-embauche	nombre de stages	Groupe complet	0	1	3	1
Taux de transformation des stages de pré-embauche en CDI	%	Groupe complet	0 %	0 %	33,3 %	100 %

Rotation des effectifs

Recrutements en CDI	nombre	Groupe complet	6	17	15	18
---------------------	--------	----------------	---	----	----	----

¹⁵ 99 % avec les mandataires permanents

Indicateur	Unité	Périmètre	2025	2024	2023	2022
Recrutement - ventilation par grade	% de grade « juniors »	Groupe complet	33 %	53 %	non disponible	non disponible
Recrutement - ventilation par grade	% de grade « confirmés »	Groupe complet	33 %	18 %	non disponible	non disponible
Recrutement - ventilation par grade	% de grade « seniors » ou « experts »	Groupe complet	33 %	29 %	non disponible	non disponible
Recrutement - ventilation par genre	% d'hommes	Groupe complet	83 %	16 %	non disponible	non disponible
Recrutement - ventilation par genre	% de femmes	Groupe complet	17 %	84 %	non disponible	non disponible
Recrutement - ventilation par groupe d'âge	% de moins de 30 ans	Groupe complet	50 %	65 %	non disponible	non disponible
Recrutement - ventilation par groupe d'âge	% de 30 - 39 ans	Groupe complet	33 %	29 %	non disponible	non disponible
Recrutement - ventilation par groupe d'âge	% de 40 - 49 ans	Groupe complet	0 %	0 %	non disponible	non disponible
Recrutement - ventilation par groupe d'âge	% de 50 ans et plus	Groupe complet	17 %	6 %	non disponible	non disponible
Coût moyen de l'embauche	€ / recrutement	Groupe complet	7 224 €	3 491 €	non disponible	non disponible
Pourcentage de postes ouverts pourvus par des candidats internes (recrutements internes)	%	Groupe complet	0 %	17 %	non disponible	non disponible
Démissions reçues au cours de l'exercice	nombre	Groupe complet	2	5	5	3
Ruptures signées au cours de l'exercice	nombre	Groupe complet	3	4	2	1
Licenciements	nombre	Groupe complet	0	1	1	0
Autres fins de contrats ¹⁶	nombre	Groupe complet	1	3	5	4
Taux de rotation du personnel (hors stage, apprenti et transfert)	%	Groupe complet	5,2 %	13,7 %	13,8 %	15,9 %
Taux de départ subit	%	Groupe complet	1,9 %	5,9 %	6,1 %	6,8 %
Taux de départ provoqué	%	Groupe complet	2,8 %	5,9 %	5,1 %	2,3 %

Informations relatives au télétravail et à l'organisation du travail

Accord de télétravail (TT)	oui / non	Groupe complet	Oui	Oui	Oui	Oui
% de l'effectif autorisé à avoir recours au télétravail	% de l'effectif	Groupe complet	100 %	100 %	100 %	100 %
Nombre de jours de télétravail	jours / mois	UES FRANCE	12	12	12	12
Nombre de jours moyen de télétravail (hors contrat 100% TT)	jours / an / collaborateur	UES FRANCE	85,2	80,5	83	67
% moyen de TT / personne (hors contrat 100% TT)	%	UES FRANCE	39 %	37 %	38 %	non disponible
% moyen de TT / personne (hors contrat 100% TT) par genre	% (Hommes : H / Femmes : F)	UES FRANCE	H : 40 % F : 35 %	non disponible	non disponible	non disponible

¹⁶ Les « autres fins de contrats » correspondent en 2025 une fin de contrat d'apprentissage et en 2024 à une fin de contrat d'apprentissage et deux ruptures de période d'essai.

