

31 décembre 2024

A			B			C		
A	R	B	I	T	R	A	G	E

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

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

Pour aller plus loin dans sa démarche, *ABC arbitrage* :

- s'appuie sur le travail d'une collaboratrice dédiée aux questions RSE / ESG, qui rend compte directement au Secrétaire général du Groupe pour ces questions ;
- a mis en place 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 via des groupes de travail (« *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, sa première richesse, afin de créer les conditions propices à leur développement et épanouissement professionnels. Le Groupe s'appuie également sur une politique de rémunération incitative associant chacun à sa performance et à ses résultats. Alors que son activité est par nature internationale, cela s'accompagne en outre par la volonté de maintenir une implantation forte en France, par conviction.
- Le souci de la diversité et de l'inclusion sous toutes ses formes dans cette recherche du développement des talents afin de valoriser toutes les personnalités et compétences. Les questions d'égalité hommes / femmes font l'objet d'une attention particulière du fait des problématiques spécifiques dans les secteurs de la finance et du numérique.
- La volonté de prendre en compte les aspects environnementaux dans l'ensemble des décisions. Le Groupe s'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 s'agissant des activités d'investissement à proprement parler, il a historiquement conservé une neutralité totale dans la sélection des titres, qui sont traités par l'intermédiaire d'une méthode d'intervention quantitative et systématique reposant sur la détection d'incohérences de marché. Pour autant, *ABC arbitrage* entend contribuer à un système financier durable, qui prend en compte les critères extra-financiers Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) et travaille en ce sens. *ABC arbitrage Asset Management*, la société de gestion de portefeuille française du Groupe, a ainsi rejoint l'initiative des Nations-Unies pour la promotion et la mise en œuvre de principes pour l'investissement responsable ([UNPRI, UN-supported Principles for Responsible Investment](#)) en 2022. Afin de se donner les moyens de mieux intégrer les critères ESG dans sa gestion et sa stratégie d'investissement, *ABC arbitrage Asset Management* s'est dotée de la structure nécessaire à une action efficace et coordonnée grâce à la mise en place d'un comité de haut niveau pour élaborer et piloter sa [politique d'investissement responsable](#), dont la première version a été publiée en 2023. Dans une démarche d'amélioration continue, *ABC arbitrage Asset Management* entend la réviser et la mettre 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 89 % des effectifs.

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

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

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

1. Informations sociales.....	5
1.1. Les équipes d'ABC arbitrage.....	5
1.2. Politique de rémunération.....	6
1.3. Organisation du temps de travail et conciliation vie professionnelle / vie privée.....	7
1.4. Absentéisme.....	7
1.5. Relations sociales.....	8
1.6. Santé et sécurité.....	8
1.7. Formation.....	10
1.8. Égalité de traitement.....	11
1.9. Cadre de travail.....	12
1.10. Vie d'entreprise et intégration.....	13
1.11. Nos résultats : témoignages et enquêtes de satisfaction.....	13
2. Relations avec les autres parties prenantes.....	14
2.1. Impact territorial, économique et social de l'activité de la société.....	14
2.2. Actionnaires et investisseurs.....	14
2.3. Intermédiaires financiers.....	14
2.4. Sous-traitance et fournisseurs.....	15
2.5. Confidentialité et sécurité des données.....	15
2.6. Engagement associatif.....	17
2.7. Relations entretenues avec les autres personnes ou organisations.....	17
2.8. Loyauté des pratiques et codes éthiques.....	18
2.9. Système de lanceur d'alertes.....	19
2.10. Respect des textes internationaux et droits humains.....	20
3. Informations environnementales.....	20
3.1. Empreinte carbone.....	20
3.2. Numérique responsable.....	23
3.3. Pollution et gestion des déchets.....	23
3.4. Sobriété énergétique.....	25
3.5. Utilisation durable des ressources.....	26
3.6. Sensibilisation.....	26
4. En un coup d'œil.....	27
5. Table de données.....	28
5.1. Indicateurs sociaux.....	28
5.2. Indicateurs environnementaux.....	35
5.3. Indicateurs de gouvernance.....	38

1. Informations sociales

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

Les principaux indicateurs sociaux du Groupe *ABC arbitrage* sont récapitulés dans la partie « Table de données » (§ 5.).

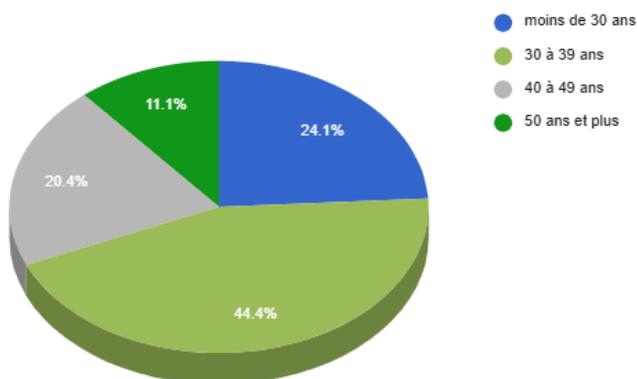
1.1. Les équipes d'ABC arbitrage

Malgré la nature internationale de son activité, *ABC arbitrage* a toujours eu une volonté de maintenir une implantation forte en France. Son effectif est constitué de nombreux ingénieurs, profils scientifiques que le Groupe s'efforce, à son échelle, de conserver en France. L'Hexagone concentre ainsi 89 % de ses effectifs.

En 2024, le Groupe a recruté 17 nouveaux collaborateurs en CDI, soit près de 17 % de l'effectif total en CDI au 31 décembre 2024, privilégiant un recrutement de profils juniors (53 %) tout en conservant un socle d'expertise avec 18 % de profils confirmés et 29 % de seniors ou experts parmi les nouvelles recrues. Cette politique de recrutement mise sur la jeunesse et la dynamique d'innovation, tout en garantissant un équilibre avec l'expérience technique des collaborateurs les plus expérimentés.

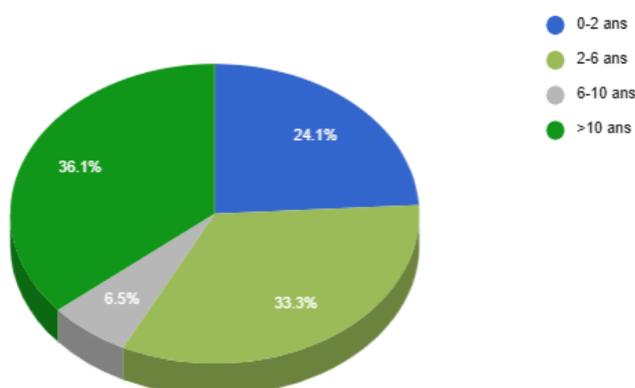
Cet équilibre se reflète dans l'âge moyen des collaborateurs (36 ans en moyenne), qui témoigne à la fois du dynamisme et de l'expérience du Groupe. La proportion des moins de 30 ans est à peu près égale à celle des plus de 40 ans, à environ un quart des effectifs.

Répartition des effectifs groupe par tranche d'âge



L'ancienneté moyenne des collaborateurs du Groupe s'élève à 8,6 ans. Le Groupe dispose en effet d'une équipe managériale expérimentée (21 ans d'ancienneté en moyenne) et fidèle au Groupe et la plupart des collaborateurs restent de nombreuses années.

Répartition des effectifs groupe par ancienneté



Grâce à la gestion dynamique du recrutement, l'effectif du Groupe a ainsi augmenté de 22 % depuis 3 ans. Tous les indicateurs relatifs aux équipes sont disponibles dans la table de données (§5.).

1.2. Politique de rémunération

L'ensemble du respect des obligations prévues par l'article L.225-102 du Code de commerce est mentionné au sein du rapport de gestion du Groupe *ABC arbitrage* au titre de l'exercice 2024.

En 2024, les frais de personnel sont en nette progression (près de 46 %) par rapport à 2023. Cette augmentation est essentiellement liée à la partie variable des rémunérations, plus élevée dans un contexte de performance en progression. Cette corrélation est structurelle dans le système de rémunération du Groupe. Elle n'explique pas à elle seule cette augmentation puisque l'augmentation de l'effectif moyen et la progression des salaires fixes des collaborateurs sont également à prendre en considération.

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

Dans cette logique d'harmonisation, un nouveau système de niveaux de compétence a été mis en place en 2023 au niveau du Groupe. Il vise à garantir une gestion des carrières cohérente et équitable, en définissant des niveaux qui reflètent ainsi à la fois le domaine de responsabilité et le niveau de perfectionnement des collaborateurs.

La volonté d'impliquer les équipes sur le long terme et de créer une convergence d'intérêts avec les actionnaires est au cœur des préoccupations de la direction. Celle-ci s'est donc attachée à proposer différents outils d'intéressement au capital, échelonnés dans le temps, afin de 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 ce type de programme (convergence d'intérêts avec les actionnaires, fidélisation...), il continuera à recourir à ces produits d'intéressement au capital.

De plus, tous les salariés bénéficient, selon l'usage, d'une évaluation annuelle ouvrant l'opportunité d'une prime de performance discrétionnaire. Un plan d'épargne salariale est également proposé à l'ensemble des collaborateurs du périmètre France (soit 89 % des effectifs).

Toutes les informations relatives aux programmes d'intéressement des salariés au capital d'*ABC arbitrage* sont détaillées au sein du rapport de gestion du Groupe. Ceux-ci bénéficient en outre d'avantages de type prime vacances, tickets restaurant, etc.

Enfin, des critères d'évaluation en fonction de la performance RSE sont inclus depuis 2023 dans la rémunération variable du président directeur général d'*ABC arbitrage*, Monsieur Dominique CEOLIN. Indexée sur le résultat net consolidé du Groupe, une partie de celle-ci peut être impactée par un coefficient multiplicateur constitué de la somme des quatre critères qualitatifs évalués. Par essence, ce coefficient ne peut être supérieur à 1, actant ainsi que ces critères qualitatifs ne peuvent que laisser intact ou diminuer le [calcul initial](#). La performance RSE conditionne ainsi deux des quatre critères qualitatifs, à savoir :

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

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

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

Un accord collectif établi avec le CSE, les salariés, la Responsable des Ressources Humaines (RRH) et les managers a pérennisé la possibilité de télétravailler de façon régulière dans un contexte « hors COVID ». Tous les collaborateurs confirmés qui le souhaitent peuvent ainsi bénéficier de 12 jours de télétravail par mois. Ce mode de travail permettant une alternance entre le travail au bureau et au domicile améliore l'équilibre vie professionnelle / vie privée et rend plus facilement compatible le travail avec les contraintes d'ordre personnel. La totalité des salariés a fait la demande de bénéficier du télétravail et toutes les demandes ont été acceptées. En 2024, le pourcentage de jours de télétravail moyen par personne est de 37 %, tandis que le taux maximum possible est de 55 % environ. Cela reflète une bonne adoption de cette possibilité tout autant que le plaisir qu'ont les collaborateurs à venir au bureau. *ABC arbitrage* fournit tous les moyens nécessaires pour télétravailler dans de bonnes conditions, un ergonome peut se déplacer ou faire des actions de sensibilisation sur demande des salariés. Une allocation forfaitaire est également accordée chaque mois à tous les salariés concernés pour compenser les frais liés au travail à domicile.

