

Vontobel

Extrait du rapport de gestion annuel

2022

Responsabilité d'entreprise
et durabilité




A propos de la couverture:

Surface, 2015 – la photo de couverture du rapport de durabilité de cette année met à l'honneur une œuvre de l'artiste sud-coréen Dongkyun Vak (*1992), lauréat de la troisième édition du prix pour la jeune photographie contemporaine **A New Gaze** décerné tous les deux ans par Art Vontobel. Conçu comme un tremplin, ce prix vise à soutenir les jeunes artistes du monde entier dans la réalisation de leur projet – de la conception à l'exposition accompagnée d'une publication. Le projet **Heatwave** de Dongkyun Vak était consacré au thème «La responsabilité à l'ère de l'anthropocène». Avec **Heatwave**, l'artiste met en lumière les tensions entre nature et culture, entre l'humain et la technologie dans l'anthropocène: au lieu de documenter la destruction de notre planète, ses photos en montrent les «symptômes». Surface représente en gros plan un «tétrapode»: ces éléments en béton sont particulièrement utilisés dans les pays asiatiques pour la protection du littoral, car ils servent entre autres à atténuer la force des vagues et à protéger ainsi les humains contre les catastrophes naturelles dont la fréquence augmente en raison du changement climatique. À l'inverse, la production de ciment est connue comme l'un des principaux moteurs du changement climatique. Dongkyun Vak illustre ainsi les relations paradoxales entre cause et effet, et place le rôle essentiel de la technologie dans ce tournant historique au centre de son travail.

L'exposition **Heatwave** a été présentée au public de mai à septembre 2022 à notre siège de Zurich.

<https://anewgaze.vontobel.com>

Surface, 2015, Archival pigment print, 80 x 54 cm, Dongkyun Vak

 Vontobel imprime sur du papier 100% recyclé: la fabrication du papier recyclé consomme environ 1,5 fois moins d'énergie et 2,5 fois moins d'eau que la production de papier à partir de fibres fraîches. De plus, le papier recyclé réduit les émissions de gaz à effet de serre de plus de 20%. Nous compensons les émissions restantes par différents projets de CO2 dans le monde.

Plus d'informations:
vontobel.com/durabilite

REMARQUES SUR LES CHIFFRES

Les montants présentés dans la partie comptable sont arrondis. Il est donc possible que l'addition des chiffres ne corresponde pas exactement aux montants globaux indiqués dans les tableaux et dans le texte. Les pourcentages et les variations en pour cent sont calculés sur la base de chiffres arrondis dans les tableaux et dans le texte et peuvent ne pas refléter exactement les pourcentages et variations en pour cent qui résulteraient d'un calcul basé sur des chiffres non arrondis. Un champ vide signifie que la position correspondante ne contient pas de valeur. 0,0 signifie que la position correspondante contient une valeur qui s'élève à 0,0 en étant arrondi.

Responsabilité d'entreprise & durabilité

89	Préambule
90	Notre Sustainability Positioning
92	Notre contribution aux SDG
93	ESG Investing
98	Durabilité économique
100	Durabilité écologique
103	Durabilité sociale
113	Informations générales
118	Index du contenu GRI
122	Index pacte mondial de l'ONU
124	Rapport du réviseur indépendant

* La numération des pages correspond à celle de la version allemande du rapport de gestion 2022 de Vontobel

Préambule

L'année 2022 nous a confrontés à des défis politiques et économiques majeurs. Les démocraties européennes sont durement affectées par une guerre que nous n'imaginions plus possible sous une telle forme. Les dividendes de la paix, qui ont apporté stabilité politique et prévisibilité à l'Europe depuis 1945, sont aujourd'hui épuisés. Les conséquences de ce conflit posent à l'Europe occidentale des défis économiques et sociaux parfois gigantesques, en particulier dans le domaine de l'approvisionnement et de la sécurité énergétiques. La hausse des prix sur les marchés de l'énergie a également accéléré l'inflation, qui a déjà atteint des taux de croissance à deux chiffres dans plusieurs pays. Face à ces bouleversements politiques et aux difficultés économiques et sociales qui en découlent pour les ménages, les entreprises et les États dans leur ensemble, il s'agit d'employer toutes nos forces à faire avancer le processus de transformation existentielle actuellement à l'œuvre vers une économie et une société durables – en dépit de tous les problèmes et inquiétudes qui sont aujourd'hui les nôtres.