Indicateur	Unité	Périmètre	2025	2024	2023	2022
Horaires de travail flexibles	Oui / non	Groupe complet	Oui	Oui	Oui	Oui
Temps partiel	nombre de collaborateurs	Groupe complet	3	4	3	3
Informations relatives aux formations						
Heures passées en formation externe	heures	UES FRANCE	798	190	466	non disponible
Heures passées en formation interne (« ABC University »)	heures	Groupe complet	317	364	non disponible	non disponible
Nombre de formations externes réalisées	nombre	UES FRANCE	19	14	19	non disponible
Nombre de formations internes différentes réalisées (« ABC University »)	nombre	Groupe complet	9	12	non disponible	non disponible
Pourcentage de salariés qui ont bénéficié d'une formation externe	%	UES FRANCE	99 %	19 %	58 %	33 %
Pourcentage de salariés qui ont bénéficié d'une formation interne (« ABC University »)	%	Groupe complet	81 %	77 %	non disponible	non disponible
Pourcentage total d'employés ayant bénéficié d'une formation (interne ou externe)	%	Groupe complet	100 %	non disponible	non disponible	non disponible
Dépenses de formation externe (coût prestation (hors salaire) conférences exclues)	€ / ETP moyen	UES FRANCE	571	307	496	422
Dépenses de formation interne (temps homme) (« ABC University »)	€ / ETP moyen	Groupe complet	306	334	non disponible	non disponible
Dépenses totales de formation (les formation externes ne comprennent pas le coût des salaires)	€ / ETP moyen	Groupe complet	877	non disponible	non disponible	non disponible
Frais de formation / paie	%	UES FRANCE	0,7 %	non disponible	non disponible	non disponible
Nombre moyen d'heures de formations externes annuelles / collaborateur	heures / an / collaborateur	UES FRANCE	8,3	2	5	non disponible
Nombre moyen d'heures de formations internes annuelles / collaborateur (« ABC University »)	heures / an / collaborateur	Groupe complet	2,8	3,1	non disponible	non disponible
Nombre moyen d'heures de formations (internes + externes)	heures / an / collaborateur	Groupe complet	11,1	non disponible	non disponible	non disponible
Nombre moyen d'heures de formations externes annuelles / homme	heures / an / collaborateur	UES FRANCE	7,9	2,1	4,3	non disponible
Nombre moyen d'heures de formations internes annuelles / homme (« ABC University »)	heures / an / collaborateur	Groupe complet	2,6	3	non disponible	non disponible
Nombre moyen d'heures de formations externes annuelles / femme	heures / an / collaborateur	UES FRANCE	9,5	1,3	7,4	non disponible
Nombre moyen d'heures de formations internes annuelles / femme (« ABC University »)	heures / an / collaborateur	Groupe complet	3,4	3,3	non disponible	non disponible
Nombre de salariés qui ont suivi un parcours diplômant ou certifiant	nombre de collaborateurs	UES FRANCE	0	0	2	non disponible
Moyenne de la note satisfaction des participants aux formations internes (« ABC University »)	Moyenne note / 5	Groupe complet	4,7	4,6	non disponible	non disponible
Pourcentage de salariés qui ont reçu un questionnaire de satisfaction à l'issue de sa formation interne	%	UES FRANCE	100 %	100 %	non disponible	non disponible

Indicateur	Unité	Périmètre	2025	2024	2023	2022
Pourcentage de salariés qui ont reçu un questionnaire de satisfaction à l'issue de sa formation externe	%	Groupe complet	100 %	100 %	100 %	100 %
Pourcentage de réponses positives à la question « Je pense que les actions en faveur de la progression chez ABC vont dans le bon sens : formations, nouveaux niveaux de compétences, entretien professionnels, ABC university... » (source : dernière enquête GPTW effectuée)	% de l'effectif répondant à l'enquête	UES FRANCE	85 %	85 %	85 %	non disponible
Formations aux normes éthiques (déontologie, anti-corruption, etc.)	% de l'effectif	Groupe complet	100 %	100 %	100 %	100 %
Formations « santé et sécurité »	nombre de collaborateurs	UES FRANCE	40	0	29	non disponible

Informations relatives aux absences

Taux d'absentéisme ¹⁷	%	UES FRANCE	0,96 %	0,8 %	0,7 %	0,8 %
Durée moyenne d'une absence non prévue	jours	UES FRANCE	2,7	3	1,95	2,9
Salariés ayant droit à des congés familiaux	% des effectifs	UES FRANCE	100 %	100 %	100 %	100 %
Salariés ayant pris des congés familiaux	% des effectifs	UES FRANCE	28 %	20 %	38,7 %	non disponible
Salariés ayant pris des congés familiaux	% des hommes	UES FRANCE	25 %	19 %	42 %	non disponible
Salariés ayant pris des congés familiaux	% des femmes	UES FRANCE	39 %	24 %	27 %	non disponible
Congé maternité rémunéré	nombre total de semaines	UES FRANCE	16	16	16	16
Congé paternité rémunéré	nombre total de jours	UES FRANCE	28	28	28	28
Congés sans solde	nombre de collaborateurs	Groupe complet	3	6	10	non disponible