Les modalités (durée du travail, horaires, organisation, recours au télétravail) sont diversifiées. En effet, une importante flexibilité dans l'organisation du temps de travail, sous réserve des contraintes opérationnelles, est accordée aux salariés. Ceux-ci peuvent par exemple choisir librement quels jours sont travaillés en distanciel ou depuis les bureaux de l'entreprise ou encore bénéficier d'un temps partiel. En 2024, 4 femmes ont fait le choix de travailler à temps partiel. Les managers se montrent également flexibles avec la prise de congés sans solde. En 2024, 6 personnes en ont bénéficié.

Au-delà de la flexibilité laissée dans l'organisation et les modalités de travail, le Groupe entend favoriser au maximum la conciliation de la vie professionnelle avec la vie personnelle en ne programmant pas de réunions récurrentes après 18h par exemple. L'ensemble des indicateurs relatifs à l'organisation du travail est disponible dans la table de données (§5).

1.4. Absentéisme

L'absentéisme et ses motifs sont suivis par le département des ressources humaines du Groupe *ABC arbitrage*. Le taux d'absentéisme tel que déterminé dans le suivi des principaux indicateurs correspond au rapport entre le nombre total de journées d'absence non prévues sur le nombre total de jours ouvrés théoriques (exprimé en pourcentage). Le taux d'absentéisme de l'UES *ABC arbitrage* (0,8 %) est largement inférieur (plus de 5 fois) à la moyenne du secteur Banque et Assurance (4,12 % en 2022 selon l'observatoire de l'absentéisme et 5,17 % pour le secteur banque / finance en France en 2023).

Les absences non prévues en 2024 sont essentiellement des absences dites de courte durée (< 3 jours) constituées d'arrêts maladie et d'absences liées à des événements familiaux. Ce type d'absences représente 80 % des absences de l'exercice. En 2024, la durée moyenne d'une absence non prévue au sein de l'UES *ABC arbitrage* est de 2,97 jours (contre 23,6 jours pour 2021 en France selon l'observatoire de l'absentéisme).

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

1.5. 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.

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

- d'un entretien annuel avec son manager afin d'échanger sur les différents aspects de sa vie au sein de la société. La trame a été revue en 2023 afin de gagner en objectivité et d'aborder systématiquement les éléments de satisfaction ou d'insatisfaction éventuels à tous les niveaux (contenu du poste, ambiance et organisation de travail, feedback sur le manager, salaire, etc.) ainsi que les souhaits d'évolution et de formation.
- d'entretiens professionnels réguliers dont la trame d'entretien a été revue en 2024 en lien avec le Comité Social et économique (CSE), en insistant sur l'équilibre vie professionnelle / vie privée et la charge de travail. En 2024, 28 entretiens professionnels ont été réalisés avec un membre du service RH.

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

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

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

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

1.6. 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 est une priorité au sein du Groupe *ABC arbitrage*.

Ainsi, les employeurs français, par décision unilatérale, remboursent 100 % du paiement du forfait de base de la mutuelle et une campagne de vaccination volontaire contre la grippe saisonnière est proposée chaque année. Les collaborateurs qui le souhaitent sont également régulièrement formés aux « gestes de premiers secours » (10 personnes en 2022), à la conduite à tenir face à un départ de feu (18 personnes en 2023) et à l'évacuation de l'établissement (11 personnes en 2023). Afin de maintenir des connaissances opérationnelles et à jour en la matière, des cadres et employés clés (CSE, etc.) reçoivent des formations relatives à la santé et à la sécurité tous les deux ans. Les prochaines sont prévues en 2025.

Le Groupe revoit tous les ans avec le CSE le document unique d'évaluation des risques professionnels, qui permet d'identifier les risques professionnels liés aux métiers exercés au sein du Groupe avec la médecine du travail et de s'assurer de leur bon dimensionnement. Tous les types de risque sont envisagés afin d'y répondre au mieux et des plans d'actions sont adoptés si nécessaire. Par exemple, les risques que ferait peser une éventuelle coupure d'électricité sur les conditions de travail ont été évalués en 2023. En 2024, 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.

La gestion du stress au travail est prise en compte à travers plusieurs dispositifs. Les collaborateurs peuvent solliciter des entretiens avec leur manager ou les ressources humaines pour aborder ces sujets et la question de la charge de travail est systématiquement intégrée aux entretiens annuels. Une salle de repos est mise à disposition pour favoriser des moments de détente.

Dans le cadre de l'engagement du Groupe en faveur de la Qualité de Vie au Travail (QVT), les collaborateurs sont encouragés à adopter de meilleures postures au bureau afin de prévenir les inconforts et les troubles musculo-squelettiques. Un guide sur les gestes et bonnes postures au travail est à disposition sur l'intranet. Conscient du rôle qu'il a à jouer 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. Cette année, deux types d'équipements ont ainsi été acquis à titre expérimental : un adaptateur assis-debout et un support pour PC portable. Ces dispositifs, mis à disposition en libre-service, permettent aux collaborateurs de tester de nouvelles configurations de travail et de trouver celle qui leur convient le mieux.

La prévention des violences verbales, sexistes et sexuelles contribue directement à la protection de la santé mentale des collaborateurs. En effet, elles peuvent entraîner des répercussions psychologiques, telles que l'anxiété, la dépression, l'isolement ou encore le burn-out. Pour aller plus loin sur ce sujet, le Groupe s'est doté d'une politique de non-discrimination et de lutte contre le harcèlement public. Le code de conduite interne de l'entreprise inclut explicitement le harcèlement (à la fois sexuel et moral), en rappelant ce qu'il est et la sanction encourue. Les articles correspondants du code du travail sont également affichés dans les locaux parisiens et ces points sont abordés avec chaque nouvel arrivant. De plus, un membre du CSE est référent interne pour toutes ces questions.

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. Tous les détails à cet égard sont disponibles dans le paragraphe § 2.i du présent rapport et la procédure dédiée.

En créant un environnement de travail respectueux et sécurisé, l'entreprise entend ainsi agir de manière préventive pour contribuer à préserver le bien-être de ses équipes. Cela se traduit également par diverses actions de prévention, 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 le challenge de pas en 2024.

Ces efforts sont payants puisqu'aucune maladie professionnelle ni accident de travail n'a été déclarée au cours de l'année 2024, y compris pour les sous-traitants d'ABC arbitrage.

L'ensemble des indicateurs relatifs à la santé et à la sécurité au travail est disponible dans la table de données (§5).

1.7. Formation

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

- La veille technologique, réglementaire et fiscale :

De nombreuses formations sont organisées afin de permettre aux salariés de suivre et monter en compétence sur les actualités réglementaires et fiscales mais aussi les évolutions technologiques. Ces formations incluent les connaissances transversales. Concernant la veille documentaire, *ABC arbitrage* encourage ses collaborateurs à la curiosité intellectuelle et met à disposition les ressources nécessaires en s'abonnant à des contenus professionnels et techniques et en acquérant des ouvrages de documentation technique.

- La formation cœur de métier :

La politique de formation d'*ABC arbitrage* pour son cœur de métier est essentiellement tournée vers le tutorat (transfert de savoir). En effet, il n'existe pas ou peu de formation externe directe sur le métier pratiqué par *ABC arbitrage* (les formations métiers étant principalement liées à des stratégies directionnelles et non axées sur le trading quantitatif et systématique). De fait, le tutorat et la formation interne, notamment au travers du programme « *ABC University* » figurent donc parmi les options privilégiées d'*ABC arbitrage* pour former ses collaborateurs.

- 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 2024, 100 % 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 et les collaborateurs et managers reçoivent de la part du service Ressources Humaines un retour motivé pour chacune d'entre elles. Les demandes validées sont regroupées dans un plan de formation annuel qui est soumis au Comité Social et Économique (CSE).

ABC arbitrage a lancé en 2023 son programme « *ABC University* », qui propose à ses collaborateurs des parcours de formation interne par métier. Ce programme a joué un rôle clé dans la structuration et la professionnalisation de l'approche de la formation interne. Cette première année complète a été marquée par l'organisation de 12 formations différentes pour un total de 35 sessions, réunissant 291 participations au sein du Groupe. Plus de 3 quarts des salariés ont bénéficié d'au moins une formation « *ABC University* ». Avec un taux de participation global de 77 % et une moyenne de 3,1 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 4,6/5, soulignant la pertinence et la qualité des contenus proposés. « *ABC University* » a permis de compléter efficacement les formations informelles, en structurant un dispositif favorisant la transversalité et l'accessibilité des contenus, et renforçant la capacité du Groupe à capitaliser sur les compétences internes. Cette initiative a également contribué à l'intégration des nouveaux arrivants à travers des parcours de formation dédiés.

Au global, les dépenses de formation (internes et externes) ont augmenté de plus de 50 % en 3 ans. L'ensemble des actions de formation s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue et tous les salariés reçoivent un questionnaire de satisfaction à l'issue des formations qu'ils reçoivent, 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*.

Les indicateurs relatifs à la formation sont disponibles dans la table de données (§5.).

1.8. Égalité de traitement

Dans le cadre des recrutements comme de la gestion des ressources humaines, le Groupe *ABC arbitrage* s'applique à ne pratiquer aucune discrimination d'aucun ordre, en particulier en matière de nationalité, de culture, de sexe ou de handicap. Au contraire, le Groupe valorise la diversité sous toutes ses formes, convaincu que la richesse des parcours et des profils contribue à une plus grande intelligence collective et à de meilleures performances.

Le Groupe s'attache à recruter des collaborateurs motivés, compétents, qui sauront s'intégrer au sein de l'équipe existante tout en apportant des perspectives nouvelles et complémentaires. Il considère que c'est en réunissant des personnes aux expériences et aux points de vue variés que naissent les meilleures idées et les solutions les plus innovantes. *ABC arbitrage* encourage les ambitions, tant qu'elles sont au service de la collectivité, et promeut une culture où chaque collaborateur, quelle que soit son origine ou son parcours, est reconnu pour sa contribution et peut pleinement exprimer son potentiel. Le Groupe comptait 12 nationalités différentes parmi ses équipes en 2024.

ABC arbitrage s'engage de longue date en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Un plan d'action, établi sur la base d'un diagnostic approfondi, est revu tous les ans en collaboration avec le CSE et 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.

Depuis plusieurs années, les conditions de travail des femmes enceintes sont adaptées : le recours accru au télétravail ainsi qu'une flexibilité plus importante sur les horaires de présence au bureau sont possibles à la demande de la salariée. Des contrats de réservation de berceaux permettent aux salariés qui le souhaitent de bénéficier de gardes d'enfants en crèches et la salle de repos est réservée en priorité aux femmes qui souhaitent tirer leur lait.

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

Grâce à une task force dédiée et chargée de dresser un état des lieux et de formuler des recommandations en collaboration avec les Ressources Humaines, plusieurs actions complémentaires ont été menées en 2023 :

- Parentalité : Maintien intégral du salaire pendant les congés maternité et paternité, pour les femmes comme pour les hommes. Afin d'apporter un maximum de visibilité aux collaborateurs sur leur vie professionnelle pendant cette période particulière, les informations légales, procédures ainsi que les liens et informations utiles ont été communiqués à l'ensemble des collaborateurs et sont désormais librement accessibles ;
- Enquête interne sur la diversité et l'inclusion : consultation auprès des salariés afin de mieux comprendre leurs ressentis et d'identifier les axes d'amélioration. Elle a montré que les salariés d'*ABC arbitrage* n'identifient pas de problème majeur sur ces questions ;
- Plan d'action global : pour envisager tous les aspects de la vie professionnelle sous le prisme de la diversité, en vue d'une politique encore plus ambitieuse en 2024, y compris en intégrant les résultats de l'enquête interne et les données salariales sur la base du genre suivies par la responsable des Ressources Humaines.

En 2024, dans le cadre de son business plan « *Springboard 2025* » *ABC arbitrage* a ainsi souhaité aller plus loin dans sa démarche liée à l'égalité professionnelle en hissant ces enjeux à un niveau stratégique par la mise en place d'une politique dédiée composée d'actions ciblées. Cette [politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes](#) a été publiée sur son site internet, formalisant les engagements de l'entreprise. Elle inclut tous les aspects de la vie professionnelle, y compris l'articulation vie privée / vie professionnelle, la gestion des carrières, la conscientisation des biais de genre, le processus de recrutement, la marque employeur. De nouvelles actions ont ainsi été menées en 2024 :

- Révision du processus de recrutement afin de renforcer l'égalité des chances et les critères liés au mérite et prévenir les biais à chaque étape, de la publication de l'annonce jusqu'à l'offre d'emploi. Cette démarche s'est accompagnée de la création d'une « *checklist* » d'actions et d'un guide du recrutement, diffusé à l'ensemble des intervenants ;

- Sensibilisation de tous les managers à l'égalité professionnelle et à la lutte contre les biais en amont des évaluations annuelles ;
- Étude comparative des chartes et initiatives externes sur l'égalité professionnelle en vue d'une adhésion à des engagements collectifs.

En 2024, *ABC arbitrage* a obtenu la note de 75/100 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. Cette année, il a été possible de s'appuyer sur les niveaux de compétence internes pour calculer cet indicateur, car les seuils d'effectifs minimum requis étaient atteints pour deux catégories, représentant plus de 40 % des collaborateurs, ce qui n'était pas possible les années précédentes.

En parallèle de ses actions pour l'égalité de genre, *ABC arbitrage* a initié une démarche structurée en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap en élaborant un plan d'action disponible sur l'intranet et publié sur notre site internet :

- Désignation d'une référente handicap à l'échelle du Groupe, chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap ;
- Quizz de sensibilisation réalisé auprès d'une cinquantaine de collaborateurs, visant à amorcer le dialogue, déconstruire les idées reçues et briser les tabous liés au handicap ;
- Formation de 21 collaborateurs (membres du CSE, task force diversité & inclusion et managers) à travers 3 sessions, soit 22 % de l'effectif. Ces populations en particulier ont été formées en raison de leur rôle en ligne directe avec les collaborateurs, afin de leur donner les clés pour gérer les situations rencontrées, favoriser une culture inclusive, orienter vers les bons interlocuteurs et mobiliser les relais adaptés.

L'ensemble des actions prévues au plan d'action en faveur du handicap ont permis d'ouvrir des discussions entre le référent handicap et des collaborateurs concernés aboutissant à des accompagnements adaptés à leurs besoins.

Les indicateurs relatifs à l'égalité de traitement sont disponibles dans la table de données (§5).

1.9. Cadre de travail

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

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

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

- De nouveaux tableaux ont été installés dans les locaux en 2023 ;
- Des photographies d'art sont exposées à la cafétéria et sont régulièrement renouvelées. Depuis fin 2022, les photographies de Mathieu Latour, talent parrainé par *ABC arbitrage*, sont exposées dans les locaux parisiens.
- Dans chaque salle de réunion est exposée de manière permanente une œuvre d'art originale spécialement créée pour *ABC arbitrage* autour de la thématique des éléments chimiques : Oxygène, Silicium, Zinc, Carbone, Gold, etc. en complément de la fresque réalisée (une performance live pendant dix jours en 2018) par des artistes au sein des locaux parisiens : un mix d'esquisses de l'identité d'*ABC arbitrage* et de freestyle.

1.10. Vie d'entreprise et intégration

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

Le service Ressources Humaines organise des matinées d'intégration pour les nouveaux collaborateurs afin de leur partager l'histoire, la culture et les valeurs du Groupe. C'est aussi un moment d'échange avec les managers qui se présentent ainsi que le travail et l'organisation de leur équipe. En 2024, deux matinées d'intégration ont été réalisées. Pendant la période d'essai, les nouveaux collaborateurs ont systématiquement deux points avec un membre du service Ressources Humaines afin de suivre leur intégration. A la fin de leur période d'essai, les nouveaux collaborateurs rencontrent individuellement tous les membres du management pour un moment d'échange privilégié. Un petit déjeuner est également prévu avec Dominique CEOLIN, Président-directeur général d'*ABC arbitrage*.

Plusieurs initiatives permettent aux collaborateurs de mieux connaître leurs collègues d'autres équipes. A titre d'exemple, des déjeuners « *mix* » sont régulièrement organisés avec ceux qui le souhaitent. Les collaborateurs peuvent également proposer des initiatives en ce sens. Des moments conviviaux au sein des mêmes Directions regroupant plusieurs équipes sont organisés tous les ans, de même que des moments de Team building.

Chaque année, des collaborateurs et des investisseurs sont en outre invités à vivre une expérience unique de navigation aux côtés de Jean-Pierre Dick et de son équipe (§2.7 *Relations entretenues avec les autres personnes ou organisation*).

Enfin, le CSE organise de nombreux temps de convivialité¹ et offre un certain nombre d'avantages aux collaborateurs².

1.11. Nos résultats : témoignages et enquêtes de satisfaction

Les collaborateurs du Groupe sont les meilleurs témoins de l'ambiance positive de travail. En 2024, tous les avis déposés par les collaborateurs d'*ABC arbitrage* sur les réseaux sociaux professionnels (Glassdoor, Indeed) témoignent d'une satisfaction élevée. La quasi-totalité des évaluations attribue la note maximale de 5/5. La note globale du Groupe atteint à fin décembre sur Glassdoor 4,9/5 (+ 14 % vs décembre 2023) reflétant l'enthousiasme et l'engagement des équipes.

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

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

ABC arbitrage a rejoint en 2024 le palmarès des 30 meilleures entreprises de sa catégorie (50 à 249 collaborateurs) en France, les entreprises « [Best Workplaces 2024](#) ». Ces entreprises sont 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.

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.

2. Relations avec les autres parties prenantes

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

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

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

L'arbitrage est une combinaison de plusieurs opérations ayant pour objectif de réaliser un bénéfice en tirant partie des seules imperfections susceptibles d'apparaître entre les différents marchés financiers. Il permet de faire converger les prix pour un même actif et d'assurer la fluidité entre les différents marchés et contribue à leur liquidité. En exerçant ses activités, le Groupe contribue donc à son échelle 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 est redistribuée à ses collaborateurs, à ses actionnaires mais aussi à l'État par l'intermédiaire des différentes taxes et cotisations.

2.2. Actionnaires et investisseurs

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

Les sociétés du Groupe mettent un point d'honneur à être à la hauteur des attentes des investisseurs. Elles mettent en œuvre les stratégies d'investissement avec une exigence maximale et des processus stricts pour préserver le capital. L'ensemble des éléments relatifs aux critères environnementaux, sociaux et de qualité de gouvernance (ESG) sont regroupés dans [sa politique d'investissement responsable](#), publiée sur internet et donc accessible pour les clients d'*ABC arbitrage Asset Management* actuels et prospects. Elle est mise à jour tous les ans ou dès lors que des changements significatifs interviennent sur ces questions. Enfin, les équipes dédiées, une adresse mail et un formulaire de contact sur le site internet (<https://am.abc-arbitrage.com/>) sont également à disposition pour tout complément d'information.

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

2.3. Intermédiaires financiers

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

2.4. Sous-traitance et fournisseurs

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

Le nombre de fournisseurs en lien avec l'activité (fournisseurs de données financières essentiellement) est réduit, tout comme le choix offert à la société. Les autres fournisseurs sont sollicités pour des achats sans lien direct avec l'activité.

Pour autant, *ABC arbitrage* entretient une relation durable et de confiance avec ses fournisseurs.

Le Groupe intègre des critères de durabilité dans ses décisions d'achat en plus des critères de qualité et de prix. Ces critères permettent d'évaluer les offres dans leur globalité et de choisir des solutions qui répondent au mieux aux besoins opérationnels 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. La charte d'achats responsables, qui s'applique à l'ensemble des achats du Groupe, vise à intégrer formellement dans les critères de choix les points suivants :

- Engagement envers les droits humains
- Respect de l'environnement et préservation des ressources naturelles
- Intégrité, anti-corruption et fraude
- Confidentialité et sécurité des données

Le respect de ces principes est suivi grâce à des indicateurs adaptés aux différentes typologies d'achat du Groupe, à savoir : les contrats d'intermédiation financière, les achats de matériel numérique, les achats de service, les achats courants et les contrats de location immobilière.

2.5. Confidentialité et sécurité des données

La sécurité et l'intégrité des systèmes ont toujours été une préoccupation très sérieuse pour *ABC arbitrage*. 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 une sanction telles que prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur, ainsi qu'une sanction disciplinaire prise en application du Règlement intérieur. Elle couvre les usages, le droit à la déconnexion, les principes de sécurité (règles de contrôles et de sécurité applicables, les mesures de contrôles, les devoirs de signalement et d'information), les règles régissant les communications électroniques, le respect de la propriété intellectuelle, le respect des lois relatives à l'informatique et aux libertés.
- 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. L'authentification unique peut aider à réduire les dépenses et la complexité des opérations informatiques mais également et 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 ; les utilisateurs sont moins susceptibles de noter leurs mots de passe ou d'utiliser des mots de passe faibles, universels ou répétitifs. En outre, les solutions d'authentification unique réduisent les lacunes administratives et les vulnérabilités en matière de sécurité en éliminant les silos de gestion des identités, et réduisent 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. Cela est utile lorsque les sites tiers ne prennent pas en charge l'authentification unique (SSO).

Au niveau du système d'information :

- Les bases de données et les plateformes de trading utilisent du matériel appartenant à *ABAM* dans un environnement sécurisé, fonctionnant sur des systèmes privés. Aucun tiers n'est autorisé.
- 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 rendant 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 peuvent suivre dans le cas où un employé remarque quelque chose de suspect. Le règlement intérieur et la charte informatique stipulent que les utilisateurs ont un devoir de signalement et d'information et doivent 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, telle une intrusion dans le Système d'Information, etc. Il doit également signaler à son manager ou 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* 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.
- Nous recueillons des données sur les atteintes à la sécurité de l'information et à la cybersécurité. Aucune compromission n'a été détectée à ce jour.
- La stratégie de cybersécurité de l'entreprise est supervisée par un membre de l'équipe de direction puisque le CTO et CISO est membre du comité de direction et membre du board de la société de gestion française.
- 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).