Informations relatives à la parité et à la lutte contre la discrimination (31/12)

Femmes dans les effectifs	% de l'effectif	Groupe complet	21 %	23%	24%	25%
Femmes dans les effectifs	nombre	Groupe complet	23	24	24	24
Femmes dans les nouvelles embauches	%	Groupe complet	17 %	18%	non disponible	non disponible
Femmes dans les nouvelles embauches	nombre	Groupe complet	1	2	non disponible	non disponible
Femmes parmi les apprentis	%	Groupe complet	0 %	0 %	50%	non disponible
Femmes parmi les apprentis	nombre	Groupe complet	0	0	1	non disponible
Femmes parmi les membres exécutifs (Direction générale)	%	Groupe complet	14 %	14 %	14 %	12,5 %
Femmes parmi les membres exécutifs (Direction générale)	nombre	Groupe complet	1	1	1	1

¹⁷ 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	2025	2024	2023	2022
Femmes parmi les managers	%	Groupe complet	67 %	60 %	50 %	40 %
Femmes parmi les managers	nombre	Groupe complet	4	3	3	3
Femmes au Board	%	ABC arbitrage	40 %	40 %	40 %	60 %
Femmes au Board	nombre	Groupe complet	2	2	2	3
Part des femmes dans tous les postes de direction, y compris les postes de direction junior, intermédiaires et supérieurs	% du total des postes de direction	Groupe complet	31 %	non disponible	non disponible	non disponible
Pourcentage de femmes impliquées dans les décisions d'investissement (loi Rixain)	%	Groupe complet	35 %	32 %	31 %	35 %
Salariés ayant bénéficié d'un congé maternité ou paternité payé à taux complet	nombre de collaborateurs	Groupe complet	9	8	6	non disponible
% d'employés ayant la possibilité de prendre un congé paternité et qui l'ont effectivement fait	%	Groupe complet	100 %	non disponible	non disponible	non disponible
Taux de retour et de rétention post congés paternité / maternité (sur les 2 dernières années)	%	Groupe complet	94 %	non disponible	non disponible	non disponible
Plan d'action sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes	oui / non	Groupe complet	oui	oui	oui	oui
Nombre de promotion par an et par genre	nombre total de collaborateurs	Groupe complet	11, dont 2 femmes	non disponible	non disponible	non disponible
Suivi de données salariales basées sur le genre	oui / non	Groupe complet	oui	oui	oui	oui
Part des employés en situation de handicap	%	Groupe complet	1,9 %	non disponible	non disponible	non disponible
Nombre total d'incidents de discrimination signalés	nombre	Groupe complet	0	0	0	0

Informations relatives à la santé et sécurité au travail

Système de gestion de la santé et de la sécurité	% de l'effectif	Groupe complet	100 %	100 %	100 %	100 %
Forfait de base de la mutuelle	% payé par l'entreprise	UES FRANCE	100 %	100 %	100 %	100 %
Équipe de santé et de sécurité	nombre de collaborateurs	UES FRANCE	10	11	11	non disponible
Vaccination contre la grippe	% de l'effectif	UES FRANCE	38 %	35 %	36 %	33 %
Accidents du travail	nombre	Groupe complet	0	0	0	0
Maladies professionnelles	nombre	Groupe complet	0	0	0	0
Nombre total de journées de travail perdues en raison de blessures, d'accidents, de décès ou de maladies	nombre	Groupe complet	0	0	non disponible	non disponible
Nombre de blessures et d'accidents mortels signalés par les sous-traitants lorsqu'ils travaillent pour l'entreprise	nombre	Groupe complet	0	0	0	0
Taux de gravité (millions d'heures perdues en raison de blessures pour 100 employés)	%	Groupe complet	0 %	0 %	0 %	0 %