2.6. Engagement associatif

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

- *ABC arbitrage* est un membre actif de l'association MiddleNext (association des valeurs moyennes cotées sur la place de Paris) et partage avec elle la conviction qu'il faut adapter les bonnes pratiques de gouvernance aux différents besoins des structures selon, par exemple, leur actionnariat ou leur taille afin de s'assurer d'une gouvernance en adéquation avec la pratique de l'entreprise. Dominique CEOLIN, Président-Directeur Général d'*ABC arbitrage* est membre de son conseil d'administration. D'autres collaborateurs du Groupe apportent également leur aide et éclairage sur des sujets d'expertise sur lesquels ils travaillent au quotidien. Enfin, *ABC arbitrage* suit les activités du Groupe de travail sur les thématiques RSE de MiddleNext, qui vise à réfléchir collectivement aux outils à mettre en place, organiser la veille réglementaire ou encore partager les expériences sur ces sujets.
- La société *ABC arbitrage Asset Management* a renouvelé en 2024 son adhésion à l'AFG - Association Française de la Gestion Financière. Cette dernière représente et défend les intérêts des professionnels de la gestion de portefeuille pour compte de tiers. Elle apporte à ses adhérents un concours permanent dans les domaines juridique, fiscal, économique, comptable et technique et anime la réflexion de la profession sur l'évolution des techniques de gestion, la recherche et la protection et l'orientation de l'épargne. *ABC arbitrage Asset Management* participe également à la plénière investissement responsable de l'AFG ainsi qu'au groupe de travail sur la « Transition juste ».
- *ABC arbitrage Asset Management* est membre du « *Standards Board for Alternative Investments* » (SBAI), alliance mondiale de gestionnaires d'actifs et d'investisseurs institutionnels de l'industrie de l'investissement alternatif et participe activement à son groupe de travail sur les questions d'investissement responsable.
- Enfin, dans le cadre du plan stratégique du Groupe et fidèle à la mission qu'elle s'est donnée d'incarner le slogan « *Positive finance* » du Groupe, *ABC arbitrage Asset Management*, en qualité de société de gestion, 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 composé d'organisations signataires des PRI dont le rôle est de soutenir l'exécutif des PRI dans la conception, la réalisation et la diffusion de conseils pertinents pour l'industrie des hedge funds pour aider à la mise en oeuvre des six principes. Ce comité agit en tant qu'organe consultatif.

Au total, les cotisations pour des associations professionnelles, sectorielles et des associations d'entreprises payées par le Groupe en 2024 s'élèvent à 24 milliers d'euros.

2.7. Relations entretenues avec les autres personnes ou organisations

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

- L'action sociétale du Groupe se décline également par le biais de l'insertion professionnelle, de liens avec des établissements d'enseignement ou par des groupes de travail professionnels. Des collaborateurs de la société participent régulièrement à des forums d'écoles d'ingénieurs (comme le forum CentraleSupélec en novembre 2024) et interviennent au sein d'universités afin de promouvoir le Groupe et ses métiers, de nouer des relations avec des étudiants et de déceler de futurs talents (ex : événement « *Be prepared* » CentraleSupélec en 2024). Des stages de pré-embauche et des stages d'été sont régulièrement proposés aux étudiants. Ces stages sont un vrai vivier de recrutement pour le Groupe.

- Dans un monde en perpétuel mouvement, avec des projets ambitieux et captivants, le Groupe *ABC arbitrage* souhaite rester ouvert à d'autres métiers ou d'autres passions. Cela inclut la rencontre d'hommes et de femmes qui pilotent et vivent des aventures humaines hors du commun par le sport ou les études. Sortir de son quotidien pour découvrir et partager le travail, les innovations, le dépassement de soi, pour regarder les choses autrement, pour s'enrichir, ce sont les objectifs du Groupe *ABC arbitrage* au travers de ses partenariats « coups de cœurs » :
 - Depuis l'année scolaire 2014/2015, le Groupe *ABC arbitrage* apporte son soutien financier aux Maisons des Jeunes Talents, association d'égalité des chances au programme innovant mené par la Fondation Groupe Primonial³. Cette association a pour objectif d'accompagner des jeunes élèves boursiers dans leur réussite aux classes préparatoires et aux concours d'entrée aux grandes écoles parisiennes. Deux jeunes filles sont ainsi parrainées tous les ans par *ABC arbitrage* par des marraines et parrains, employés du Groupe, qui les soutiennent au travers d'un accompagnement psychologique (soutien moral), académique (méthodologie et culture générale) ou encore d'une initiation à la vie professionnelle (découverte de l'entreprise et de ses codes), selon les besoins. Ils peuvent également faciliter la recherche de stages et d'emploi, en faisant bénéficier leurs filleules de leur réseau et de leur connaissance du monde professionnel. Au travers de ce partenariat, le Groupe souhaite pouvoir faciliter l'accès de la nouvelle génération, et notamment des filles, aux études scientifiques et espère ainsi, à son échelle, contribuer au développement et à la reconnaissance de l'excellence de la France dans ces domaines.
 - *ABC arbitrage* mène depuis de nombreuses années un programme de sponsoring en tant que « Partenaire Titre » du skipper Jean-Pierre Dick (écurie Absolute Dreamer). De 2018 à 2022, *ABC arbitrage* a soutenu la réalisation du projet de Jean-Pierre Dick, l'Easy To Fly, un catamaran de 8 mètres dont il est le concepteur. En 2022, Jean-Pierre Dick a remporté la Route du Rhum en catégorie Rhum Mono. Il a remporté la Caribbean 600 dans sa catégorie en 2023 et établit un nouveau record de la traversée de l'Atlantique en sens inverse, des Bermudes à Lorient.
 - Par le passé, le Groupe a également contribué au déploiement de l'action de Basis.point, association créée à l'initiative de l'industrie des fonds d'investissement irlandais, qui œuvre à l'amélioration de l'accès à la formation et des possibilités d'éducation de jeunes populations défavorisées en Irlande. Il continue à soutenir l'association.
 - En plus de ses partenariats historiques, le Groupe *ABC arbitrage* sponsorise également des athlètes et artistes d'avenir dans le cadre de son programme intitulé « *Young Multi-talented of ABC Arbitrage* » (YMTA) :
 - le surfeur Charly Quivront, qui participe à des compétitions de haut niveau et autres événements sportifs depuis 2016. Il a été Champion de France *shortboard Open* en 2022 ;
 - Charlotte Liautier, golfeuse professionnelle, a rejoint *ABC arbitrage* à compter de fin 2021 ;
 - *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.

2.8. Loyauté des pratiques et codes éthiques

La société *ABC arbitrage* est une société cotée sur un marché réglementé. En conséquence, et ce dès la signature du contrat de travail, chaque collaborateur du Groupe s'engage à respecter toute procédure de contrôle interne concernant

³ Abrisée par la Fondation de France, cette fondation d'entreprise reprend et réunit toutes les actions d'engagement et de mécénat menées jusqu'à présent au sein des différentes entités du Groupe Primonial. La Fondation Groupe Primonial a également repris et poursuit les actions de la Fondation Financière de l'Échiquier, dont fait partie « Maisons des jeunes talents », programme destiné à héberger et à accompagner des élèves boursiers admis en classes préparatoires aux grandes écoles à Paris.

l'intervention sur le marché de l'action *ABC arbitrage* et plus généralement les règles de prévention, légales ou réglementaires, des délits et manquements boursiers.

De même, la société *ABC arbitrage Asset Management* est une société de gestion dont l'activité est réglementée, soumise à divers agréments et sous le contrôle de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF). Les collaborateurs s'engagent à respecter toutes les règles professionnelles obligatoires des métiers de la gestion pour compte de tiers et notamment le respect de la primauté du client ou la lutte contre la corruption et le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme. Un règlement de déontologie public énonce les principes que s'engagent à respecter la Direction du Groupe *ABC arbitrage* et l'ensemble de ses collaborateurs dans le cadre notamment de l'activité de gestion de portefeuille pour compte de tiers. Il permet de clarifier et de définir la frontière entre ce qui est autorisé et ce qui ne l'est pas ainsi que les dispositions à prendre en cas de manquement à ces règles. Ce règlement précise les conditions dans lesquelles chaque dirigeant ou collaborateur de la société *ABC arbitrage* peut intervenir sur les marchés pour son propre compte, l'encadrement des informations confidentielles, privilégiées et quelques règles générales ou particulières aux gérants.

Afin de garantir le respect des meilleures pratiques, le Groupe *ABC arbitrage* s'est également doté de plusieurs chartes et codes éthiques :

- Règlement intérieur / code of conduct
- Politique anti-corruption
- Politique de lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT)
- Politique Droits humains
- Politique de gestion des données à caractère personnel
- Procédure lanceur d'alertes
- Charte d'achats responsables
- Politique anti-discrimination et harcèlement

Les chartes et codes éthiques et de déontologie (la procédure lanceurs d'alerte, la politique d'intervention des collaborateurs sur les marchés, le règlement intérieur, la charte informatique, etc.) sont présentés à tous les nouveaux arrivants et librement accessibles à tous les employés. Leurs contenus font l'objet de rappels (fenêtres d'intervention deux fois par an, etc.). Un point avec le déontologue pour s'assurer de la bonne compréhension des procédures est systématiquement organisé dans les 6 mois après la prise de fonction des collaborateurs. Les collaborateurs doivent formellement confirmer tous les ans avoir bien relu les procédures et règlements principaux et des formations internes sont proposées via le programme « *ABC University* ».

Les politiques éthiques sont par ailleurs publiées pour que les partenaires du Groupe puissent en prendre connaissance et s'y référer. Les procédures de contrôle interne et de gestion des risques sont également détaillées dans le rapport de gestion, afin de garantir une transparence et une diffusion claire des attentes en matière d'éthique et de conformité. 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. Ses normes éthiques sont régulièrement revues et auditées.

2.9. Système de lanceur d'alertes

Un système d'alerte anonyme est mis en place pour permettre aux employés et aux tiers de signaler toute suspicion de violation de la loi, des règlements ou des politiques du Groupe dont il a personnellement connaissance sans risque de représailles, ni rétribution. Toute personne qui le juge nécessaire peut lancer une alerte via l'adresse mail lanceurdalerteabc@gmail.com. Une information de la bonne réception du signalement ainsi que du délai raisonnable et prévisible nécessaire quant à l'examen de sa recevabilité et des modalités pour les suites données au 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 dédiée.

Cette vigilance constante en matière de conformité et d'éthique permet au Groupe de maintenir des pratiques exemplaires et d'éviter toute violation de ses codes de conduite depuis plusieurs années. En 2024, 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.).

2.10. 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 contrôlés. Les implantations à l'étranger du Groupe *ABC arbitrage* se sont réalisées sur des critères essentiellement opérationnels mais aussi avec une attention particulière accordée à l'indice de développement humain⁴ par pays. Les trois pays dans lesquels le Groupe est implanté sont ainsi classés dans la plus haute catégorie « *very high human development* ». L'Irlande est en septième position, Singapour en neuvième position et la France en vingt-huitième position de cet indice.

ABC arbitrage a par ailleurs pris note de la révision des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales sur la conduite responsable des entreprises⁵ et s'efforce de les respecter afin d'identifier, d'empêcher ou d'atténuer les potentiels impacts négatifs de ses activités. Enfin, le Groupe s'engage à respecter tous les droits humains, y compris ceux couverts par les principales conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)⁶. Cet engagement est désormais formalisé dans une Politique des Droits humains publique.

3. Informations environnementales

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

3.1. Empreinte carbone

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

Le Groupe a renouvelé l'exercice en 2024, en appliquant strictement la même méthode que les années précédentes, afin de pouvoir les suivre dans le temps. L'empreinte carbone d'*ABC arbitrage* a ainsi de nouveau été calculée avec une exigence maximale d'un point de vue méthodologique, notamment sur les points suivants :

- La mesure de l'empreinte carbone couvre tous les scopes (1, 2 et 3, à savoir les émissions directes générées par l'activité, les émissions associées à la consommation d'électricité et de chaleur et les émissions indirectes) et tous les postes d'émissions pertinents, pour couvrir un périmètre qui se veut exhaustif et tient compte de toutes les catégories significatives, y compris de périmètre 3. Seules les émissions associées à son portefeuille d'investissement (catégorie 3-15 du GHG Protocol) ont été exclues de ce calcul. Du fait de la technicité de ce

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

⁵ 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>

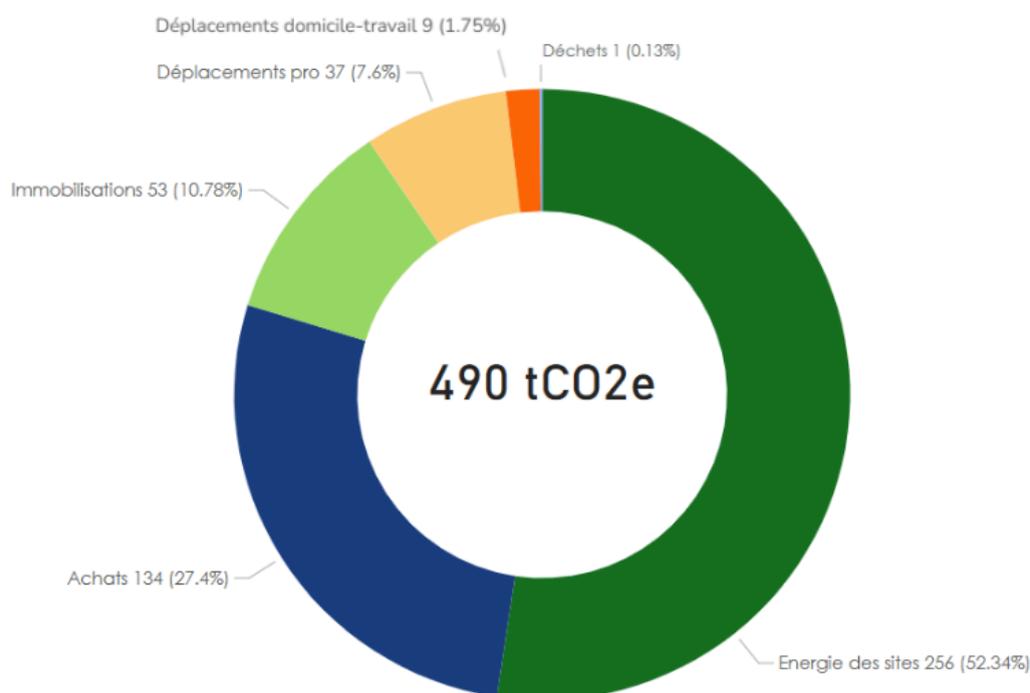
⁶ Organisation Internationale du Travail : <https://www.ilo.org/global/lang--fr/index.htm>

sujet, elles seront estimées séparément. Le travail est en cours. L'empreinte carbone prend ainsi en compte les usages du numérique, les achats et services supports, la consommation d'énergie et la gestion des déchets, les émissions associées à différents aspects de la vie professionnelle de ses collaborateurs (déplacements domicile-travail, etc.) ou encore les amortissements des bureaux comme du matériel informatique. La liste complète des postes inclus et exclus du calcul est détaillée dans la table de données (§5.).

- Tous les sites dans lesquels *ABC arbitrage* opère ont été pris en compte.
- La mesure s'appuie sur les facteurs d'émission et ratios monétaires les plus à jour et qui reflètent l'état des connaissances. Les données physiques, qui permettent une estimation plus précise des émissions, ont systématiquement été préférées aux données monétaires lorsqu'elles étaient disponibles.
- Les mesures de contributions au financement de projets bas carbone n'ont pas été prises en compte dans le calcul, qui vise à comptabiliser l'ensemble des émissions associées à l'activité du Groupe. En effet, de tels projets peuvent induire des émissions évitées mais ne peuvent « annuler » les émissions opérationnelles.
- Les niveaux d'incertitude ont été évalués pour les différents postes d'émissions.

ABC arbitrage estime ainsi son empreinte carbone pour l'année 2024 à :

- 0 tCO₂e pour le scope 1 (émissions directes générées par l'activité : pas de véhicule appartenant au Groupe ni d'émissions provenant de sources détenues ou contrôlées par l'organisme)
- près de 201tCO₂e pour le scope 2 (émissions associées à la consommation d'électricité et de chaleur) : ces émissions sont liées à la part « combustion » de l'énergie utilisée pour ses différents sites et sont calculées sur la base de la localisation
- près de 289 tCO₂e pour le scope 3 (tous les autres postes d'émissions indirects)
- soit 490 tCO₂e pour les 3 scopes, à l'exclusion des émissions associées à son portefeuille d'investissement, qui se répartissent comme suit :



Compte tenu des incertitudes, il est estimé que les émissions se situent dans une fourchette dont la borne haute pourrait atteindre 650 tCO₂e⁷. Ces incertitudes portent par exemple sur les facteurs d'émissions et ratios monétaires appliqués aux achats, pour lesquels l'empreinte carbone exacte des organismes prestataires ou produits n'est pas

⁷ Afin de refléter les potentielles sous-estimations des données disponibles, 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 : plus l'incertitude est élevée, plus le facteur d'augmentation est important.

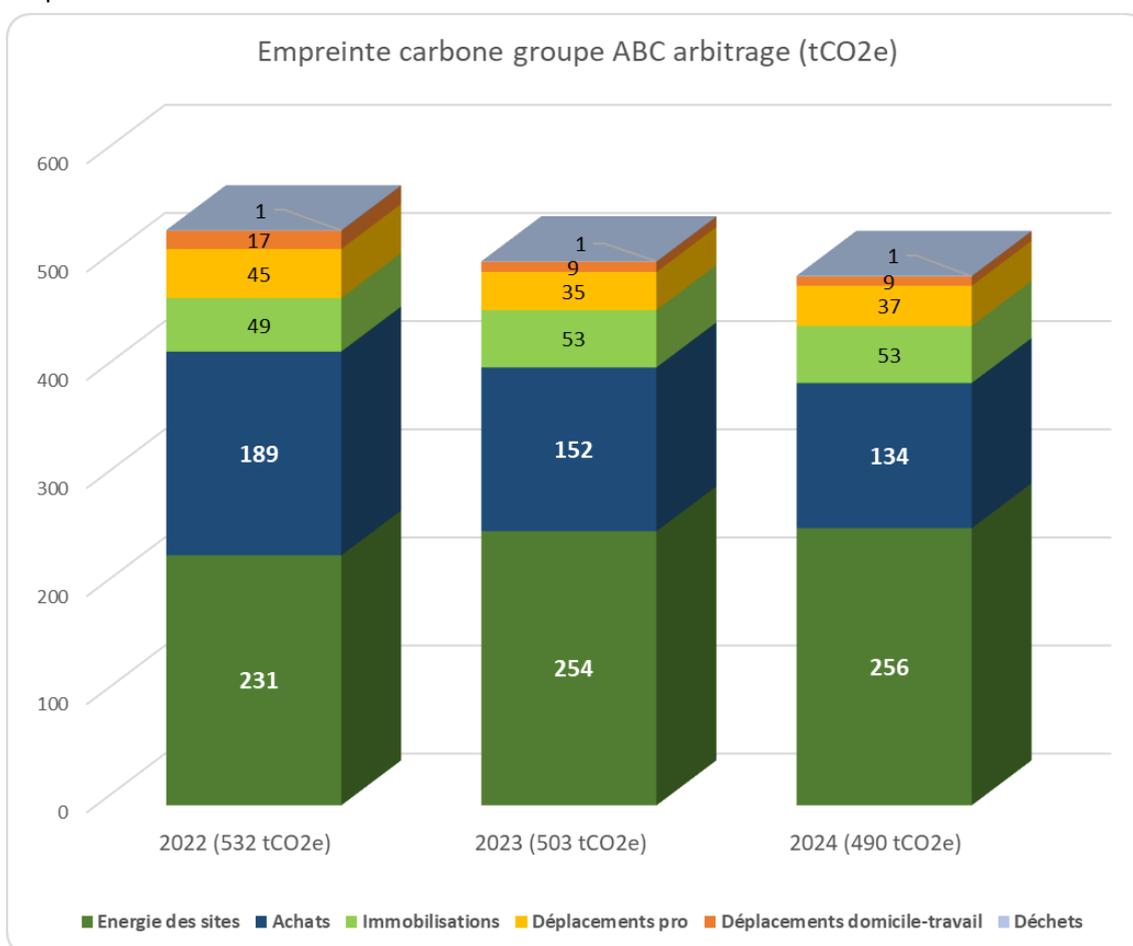
connue. Afin de réduire ces incertitudes, le Groupe entend demander systématiquement des données sur l’empreinte carbone réelle de ses fournisseurs de services afin de :

- gagner en précision pour le calcul de sa propre empreinte carbone (scope 3) et remplacer ainsi progressivement les estimations basées sur des données monétaires
- promouvoir le calcul de l’empreinte carbone liée à l’activité de entreprises partenaires et ainsi l’adoption plus large de cette pratique, afin de pouvoir mieux appréhender les risques et opportunités des activités sous-jacentes.

Niveau d'incertitude	Source de la donnée d'activité	Part des données par niveau d'incertitude
Très faible	Mesure directe (sites EU ETS)	6%
	Électricité (France)	
Faible	Électricité (hors France)	55%
	Transport (en km)	
Modéré	Immobilisations (en m ² ou tonne)	0%
Forte	Immobilisation (à l'unité)	11%
Très forte	Ratios monétaires	27%

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

Comparé à l’année 2023, l’empreinte carbone du Groupe a ainsi diminué d’environ 2,5 % en 2024. Cela s’explique essentiellement par une réduction des achats.



3.2. 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 :

- consommation d'énergie : afin de la maîtriser, *ABC arbitrage* :
 - 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, il est possible de citer le choix des Data Centers pour lesquels l'efficacité énergétique, la provenance de l'électricité, la présence locale d'une équipe de maintenance, ainsi que la consommation et le rendement électrique du matériel utilisé sont pris en compte, ou encore le fait de privilégier du matériel au ratio performance / watt élevé
 - a fait évoluer son Disaster Recovery Plan pour gagner en flexibilité et en mutualisation grâce aux plateformes Cloud
 - fait un bilan énergétique annuel
 - a fait un effort important d'optimisations logicielles afin de permettre une meilleure densité des services sur le matériel
 - fait systématiquement le choix de matériel avec un très bon niveau de performance par rapport à l'électricité consommée
 - configure ses systèmes, lorsque cela est possible, pour être énergétiquement efficaces
- immobilisations des appareils numériques : afin d'en limiter l'impact, *ABC arbitrage* :
 - utilise des composants d'occasion lorsque c'est possible
 - prolonge la durée de vie de ses équipements au delà de la durée de vie standard et opte pour des durées de garantie constructeur plus longues que la moyenne
 - essaie de trouver une seconde vie aux matériels informatiques (dons aux collaborateurs ou à des associations : Proximité et Simplon - dons réalisés via HelloZack, écoles etc.) et s'assure que les composants en fin de vie soient confiés aux filières de recyclage adéquates.
- Le Groupe *ABC arbitrage* entend également demander systématiquement 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 entend donc suivre dans le temps une série d'indicateurs pour mesurer sa performance - et son évolution - sur ces questions. Il s'attache également à explorer des nouvelles solutions pour réduire encore davantage l'impact de l'utilisation du numérique dans le futur.