Indicateur	Unité	Périmètre	2025	2024	2023	2022
Total Recordable Injury Rate (TRIR) pour 100 employés, y compris sous-traitants, travailleurs temporaires et toutes les opérations pertinentes	%	Groupe complet	0 %	0 %	non disponible	non disponible
Formation des cadres et d'employés clés à la santé et à la sécurité	oui / non	Groupe complet	oui, tous les 2 ans	oui, tous les 2 ans	oui, tous les 2 ans	oui, tous les 2 ans
Solution de gestion du stress	oui / non	Groupe complet	oui	oui	oui	oui
Initiatives en matière de sport et de santé	oui / non	Groupe complet	oui	oui	oui	oui

Informations relatives aux droits et bénéfices sociaux

Dialogue social

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

Avantages sociaux et indicateurs de satisfaction

Salariés éligibles aux avantages sociaux (hors rémunération)	% de l'effectif	Groupe complet	100 %	100 %	100 %	100 %
Place en crèche possible	% de l'effectif	UES FRANCE	100 %	100 %	100 %	100 %
Nombre de personnes ayant bénéficié d'une place en crèche par sexe	nombre de collaborateurs	UES FRANCE	5 hommes 3 femmes	non disponible	non disponible	non disponible
Label Great Place to Work (GPTW)	oui / non	Groupe complet	oui, obtenu en 2023 (Palmarès Best place to work 2024)	oui, obtenu en 2023 (Palmarès Best place to work en 2024)	oui	non
Collaborateurs qui donnent des réponses positives quant à leur satisfaction professionnelle (source : dernière enquête GPTW effectuée, en 2023)	% de l'effectif répondant à l'enquête	UES FRANCE	88 %	88 %	88 %	non disponible
Collaborateurs qui estiment que les nouveaux collaborateurs sont bien accueillis (source : dernière enquête GPTW effectuée, en 2023)	% de l'effectif répondant à l'enquête	UES FRANCE	100 %	100 %	100 %	non disponible
Collaborateurs qui estiment que c'est une entreprise où il fait vraiment bon travailler (source : dernière enquête GPTW effectuée, en 2023)	% de l'effectif répondant à l'enquête	UES FRANCE	99 %	99 %	99 %	non disponible
Collaborateurs qui pensent que les locaux et équipements contribuent à créer un cadre de travail agréable (source : dernière enquête GPTW effectuée, en 2023)	% de l'effectif répondant à l'enquête	UES FRANCE	93 %	93 %	93 %	non disponible
Collaborateurs qui pensent que beaucoup de responsabilités sont accordées aux collaborateurs (source : dernière enquête GPTW effectuée, en 2023)	% de l'effectif répondant à l'enquête	UES FRANCE	96 %	96 %	96 %	non disponible
Collaborateurs qui considèrent que les conditions de sécurité sont remplies (source : dernière enquête GPTW effectuée, en 2023)	% de l'effectif répondant à l'enquête	UES FRANCE	100 %	100 %	100 %	non disponible

Indicateur	Unité	Périmètre	2025	2024	2023	2022
Collaborateurs qui pensent que l'environnement de travail est sain sur les plans psychologique et humain (source : dernière enquête GPTW effectuée, en 2023)	% de l'effectif répondant à l'enquête	UES FRANCE	97 %	97 %	97 %	non disponible
Note générale Glassdoor	note	UES FRANCE	4,9 / 5 (moyenne secteur et taille entreprise : 2,98 à 4,46 / 5)	4,9 / 5 (moyenne secteur Finance : 3,7 / 5)	4,9 / 5 (moyenne secteur Finance : 3,7 / 5)	non disponible
Note globale Indeed	note	UES FRANCE	4,6 / 5	4,5 / 5	4,2 / 5	non disponible