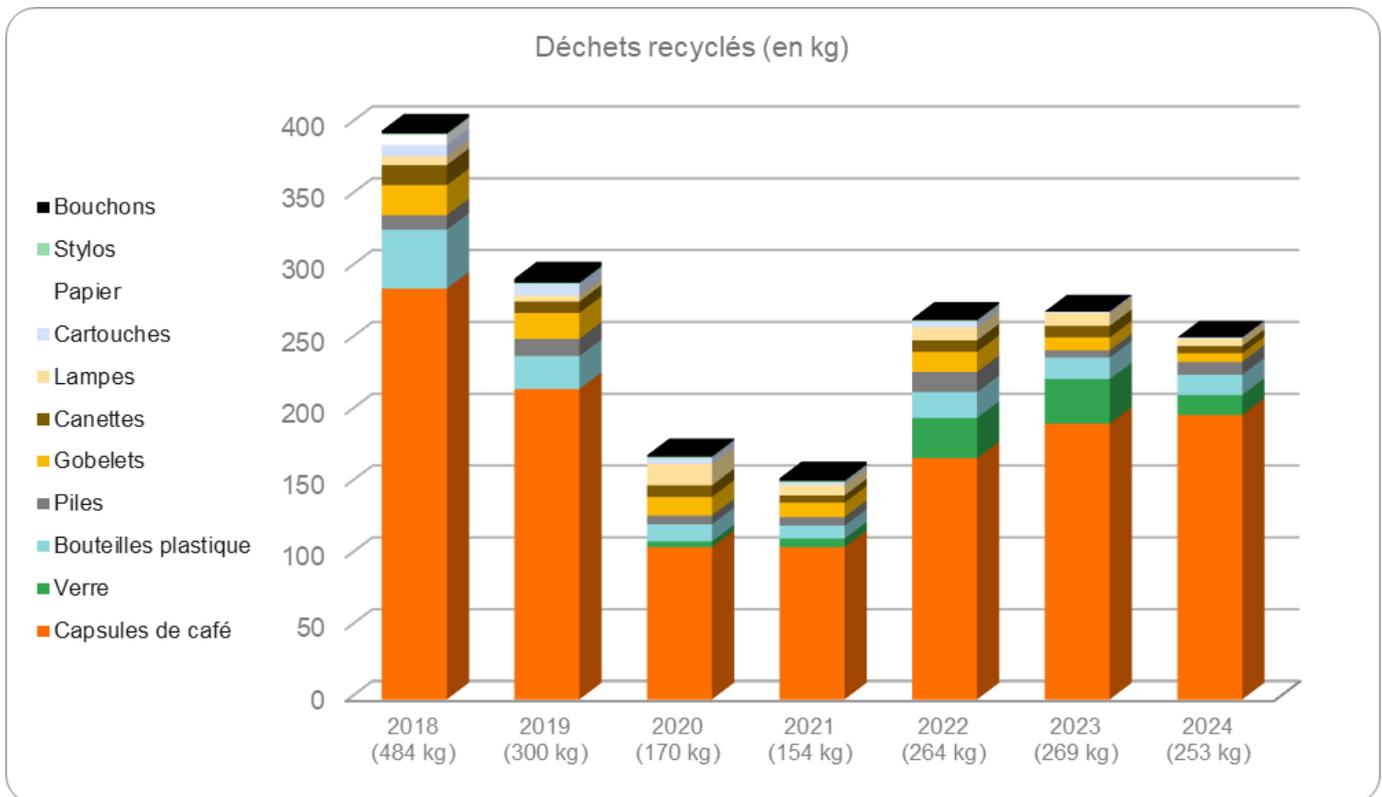
3.3. Pollution et gestion des déchets

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

- des bornes de tri sélectif (piles, ampoules, capsules de café, petits appareils électroniques et électriques, gobelets, canettes, bouteilles plastique, verre, stylos et bouchons) sont disposées dans les pièces de vie commune (espace café et zone de reprographie). L'entreprise Les Joyeux Recycleurs collecte les déchets et reverse 5 centimes de don à l'association d'insertion Ares Atelier (Paris, 18^{ème}) pour chaque kilogramme de déchets collecté. En 2024, 253 kg de déchets ont été collectés, soit 13 227 capsules de café (198 kg), 983 gobelets (6 kg), 720 bouteilles en plastique (14 kg), canettes (5 kg), 35 bouteilles en verre (14 kg), 1 cartouche (1 kg). L'entreprise Les Joyeux Recycleurs procède ensuite au recyclage des déchets ; les capsules de café sont ainsi transformées en canettes & trottinettes pour la partie aluminium et compost pour le marc de café, les gobelets en cintres ou bancs de jardin par exemple, etc. Au-delà de la gestion des déchets à proprement parler, ce suivi détaillé des déchets permet des actions ciblées ;

- des points d'apport volontaires sont mis à disposition des employés pour les déchets dangereux tels que les piles ou ampoules. Ainsi, 445 piles (9 kg) et 104 ampoules (5 kg) ont été collectées en 2024 ;
- les gobelets et contenants mis à la disposition des employés sont confectionnés en matières biodégradables, mais surtout ne sont utilisés qu'en cas de « dépannage », chaque collaborateur ayant reçu une tasse et une gourde en matériaux durables. Des fontaines à eau sont mises à disposition pour limiter la consommation des bouteilles plastique ;
- chaque bureau est équipé d'une poubelle de recyclage papier / carton ;
- la collecte des toners usagés est effectuée par le fournisseur pour le recyclage de ces déchets.

Depuis plusieurs années, le Groupe a ainsi une vision détaillée des déchets confiés aux filières de recyclage adéquates, notamment dans ses locaux parisiens (qui concentrent 89 % 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 mais cela s'explique par une fréquentation moindre des bureaux du fait de la crise sanitaire et du recours généralisé au télétravail. Le comparatif avec les années 2018 et 2019 montre une tendance à la baisse de la production des déchets, même corrigée du recours au télétravail et de l'augmentation des effectifs. Ramenés au nombre moyen d'employés sur l'année, les déchets ont ainsi de nouveau baissé d'environ 7 % en 2024. Les capsules de café représentent la part la plus importante des déchets générés : un test pour déployer des capsules réutilisables a été effectué en 2024. Il n'a malheureusement pas été concluant mais la réflexion se poursuit pour réduire ces déchets. Par ailleurs, les déchets d'équipements électriques et électroniques font l'objet d'un traitement spécifique (cf. paragraphe précédent).

Des mesures de prévention et de réduction des rejets dans l'air ont été prises. Notamment, le choix de la localisation de ses locaux dans le centre-ville ou bien desservis par les transports en commun à Paris, Singapour et Dublin n'est pas anodin et permet d'inciter les salariés à se déplacer en vélo ou en transports en commun. En conséquence, les trajets domicile - travail des salariés d'ABC *arbitrage* sont largement décarbonés puisque les transports en commun, le vélo (électrique ou non) et la marche sont utilisés dans près de 93 % des trajets effectués. En revanche, les trajets quotidiens

effectués en voiture ou deux-roues thermiques représentent près de 40 % des émissions de gaz à effet de serre émis pour ce type de déplacement alors qu'ils ne comptent que pour environ 6 % des kilomètres effectués.

ABC arbitrage souhaite encourager les transports doux et met à disposition de ses collaborateurs des parkings à vélo. Dans cette optique de valorisation des transports « verts », *ABC arbitrage* a mis en place un forfait « Mobilités durables » en 2024 et a modernisé son parking pour pouvoir accueillir davantage de vélos⁸.

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.

Tous les indicateurs relatifs à la pollution environnementale sont disponibles dans la table de données (§5).

3.4. Sobriété énergétique

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

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

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

Par ailleurs, le chauffage et la climatisation du Centorial sont produits par les réseaux de Paris (Compagnie Parisienne de Chauffage Urbain, [CPCU](#), qui affiche + de 50 % d'énergies locales, renouvelables et de récupération, et Fraîcheur de Paris). Le chauffage 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 faire des économies d'énergie. Selon BREEAM in-Use (BIU), le Centorial a été certifié « *very good* » pour « les performances énergétiques et environnementales du bâtiment » et « *good* » pour son « Management de l'exploitation ».

Le Groupe *ABC arbitrage* analyse néanmoins scrupuleusement ses consommations d'électricité au regard des différents équipements utilisés, afin d'identifier les éventuelles sources d'économie d'énergie possibles. Il a mis en place différentes actions pour diminuer sa consommation dans les bureaux parisiens (qui concentrent 89 % 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 près de 91 000 kWh en 2023 et 89 000 kWh en 2024.

Ce travail d'analyse et de recherche d'économie d'énergie s'est poursuivi en 2024 et la traduction concrète de ces engagements sur la consommation énergétique continuera d'être mesurée et suivie dans le temps.

Les informations relatives à la consommation d'énergie sont disponibles dans la table de données (§5).

⁸ Le taux d'utilisation du vélo dans les trajets domicile-travail a doublé entre 2023 et 2024 (part du vélo dans les kilomètres parcourus)

3.5. 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 (cf. point précédent).
- La consommation de papier et de matériel d'impression, sur laquelle le Groupe fait de constants efforts. Les processus du Groupe sont largement digitalisés diminuant sensiblement le recours aux impressions papiers. Le parc d'imprimantes, très limité (deux imprimantes partagées par l'ensemble des collaborateurs), fonctionne avec du papier recyclé. La numérisation des rapports financiers du Groupe s'inscrit également dans cette dynamique, tout comme la tenue de ses conseils d'administration, la campagne de e-consentement ou encore l'utilisation du portail Votaccess pour la préparation de l'Assemblée Générale. L'utilisation de support papier est désormais quasiment inexistante.
- Enfin, la consommation d'eau est minime et fait partie intégrante des charges relatives au loyer. De ce fait, aucune information détaillée concernant notre consommation d'eau n'est disponible.

3.6. Sensibilisation

Plusieurs actions de sensibilisation aux questions environnementales et sociales ont été menées en 2024 :

- une newsletter interne ESG est régulièrement envoyée à l'ensemble des collaborateurs. Elle reprend les évolutions marquantes sur les questions RSE et ESG, tant en interne qu'en externe ;
- le calcul de l'empreinte carbone d'*ABC arbitrage* pour l'année 2022 avait fait l'objet d'un atelier de travail avec la société Carbone 4 afin d'identifier les postes d'émission les plus impactants et préciser encore davantage la méthode de calcul. Des actions ont été engagées sur cette base en 2023 et 2024 ;
- un « *challenge de pas* » a été organisé à l'occasion de la semaine de la qualité de vie au travail. Une partie des dons a été reversée à l'association Association « *Cami Sport & Cancer* », qui a pour mission de développer des programmes d'activité physique thérapeutique pour des patients touchés par un cancer afin de limiter les effets indésirables des traitements, améliorer leurs chances de rémission et leur qualité de vie. Environ 1/3 des collaborateurs ont participé à ce challenge.
- relais des initiatives du Centorial, où sont situés les bureaux parisiens : collecte de jouets, etc. ou d'initiatives associatives dans l'outil de communication interne.
- après la Direction en 2022, les participants au groupe RSE ont 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 ;
- des e-mails rappelant les bonnes pratiques (éteindre les écrans d'ordinateur et les lumières de bureau le soir, limiter les impressions papiers, incitation au recyclage, etc.) sont régulièrement envoyés aux collaborateurs.

Empreinte carbone

- ✓ Empreinte carbone exhaustive (scopes 1, 2 et 3)
- ✓ Mise à jour annuelle
- ✓ Levier pour identifier les actions les plus impactantes (ex : IT)

Communication interne

- ✓ Newsletter RSE / ESG interne
- ✓ Rappels des bonnes pratiques, sur la base d'indicateurs
- ✓ Sessions de sensibilisation (Fresque du climat, etc.) et formations

4. En un coup d'œil...

Utilisation des ressources

- ✓ Plan d'économie d'énergie, en partenariat avec **Ecowatt** (GRT français)
- ✓ Critères environnementaux pour les achats, y compris pour les Data Centers
- ✓ Numérisation des processus du groupe
- ✓ IT : Paramétrage des équipements, mutualisation des ressources, etc.

Diversité et inclusion

- ✓ 12 nationalités différentes
- ✓ Plan d'action pour l'égalité, incl. de rémunération & Politique d'égalité hommes / femmes à 360°
- ✓ Équilibre hommes / femmes au CA
- ✓ Formations techniques et soft skills

Équilibre vie pro & vie privée

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

Autres parties prenantes

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



Vie pro & dialogue social

- ✓ CSE & groupe de travail RSE
- ✓ Intégration et événements d'entreprise réguliers
- ✓ Enquêtes de satisfaction : GPTW, note glassdoor : 4,9/5
- ✓ Entretiens professionnels, Programme "ABC University"

Engagement associatif

- ✓ Programmes éducatifs : Maisons des Jeunes Talents & basis.point
- ✓ Sport / art : J.-P. Dick, Young Multi Talented of ABC arbitrage (C. Liautier, C. Quivront, M. Latour) & artistes français

Santé

- ✓ Formations premiers secours, évacuation incendie, etc.
- ✓ Prise en charge de la complémentaire santé (base)
- ✓ Sensibilisation : alimentation, sport
- ✓ Campagnes de vaccination volontaire
- ✓ Prévention violence, harcèlement & risques psychosociaux

Gestion des déchets

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

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

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



ABC arbitrage est parmi les « [Best Workplaces 2024](#) » !

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](#) !

5. Table de données⁹

5.1. Indicateurs sociaux

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

⁹ Les indicateurs sont calculés pour l'ensemble du Groupe. Lorsque les données ne sont pas disponibles sur ce périmètre, elles sont la plupart du temps calculées pour le périmètre français uniquement (89 % des effectifs).

¹⁰ L'effectif total inclut les salariés en CDI, les apprentis (catégorie « autres ») et les dirigeants mandataires sociaux.

¹¹ Quartys Ltd implantée en Irlande.

¹² ABC Arbitrage Asset Management Asia Pte Ltd implantée à Singapour.

Indicateur	Unité	Périmètre	2024	2023	2022
Nombre moyen d'années d'ancienneté	ans	Groupe complet	8,6	8,5	8
Nombre moyen d'années d'ancienneté pour les hommes	ans	Groupe complet	8,1	non disponible	non disponible
Nombre moyen d'années d'ancienneté pour les femmes	ans	Groupe complet	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	7	8	non disponible
Nombre de managers	nombre	Groupe complet	5	6	5
Nombre de personnes dans la direction générale (Directeurs)	nombre	Groupe complet	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	102	97	93
CDI (31/12)	% de l'effectif	Groupe complet	94 %	94 %	93 %
Mandataires (31/12)	nombre total de mandataires	Groupe complet	4	4	5
Mandataires (31/12)	% de l'effectif	Groupe complet	4 %	4 %	5 %
Stagiaires (31/12)	nombre total de stagiaires	Groupe complet	0	0	0
Stages (31/12)	% de l'effectif	Groupe complet	0 %	0 %	0 %
Cadres (31/12)	nombre total d'employés	Groupe complet	106	101	98
Cadres (31/12)	% de l'effectif	Groupe complet	98 %	98 %	98 %
Apprentis (31/12)	nombre total d'apprentis	Groupe complet	2	2	2
Apprentis (31/12)	% de l'effectif	Groupe complet	2 %	2 %	2 %
Stages de courte durée	nombre de stages dans l'année	Groupe complet	1	1	1
Stages de pré-embauche	nombre de stages dans l'année	Groupe complet	1	3	1
Taux de transformation des stages de pré-embauche en CDI	%	Groupe complet	0 %	33,3 %	100 %
Rotation des effectifs					
Recrutements en CDI	nombre	Groupe complet	17	15	18

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

Informations relatives au télétravail et à l'organisation du travail

Accord de télétravail (TT)	/	Groupe complet	Oui	Oui	Oui
% de l'effectif autorisé à avoir recours au télétravail	% de l'effectif	Groupe complet	100 %	100 %	100 %
Nombre de jours de télétravail	jours / mois	UES FRANCE	12	12	12
Nombre de jours moyen de télétravail (hors contrat 100% TT)	jours / an / salarié	UES FRANCE	80,5	83	67

¹³ Les « autres fins de contrats » correspondent à une fin de contrat d'apprentissage et deux ruptures de période d'essai.

Indicateur	Unité	Périmètre	2024	2023	2022
% moyen de TT / personne (hors contrat 100% TT)	%	UES FRANCE	37 %	38 %	non disponible
Horaires de travail flexibles	Oui / non	Groupe complet	Oui	Oui	Oui
Temps partiel	nombre de salariés	Groupe complet	4	3	3

Informations relatives aux formations

Heures passées en formation externe	heures	UES FRANCE	190	466	non disponible
Heures passées en formation interne (« ABC University »)	heures	Groupe complet	364	non disponible	non disponible
Nombre de formations externes réalisées	nombre	UES FRANCE	14	19	non disponible
Nombre de formations internes différentes réalisées (« ABC University »)	nombre	Groupe complet	12	non disponible	non disponible
Pourcentage de salariés qui ont bénéficié d'une formation externe	%	UES FRANCE	19 %	58 %	33 %
Pourcentage de salariés qui ont bénéficié d'une formation interne (« ABC University »)	%	Groupe complet	77 %	non disponible	non disponible
Dépenses de formation externe (coût prestation (hors salaire) conférences exclues)	€ / ETP moyen	UES FRANCE	307	496	422
Dépenses de formation interne (temps homme) (« ABC University »)	€ / ETP moyen	Groupe complet	334	non disponible	non disponible
Nombre moyen d'heures de formations externes annuelles / collaborateur	heures / an / collaborateur	UES FRANCE	2	5	non disponible
Nombre moyen d'heures de formations internes annuelles / collaborateur (« ABC University »)	heures / an / collaborateur	Groupe complet	3,1	non disponible	non disponible
Nombre moyen d'heures de formations externes annuelles / homme	heures / an / collaborateur	UES FRANCE	2,1	4,3	non disponible
Nombre moyen d'heures de formations internes annuelles / homme (« ABC University »)	heures / an / collaborateur	Groupe complet	3	non disponible	non disponible
Nombre moyen d'heures de formations externes annuelles / femme	heures / an / collaborateur	UES FRANCE	1,3	7,4	non disponible
Nombre moyen d'heures de formations internes annuelles / femme (« ABC University »)	heures / an / collaborateur	Groupe complet	3,3	non disponible	non disponible
Nombre de salariés qui ont suivi un parcours diplômant ou certifiant	nombre de collaborateurs	UES FRANCE	0	2	non disponible
Moyenne de la note satisfaction des participants aux formations internes (« ABC University »)	Moyenne note / 5	Groupe complet	4,6	non disponible	non disponible
Pourcentage de salarié qui ont reçu un questionnaire de satisfaction à l'issue de sa formation interne	%	UES FRANCE	100 %	non disponible	non disponible
Pourcentage de salarié qui ont reçu un questionnaire de satisfaction à l'issue de sa formation externe	%	Groupe complet	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 %	non disponible
Formations aux normes éthiques (déontologie, anti-corruption, etc.)	% de l'effectif	Groupe complet	100 %	100 %	100 %

Indicateur	Unité	Périmètre	2024	2023	2022
Formations « santé et sécurité »	nombre de collaborateurs	UES FRANCE	0	29	non disponible

Informations relatives aux absences

Taux d'absentéisme ¹⁴	%	UES FRANCE	0,8 %	0,7 %	0,8 %
Durée moyenne d'une absence non prévue	jours	UES FRANCE	3	1,95	2,9
Salariés ayant droit à des congés familiaux	% des effectifs	UES FRANCE	100 %	100 %	100 %
Salariés ayant pris des congés familiaux	% des effectifs	UES FRANCE	20 %	38,7 %	non disponible
Salariés ayant pris des congés familiaux	% des hommes	UES FRANCE	19 %	42 %	non disponible
Salariés ayant pris des congés familiaux	% des femmes	UES FRANCE	24 %	27 %	non disponible
Congé maternité rémunéré	nombre total de semaines	UES FRANCE	16	16	16
Congé paternité rémunéré	nombre total de jours	UES FRANCE	28	28	28
Congés sans solde	nombre de salariés	Groupe complet	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	23%	24%	25%
Femmes dans les effectifs	nombre	Groupe complet	24	24	24
Femmes dans les nouvelles embauches	%	Groupe complet	18%	non disponible	non disponible
Femmes dans les nouvelles embauches	nombre	Groupe complet	2	non disponible	non disponible
Femmes parmi les apprentis	%	Groupe complet	0 %	50%	non disponible
Femmes parmi les apprentis	nombre	Groupe complet	0	1	non disponible
Femmes parmi les membres exécutifs (Direction générale)	%	Groupe complet	14 %	14 %	12,5 %
Femmes parmi les membres exécutifs (Direction générale)	nombre	Groupe complet	1	1	1
Femmes parmi les managers	%	Groupe complet	60 %	50 %	40 %
Femmes parmi les managers	nombre	Groupe complet	3	3	3
Femmes au Board	%	ABC arbitrage	40 %	40 %	60 %
Femmes au Board	nombre	Groupe complet	2	2	3
Pourcentage de femmes impliquées dans les décisions d'investissement (loi Rixain)	%	Groupe complet	32 %	31 %	35 %

¹⁴ 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	2024	2023	2022
Salariés ayant bénéficié d'un congé maternité ou paternité payé à taux complet	nombre de collaborateurs	Groupe complet	8	6	non disponible
Plan d'action sur l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes	oui / non	Groupe complet	oui	oui	oui
Suivi de données salariales basées sur le genre	oui / non	Groupe complet	oui	oui	oui
Nombre total d'incidents de discrimination signalés	nombre	Groupe complet	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 %
Forfait de base de la mutuelle	% payé par l'entreprise	UES FRANCE	100 %	100 %	100 %
Équipe de santé et de sécurité	nombre de collaborateurs	UES FRANCE	11	11	non disponible
Vaccination contre la grippe	% de l'effectif	UES FRANCE	35 %	36 %	33 %
Accidents du travail	nombre	Groupe complet	0	0	0
Maladies professionnelles	nombre	Groupe complet	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	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
Taux de gravité (millions d'heures perdues en raison de blessures pour 100 employés)	%	Groupe complet	0 %	0 %	0 %
Total Recordable Injury Rate (TRIR) pour 100 employés, y compris sous-traitants, travailleurs temporaires et toutes les opérations pertinentes	%	Groupe complet	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
Solution de gestion du stress	oui / non	Groupe complet	oui	oui	oui
Initiatives en matière de sport et de santé	oui / non	Groupe complet	oui	oui	oui

Informations relatives aux droits et bénéfices sociaux

Dialogue social					
Conventions collectives	% de l'effectif	UES FRANCE	100 %	100 %	100 %
Représentations des travailleurs	% de l'effectif	UES FRANCE	100 %	100 %	100 %
Evaluations régulières et développement de carrière	% de l'effectif	Groupe complet	100 %	100 %	100 %
Avantages sociaux et indicateurs de satisfaction					
Salariés éligibles aux avantages sociaux (hors rémunération)	% de l'effectif	Groupe complet	100 %	100 %	100 %
Place en crèche possible	% de l'effectif	UES FRANCE	100 %	100 %	100 %

Indicateur	Unité	Périmètre	2024	2023	2022
Label Great Place to Work (GPTW)	oui / non	Groupe complet	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	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 %	non disponible
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 %	non disponible
Note générale Glassdoor	note	UES FRANCE	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	4,5 / 5	4,2 / 5	non disponible