6.2. Indicateurs environnementaux

Indicateur	Unité	Périmètre	2025	2024	2023	2022
Informations relatives à l’empreinte carbone du Groupe						
Empreinte carbone scope 1	tCO ₂ e	Groupe complet	0	0	0	0
Empreinte carbone scope 2 (location-based)	tCO ₂ e	Groupe complet	176	201	198	177
Empreinte carbone scope 3	tCO ₂ e	Groupe complet	387	289	304	355
Empreinte carbone scope 2-1 Emissions indirectes liées à la consommation d’électricité	tCO ₂ e	Groupe complet	168	non disponible	non disponible	non disponible
Empreinte carbone scope 2-2 Emissions indirectes liées à la consommation de vapeur, chaleur ou froid	tCO ₂ e	Groupe complet	8	non disponible	non disponible	non disponible
Empreinte carbone scope 3-1 : Produits et services achetés	tCO ₂ e	Groupe complet	159	187	203	237
Empreinte carbone scope 3-2 : Biens immobilisés	tCO ₂ e	Groupe complet	33	1	1	1
Empreinte carbone scope 3-3 : Émissions liées aux combustibles et à l’énergie (non incluses dans les scopes 1 ou 2)	tCO ₂ e	Groupe complet	48	55	55	54
Empreinte carbone scope 3-5 : Déchets générés	tCO ₂ e	Groupe complet	1	1	1	1
Empreinte carbone scope 3-6 : Déplacements professionnels	tCO ₂ e	Groupe complet	133	37	35	45
Empreinte carbone scope 3-7 : Déplacements domicile travail	tCO ₂ e	Groupe complet	8	9	9	17
Empreinte carbone scope 3-8 : Actifs en leasing amont	tCO ₂ e	Groupe complet	4	(N/A)	(N/A)	(N/A)
Empreinte carbone scope 3-15 : Investissements	tCO ₂ e	Groupe complet	Publication séparée	En cours de calcul	Méthodologie en réflexion	non disponible
Empreinte carbone scopes 1, 2 et 3	tCO ₂ e	Groupe complet	563	490 ¹⁸	503	532
Intensité carbone scopes 1 et 2	kgCO ₂ e / EVIC	Groupe complet	0,5	0,7	0,7	0,5
Intensité carbone scopes 1 et 2	kgCO ₂ e / ETP moyen	Groupe complet	1 630	1 861	1 941	1 863
Intensité carbone scopes 1 et 2	kgCO ₂ e / PAC	Groupe complet	2,9	3,9	5,0	2,9
Intensité carbone scopes 1,2 et 3	kgCO ₂ e / EVIC	Groupe complet	1,73	1,69	1,73	1,36

¹⁸ Les informations relatives à l’empreinte carbone du Groupe pour 2022 à 2024 sont celles publiées dans les précédents rapports du Groupe. Elles ont toutefois fait l’objet de révisions afin de tenir compte d’ajustements méthodologiques (cf. section 4.1)

Indicateur	Unité	Périmètre	2025	2024	2023	2022
Intensité carbone scopes 1,2 et 3	kgCO ₂ e / ETP moyen	Groupe complet	5 118	4 375	4 790	5 600
Intensité carbone scopes 1,2 et 3	kgCO ₂ e / PAC	Groupe complet	9,4	9,6	12,8	8,7
Catégories d'émissions de GES de scope 3 incluses dans l'inventaire	Catégories GHG Protocol	Groupe complet	3-1 3-2 3-3 3-5 3-6 3-7 3-8 3-15 (séparé)	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		
Catégories d'émissions de GES de scope 3 exclues de l'inventaire	Catégories GHG Protocol	Groupe complet	3-4 (N/A) 3-9 (N/A) 3-10 (N/A) 3-11 (N/A) 3-12 (N/A) 3-13 (N/A) 3-14 (N/A)	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 (scopes 2 & 3-3)	tCO ₂ e	Groupe complet	228	256	254	231
Achats (scope 3-1 en partie)	tCO ₂ e	Groupe complet	159	134	152	189
Immobilisations (scope 3-1 en partie)	tCO ₂ e	Groupe complet	33	53	53	49
Déplacements professionnels (scope 3-6)	tCO ₂ e	Groupe complet	133	37	35	45
Déplacements domicile - travail (scope 3-7)	tCO ₂ e	Groupe complet	9	9	9	17
Déchets (scope 3-5)	tCO ₂ e	Groupe complet	1	1	1	1

Informations relatives aux déchets

Total déchets recyclés	kg	Groupe complet	217	253	269	264
Gobelets recyclés	kg	Groupe complet	6	6	9	14
Bouteilles plastique recyclées	kg	Groupe complet	13	14	15	18
Canettes recyclées	kg	Groupe complet	7	5	8	8
Capsules de café recyclées	kg	Groupe complet	158	198	192	168

Indicateur	Unité	Périmètre	2025	2024	2023	2022
Verre recyclé	kg	Groupe complet	18	14	31	28
Cartouches recyclées	kg	Groupe complet	2	1	1	4
Piles recyclées	kg	Groupe complet	8	9	5	14
Lampes recyclées	kg	Groupe complet	7	5	9	9
Stylos recyclés	kg	Groupe complet	0	0	0	1
Bouchons recyclés	kg	Groupe complet	0	0	0	1
Total déchets recyclés / ETP moyen	kg / ETP	Groupe complet	2	2,3	2,6	2,8
Rejet de substances prioritaires dans l'eau ou Production de déchets dangereux, radioactifs ou spéciaux	kg	Groupe complet	0	0	0	0

Informations relatives aux transports domicile-travail

Part des transports doux ¹⁹ pour les déplacements domicile-travail	% des km effectués	Groupe complet	9 %	6 %	4,9 % ²⁰	non disponible
Part totale des transports en commun pour les déplacements domicile-travail	% des km effectués	Groupe complet	86 %	87,5 %	89,6 % ¹⁶	non disponible
Part des transports en commun intra-urbains pour les déplacements domicile- travail	% des km effectués	Groupe complet	27 %	25,5 %	20,7 %	non disponible
Part des transports en commun interurbains pour les déplacements domicile-travail	% des km effectués	Groupe complet	60 %	61,9 %	68,9 %	non disponible
Part des transports individuels thermiques pour les déplacements domicile-travail	% des km effectués	Groupe complet	5 %	5,5 %	4,9 % ¹⁶	non disponible
Part des transports individuels électriques pour les déplacements domicile-travail	% des km effectués	Groupe complet	4 %	1 %	0,6 %	non disponible
Nombre de personnes (et taux) avec le forfait mobilité durable au 31/12	Nombre de personnes (%)	UES FRANCE	27 personnes (28 %)	29 personnes (31 %)	non disponible	non disponible

Informations relatives à la consommation d'énergie

Consommation d'électricité (directe) ²¹	kWh	Groupe complet	974 486	1 007 923	1 026 483	1 059 213
--	-----	----------------	---------	-----------	-----------	-----------

¹⁹ [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. Les vélos électriques sont inclus mais pas les deux roues électriques, qui sont comptabilisés dans les transports individuels électriques.

²⁰ Corrigé par rapport aux informations publiées dans le rapport portant sur l'année 2023

²¹ Y compris Data centers en hosting

Indicateur	Unité	Périmètre	2025	2024	2023	2022
Consommation d'électricité (indirecte)	kWh	Groupe complet	204 616	208 382	non disponible	non disponible
Consommation d'électricité des bureaux	kWh	UES FRANCE	102 544	88 852	91 539	108 020
Programme d'économies d'énergie	oui / non	UES FRANCE	Oui	Oui	Oui	Oui
Consommation totale de gaz	kWh	UES FRANCE	0	0	0	0
Consommation totale de pétrole	kWh	UES FRANCE	0	0	0	0
Bilan énergétique des activités	oui / non	UES FRANCE	Oui, annuel	Oui, annuel	Oui, annuel	Oui, annuel
Consommation d'eau	m ³	UES FRANCE	980,43	929,34	non disponible	non disponible
Niveau de responsabilité de la stratégie et des performances en matière d'environnement	Grade	Groupe complet	PDG, Président du Conseil d'administration	PDG, Président du Conseil d'administration	PDG, Président du Conseil d'administration	PDG, Président du Conseil d'administration