5.2. Indicateurs environnementaux

Indicateur	Unité	Périmètre	2024	2023	2022
Informations relatives à l’empreinte carbone du Groupe					
Empreinte carbone scope 1	tCO ₂ e	Groupe complet	0	0	0
Empreinte carbone scope 2 (location-based)	tCO ₂ e	Groupe complet	201	198	177
Empreinte carbone scope 3	tCO ₂ e	Groupe complet	289	304	355
Empreinte carbone scope 3-1 : Produits et services achetés	tCO ₂ e	Groupe complet	187	203	237
Empreinte carbone scope 3-2 : Biens immobilisés	tCO ₂ e	Groupe complet	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	55	55	54
Empreinte carbone scope 3-5 : Déchets générés	tCO ₂ e	Groupe complet	1	1	1
Empreinte carbone scope 3-6 : Déplacements professionnels	tCO ₂ e	Groupe complet	37	35	45
Empreinte carbone scope 3-7 : Déplacements domicile travail	tCO ₂ e	Groupe complet	9	9	17
Empreinte carbone scope 3-15 : Investissements	tCO ₂ e	Groupe complet	En cours de calcul	Méthodologie en réflexion	Non disponible
Empreinte carbone scopes 1,2 et 3	tCO ₂ e	Groupe complet	490	503	532
Intensité carbone	kgCO ₂ e / k€ ¹⁵	Groupe complet	9,6	12,8	8,7
Intensité carbone	kgCO ₂ e / EVIC ¹⁶	Groupe complet	1,69	1,73	1,36
Intensité carbone	kgCO ₂ e / ETP moyen	Groupe complet	4 375	4 790	5 600
Catégories d'émissions de GES de scope 3 incluses dans l'inventaire	Catégories GHG Protocol	Groupe complet	3-1 Produits et services achetés 3-2 Biens immobilisés 3-3 Emissions liées aux combustibles et à l'énergie (non inclus dans le scope 1 ou 2) 3-5 Déchets générés 3-6 Déplacements professionnels 3-7 Déplacements domicile travail		

¹⁵ Calculée comme : kgCO₂/produit d'activité courante

¹⁶ Enterprise Value Including Cash (EVIC) représente la somme de la capitalisation boursière à la date de clôture de l'exercice auquel s'ajoute la valeur nette des dettes et des intérêts des minoritaires (aucune déduction de la trésorerie à l'actif n'est effectuée).

Indicateur	Unité	Périmètre	2024	2023	2022
Catégories d'émissions de GES de scope 3 exclues de l'inventaire	Catégories GHG Protocol	Groupe complet			
			3-4 Transport de marchandise amont et distribution (N/A) 3-8 Actifs en leasing amont (N/A) 3-9 Transport de marchandise aval et distribution (N/A) 3-10 Transformation produits vendus (N/A) 3-11 Utilisation produits vendus (N/A) 3-12 Fin de vie produits vendus (N/A) 3-13 Actifs en leasing aval (N/A) 3-14 Franchises (N/A) 3-15 Investissements (en cours)		
Répartition par catégories de postes d'émission					
Energie des sites (scopes 2 & 3-3)	tCO ₂ e	Groupe complet	256	254	231
Achats (scope 3-1 en partie)	tCO ₂ e	Groupe complet	134	152	189
Immobilisations (scope 3-1 en partie)	tCO ₂ e	Groupe complet	53	53	49
Déplacements professionnels (scope 3-6)	tCO ₂ e	Groupe complet	37	35	45
Déplacements domicile - travail (scope 3-7)	tCO ₂ e	Groupe complet	9	9	17
Déchets (scope 3-5)	tCO ₂ e	Groupe complet	1	1	1
Informations relatives aux déchets					
Total déchets recyclés	kg	Groupe complet	253	269	264
Gobelets recyclés	kg	Groupe complet	6	9	14
Bouteilles plastique recyclées	kg	Groupe complet	14	15	18
Canettes recyclées	kg	Groupe complet	5	8	8
Capsules de café recyclées	kg	Groupe complet	198	192	168
Verre recyclé	kg	Groupe complet	14	31	28
Cartouches recyclées	kg	Groupe complet	1	1	4
Piles recyclées	kg	Groupe complet	9	5	14
Lampes recyclées	kg	Groupe complet	5	9	9
Stylos recyclés	kg	Groupe complet	0	0	1
Bouchons recyclés	kg	Groupe complet	0	0	1
Total déchets recyclés / ETP moyen	kg/ETP	Groupe complet	2,3	2,6	2,8

Indicateur	Unité	Périmètre	2024	2023	2022
Informations relatives aux transports domicile-travail					
Part des transports doux ¹⁷ pour les déplacements domicile-travail	% des km effectués	Groupe complet	6 %	4,9 % ¹⁸	non disponible
Part totale des transports en commun pour les déplacements domicile-travail	% des km effectués	Groupe complet	87,5 %	89,6 % ¹⁶	non disponible
Part des transports en commun intra-urbains pour les déplacements domicile- travail	% des km effectués	Groupe complet	25,5 %	20,7 %	non disponible
Part des transports en commun interurbains pour les déplacements domicile-travail	% des km effectués	Groupe complet	61,9 %	68,9 %	non disponible
Part des transports individuels thermiques pour les déplacements domicile-travail	% des km effectués	Groupe complet	5,5 %	4,9 % ¹⁶	non disponible
Part des transports individuels électriques pour les déplacements domicile-travail	% des km effectués	Groupe complet	1 %	0,6 %	non disponible
Informations relatives à la consommation d'énergie					
Consommation d'électricité ¹⁹	kWh	Groupe complet	1 007 923	1 026 483	1 059 213
Consommation d'électricité des bureaux	kWh	UES FRANCE	88 852	91 539	108 020
Programme d'économies d'énergie	oui / non	UES FRANCE	Oui	Oui	Oui
Consommation totale de gaz	kWh	UES FRANCE	0	0	0
Consommation totale de pétrole	kWh	UES FRANCE	0	0	0
Bllan énergétique des activités	oui / non	UES FRANCE	Oui, annuel	Oui, annuel	Oui, annuel
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

¹⁷ [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.

¹⁸ Corrigé par rapport aux informations publiées dans le rapport portant sur l'année 2023

¹⁹ Y compris Data centers en hosting

5.3. Indicateurs de gouvernance

Indicateur	Unité	Périmètre	2024	2023	2022
------------	-------	-----------	------	------	------

Informations relatives à la gouvernance du Groupe

Administrateurs indépendants	% des administrateurs	Groupe complet	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	2.8	5.7	non disponible
Fréquence des votes sur la rémunération des dirigeants	Fréquence	Groupe complet	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 %	92 %
Cotisations des associations professionnelles, des associations sectorielles et des associations d'entreprises	k€	Groupe complet	24 k€	22 k€	non disponible
Montant total des dons et sponsorings effectués par l'entreprise	k€	Groupe complet	124 k€	129 k€	137 k€
Montant total des contributions politiques effectuées par l'entreprise	k€	Groupe complet	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	3	3	2
Administrateurs présents au comité RSE	% des administrateurs	Groupe complet	60 %	100 %	N/A
Nombre de réunions du groupe de travail RSE (+ task forces)	nombre	Groupe complet	3 (8)	2 (7)	4 (non disponible)
Nombre de réunions du Comité Social et économique (CSE)	nombre	Groupe complet	6	6	6
Salariés dans les groupes RSE	% des effectifs	Groupe complet	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
Participation « Fresque du climat »	% des effectifs, y compris directeurs et managers	Groupe complet	20 %	23 %	12 %
Formation handicap	% des effectifs, y compris directeurs et managers	Groupe complet	19 % (+ environ 50 % des effectifs sensibilisés)	non disponible	non disponible
Nombre de salariés ayant suivi la formation « ABC University » sur le thème ESG/RSE	nombre de salariés	Groupe complet	38	non disponible	non disponible

Indicateur	Unité	Périmètre	2024	2023	2022
Pourcentage de salariés ayant suivi la formation « ABC University » sur le thème ESG/RSE	% des effectifs	Groupe complet	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
Membre SBAI	oui / non	ABC arbitrage Asset Management	Oui	Oui	Non
Membre AFG	oui / non	ABC arbitrage Asset Management	Oui	Oui	Oui
Membre Middlednext	oui / non	ABC arbitrage	Oui	Oui	Oui
Partenaire Ecowatt	oui / non	ABC arbitrage	Oui	Oui	Oui

Informations relatives aux politiques et procédures

Politique de confidentialité des données	oui / non	Groupe complet	Oui	oui, non publique	oui, non publique
Politique de lutte contre le blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme	oui / non	Groupe complet	Oui	non, incluse dans règlement intérieur	non, incluse dans règlement intérieur
Politique de lanceur d'alerte et système de lanceur d'alerte protégé	oui / non	Groupe complet	Oui	oui, non publique	oui, non publique
Protection lanceur d'alerte	% de l'effectif	Groupe complet	100 %	100 %	100 %
Politique de non-discrimination et de lutte contre le harcèlement	oui / non	Groupe complet	Oui	non, incluse dans règlement intérieur	non, incluse dans règlement intérieur
Charte d'achats responsables, y compris sur les questions anticorruption	oui / non	Groupe complet	Oui	non formalisée	non formalisée
Politique sur les droits humains	oui / non	Groupe complet	Oui	non formalisée	non formalisée
Politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	oui / non	Groupe complet	Oui	Non	Non
Plan d'action politique handicap	oui / non	Groupe complet	Oui	Non	Non
Politique de protection des données personnelles	oui / non	Groupe complet	Oui	oui, non publique	oui, non publique
Politique de prévention de la corruption	oui / non	Groupe complet	Oui	non, incluse dans règlement intérieur	non, incluse dans règlement intérieur
Politique d'éthique des affaires	oui / non	Groupe complet	Oui	non, incluse dans règlement intérieur	non, incluse dans règlement intérieur

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

Informations relatives à la déontologie et à l'éthique des affaires²⁰

Infractions connues aux dispositions législatives ou réglementaires	nombre	Groupe complet	0	0	0
Niveau de responsabilité pour les questions éthiques	grade	Groupe complet	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
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 %
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
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
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
Nombre de cas avérés de corruption, de pratiques anti-concurrentielles, de discrimination ou harcèlement, de violation de données personnelles, de conflits d'intérêt, de LCB-FT, de délit d'initié ayant entraîné le renvoi ou la sanction de travailleurs	nombre	Groupe complet	0	0	0
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
Lutte contre la corruption - Collaborateurs sensibilisés	% des effectifs	Groupe complet	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

²⁰ 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	2024	2023	2022
Audit					
Audit des politiques de lutte contre la corruption	oui/non	Groupe complet	Oui, revue régulière de la politique et contrôle par le déontologue	Oui, revue régulière de la politique et contrôle par le déontologue	Oui, revue régulière de la politique et contrôle par le déontologue
Audits réguliers des normes éthiques	oui/non	Groupe complet	Oui, revue régulière	Oui, revue régulière	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 / CISO : membre du Board	CTO / CISO : membre du Board	CTO / CISO : membre du Board
Recueil d'informations sur ses clients ou d'autres personnes physiques	oui / non	Groupe complet	non, sauf si la loi l'exige (ex : KYC)	non, sauf si la loi l'exige (ex : KYC)	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	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 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
Nombre total de violations de la sécurité de l'information	Nombre	Groupe complet	0	0	0