6.3. Indicateurs de gouvernance

Indicateur	Unité	Périmètre	2025	2024	2023	2022
Informations relatives à la gouvernance du Groupe						
Administrateurs indépendants	% des administrateurs	Groupe complet	40 %	40 %	40 %	40 %
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	4,7	2,8	5,7	non disponible
Fréquence des votes sur la rémunération des dirigeants	Fréquence	Groupe complet	annuelle	annuelle	annuelle	annuelle
Participation « Fresque du climat » (Directeurs et managers)	% des directeurs et managers ayant participé à un atelier dans les 3 ans	UES FRANCE	100 %	100 %	100 %	92 %
Cotisations des associations professionnelles, des associations sectorielles et des associations d'entreprises	k€	Groupe complet	19 k€	24 k€	22 k€	non disponible
Montant total des dons et sponsorings effectués par l'entreprise	k€	Groupe complet	40 k€	124 k€	129 k€	137 k€
Montant total des contributions politiques effectuées par l'entreprise	k€	Groupe complet	0 k€	0 k€	0 k€	0 k€
Informations relatives à la gouvernance de la RSE						
ETP dédiés aux questions RSE / ESG	Équivalent Temps Plein (ETP)	Groupe complet	2,5	3	3	2
Administrateurs présents au comité RSE	% des administrateurs	Groupe complet	60 %	60 %	100 %	N/A
Nombre de réunions du groupe de travail RSE (+ task forces)	nombre	Groupe complet	4 (12)	3 (8)	2 (7)	4 (non disponible)
Nombre de réunions du Comité Social et économique (CSE)	nombre	Groupe complet	6	6	6	6
Salariés dans les groupes RSE	% des effectifs	Groupe complet	11 %	12 %	13 %	non disponible
Programme Diversité et Inclusion	oui / non	Groupe complet	Oui, supervisé par le Secrétaire Général	Oui, supervisé par le Secrétaire Général	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	18 %	20 %	23 %	12 %
Formation handicap	% des effectifs, y compris directeurs et managers	Groupe complet	22 % (+ environ 50 % des effectifs sensibilisés)	19 % (+ environ 50 % des effectifs sensibilisés)	non disponible	non disponible

Indicateur	Unité	Périmètre	2025	2024	2023	2022
Nombre de salariés ayant suivi la formation « ABC University » sur le thème ESG/RSE	nombre de salariés	Groupe complet	43	38	non disponible	non disponible
Pourcentage de salariés ayant suivi la formation « ABC University » sur le thème ESG/RSE	% des effectifs	Groupe complet	40 %	32 %	non disponible	non disponible
Informations relatives à la participation à des initiatives collectives						
Signataire UNPRI	oui / non	ABC arbitrage Asset Management	Oui	Oui	Oui	Oui
Membre SBAI	oui / non	ABC arbitrage Asset Management	Oui	Oui	Oui	Non
Membre AFG	oui / non	ABC arbitrage Asset Management	Oui	Oui	Oui	Oui
Membre Middelnext	oui / non	ABC arbitrage	Oui	Oui	Oui	Oui
Partenaire Ecowatt	oui / non	ABC arbitrage	Oui	Oui	Oui	Oui
Informations relatives aux politiques et procédures						
Politique de confidentialité des données	oui / non	Groupe complet	Oui, publique	Oui, publique	oui, non publique	oui, non publique
Politique de lutte contre le blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme	oui / non	Groupe complet	Oui, publique	Oui, publique	Incluse dans règlement intérieur	Incluse dans règlement intérieur
Politique de lanceur d'alerte et système de lanceur d'alerte protégé	oui / non	Groupe complet	Oui, publique	Oui, publique	oui, non publique	oui, non publique
Protection lanceur d'alerte	% de l'effectif	Groupe complet	100 %	100 %	100 %	100 %
Politique de non-discrimination et de lutte contre le harcèlement	oui / non	Groupe complet	Oui, publique	Oui, publique	Incluse dans règlement intérieur	Incluse dans règlement intérieur
Charte d'achats responsables, y compris sur les questions anticorruption	oui / non	Groupe complet	Oui, publique	Oui, publique	non formalisée	non formalisée
Politique sur les droits humains	oui / non	Groupe complet	Oui, publique	Oui, publique	non formalisée	non formalisée
Politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	oui / non	Groupe complet	Oui, publique	Oui, publique	Non	Non
Plan d'action politique handicap	oui / non	Groupe complet	Oui, publique	Oui, publique	Non	Non
Politique de protection des données personnelles	oui / non	Groupe complet	Oui, publique	Oui, publique	oui, non publique	oui, non publique
Politique de prévention de la corruption	oui / non	Groupe complet	Oui, publique	Oui, publique	Incluse dans règlement intérieur	Incluse dans règlement intérieur

Indicateur	Unité	Périmètre	2025	2024	2023	2022
Politique d'éthique des affaires	oui / non	Groupe complet	Oui, publique	Oui, publique	Incluse dans règlement intérieur	Incluse dans règlement intérieur
Politique de lutte contre les pratiques anticoncurrentielles	oui / non	Groupe complet	Incluse dans règlement intérieur	Incluse dans règlement intérieur	Incluse dans règlement intérieur	Incluse dans règlement intérieur
Politique d'investissement responsable	oui / non	ABC arbitrage Asset Management	Oui, publique	Oui, publique	Oui, publique	Non

Informations relatives à la déontologie et à l'éthique des affaires²²

Infractions connues aux dispositions législatives ou réglementaires	nombre	Groupe complet	0	0	0	0
Niveau de responsabilité pour les questions éthiques	grade	Groupe complet	C-suite	C-suite	C-suite	C-suite
Nombre d'employés ayant fait l'objet d'enquêtes liées à des investissements, de plaintes déposées par des consommateurs, de litiges civils privés ou d'autres procédures réglementaires	nombre	Groupe complet	0	0	0	0
Pourcentage de salariés ayant fait l'objet d'enquêtes liées à des investissements, de plaintes ou d'autres procédures réglementaires	% des effectifs	Groupe complet	0 %	0 %	0 %	0 %
Nombre d'alertes reçues en matière de corruption, pratiques anti-concurrentielles, discrimination ou harcèlement, de protection des données, de conflits d'intérêt, de LCB-FT, de délit d'initié	nombre	Groupe complet	0	0	0	0
Nombre d'infractions connues à nos codes de conduite/éthique en matière de pratiques anti-concurrentielles, de corruption, de discrimination ou harcèlement, de protection des données, de conflits d'intérêt, de LCB-FT, de délit d'initié	nombre	Groupe complet	0	0	0	0
Nombre de condamnations ou d'amendes pour corruption, infraction à la législation sur la concurrence ou en matière de discrimination ou harcèlement, de protection des données, de conflits d'intérêt, de LCB-FT, de délit d'initié	nombre	Groupe complet	0	0	0	0
Nombre de cas avérés de corruption, de pratiques anti-concurrentielles, de discrimination ou harcèlement, de violation de données personnelles, de conflits d'intérêt, de	nombre	Groupe complet	0	0	0	0

²² 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	2025	2024	2023	2022
LCB-FT, de délit d'initié ayant entraîné le renvoi ou la sanction de travailleurs						
Lutte contre la corruption - Nombre de contrats résiliés ou non renouvelés avec des partenaires en raison de corruption ou de pots-de-vin	nombre	Groupe complet	0	0	0	0
Lutte contre la corruption - Collaborateurs sensibilisés	% des effectifs	Groupe complet	100 %	100 %	100 %	100 %
Opérations et fournisseurs exposés à un risque important de travail des enfants ou de travail forcé	oui/non	Groupe complet	non	non	non	non
Audit						
Audit des politiques de lutte contre la corruption	oui/non	Groupe complet	Oui, revue régulière de la politique et contrôle par le déontologue			
Audits réguliers des normes éthiques (plan triennal a minima)	oui/non	Groupe complet	Oui, revue régulière			
Informations relatives à la confidentialité et à la sécurité des données						
Niveau de responsabilité de la sécurité des données	Grade	Groupe complet	CTO : membre du Comité de Direction			
Recueil d'informations sur ses clients ou d'autres personnes physiques	oui / non	Groupe complet	non, sauf si la loi l'exige (ex : KYC)			
Audits des politiques et des systèmes de sécurité de l'information	Nombre	Groupe complet	365 tests de vulnérabilité externe /an 52 tests de vulnérabilité interne / an 1 Pentest par une société de cybersécurité indépendante / an			
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 « <i>architecture Zero Trust</i> » sur les périmètres : poste utilisateur et réseau. 30 % - Suivi des recommandations « <i>architecture Zero Trust</i> » sur le périmètre : services internes			100 % - Suivi des recommandations NIST NSA et ANSSI
« <i>Business Continuity Plan</i> » (BCP) et « <i>Disaster Recovery Plan</i> » (DRP)	oui / non	Groupe complet	oui	oui	oui	oui
Nombre total de violations de la sécurité de l'information	Nombre	Groupe complet	0	0	0	0
Part des salariés ayant bénéficié d'une formation en matière de cybersécurité	% des effectifs	Groupe complet	35 %	non disponible	non disponible	non disponible
Part des collaborateurs sensibilisés à ce sujet	% des effectifs	Groupe complet	100 %	100 %	100 %	100 %