En tant que société d'investissement opérant à l'échelle mondiale et acteur de la société, nous avons la volonté de participer activement à cette transformation dans le cadre de nos possibilités. Nous entendons contribuer à la réalisation des Objectifs de développement durable des Nations unies (ODD) et nous engageons en faveur de l'objectif de l'Accord de Paris sur le climat afin de limiter le réchauffement de la planète à un niveau bien inférieur à 2°C, voire à 1,5°C.

Afin que nous puissions continuer à nous concentrer sur notre performance en matière de durabilité en 2023, le conseil d'administration et la direction de Vontobel ont poursuivi le développement du Sustainability Positioning de l'entreprise et de ses six Sustainability Commitments en les définissant comme lignes directrices stratégiques dès 2023. Celles-ci indiquent de quelle manière nous comptons transformer notre entreprise en direction de l'objectif zéro émission nette, comment nous aidons nos clients à réaliser leurs ambitions en matière de durabilité au travers de nos compétences, de nos conseils et de nos solutions d'investissement, et enfin comment, en tant qu'entreprise, nous offrons à chaque collaborateur/-rice un environnement de travail inclusif et motivant qui lui permette de contribuer au succès de Vontobel.

Notre rapport de durabilité 2022 se veut un compte rendu transparent de notre performance en matière de durabilité; il présente tout ce que nous avons accompli, mais aussi le chemin qu'il nous reste encore à parcourir.

Dans cette optique, nous sommes fermement convaincus que le succès à long terme de notre entreprise repose sur une condition essentielle: agir dans l'intérêt de la société tout en assumant nos responsabilités sociales et environnementales. C'est cette conviction qui nous guide depuis la création de Vontobel en 1924.



Dr. Zeno Staub
Chief Executive Officer Vontobel

Notre Sustainability Positioning

En 2022, le conseil d'administration a posé les fondements stratégiques de l'engagement de Vontobel en faveur de la durabilité à partir de 2023. Notre Sustainability Positioning et nos six Sustainability Commitments ont été définis en collaboration avec la direction. Les Sustainability Commitments portent sur les principaux leviers dont nous disposons en tant que banque d'investissement internationale et entreprise citoyenne pour tenir les promesses de notre Sustainability Positioning. Le conseil d'administration reçoit des comptes rendus réguliers sur les progrès des travaux relatifs aux Sustainability Commitments.

En œuvrant activement aux objectifs de nos six Sustainability Commitments dans l'ensemble des unités clients et centres d'excellence, nous contribuons à la transition vers une économie et une société plus durable. Penser et agir de manière durable n'est pas nouveau pour Vontobel. Cette philosophie est ancrée dans notre ADN depuis la création de notre entreprise en 1924.

Notre Sustainability Positioning

“Sustainability has always been a focus for our owner families, now in their fourth generation.

As corporate citizens, we honor their commitment by contributing to the health of our local communities. As a global investment firm, we empower investors with the necessary knowledge, tools and investment options to consider sustainability in the building of their better futures. Through these efforts, we contribute to the UN's SDGs and aim for our impact to be proportionate to our reach.”

Nos Stakeholder

- Clients
- Actionnaires
- Collaborateurs
- Régulateurs
- Communauté



Nos six Sustainability Commitments



Achieve net-zero by 2030 in our banking book investments and operations.

By 2030, we aim to be net-zero¹ with our greenhouse gas emissions (GHG) in our operations and banking book investments. Additionally, we aim to be net-zero with our GHG emissions in our trading book bond investments by 2050.



Continue creating a great workplace where everyone can thrive.

Our work practices advance equality, diversity, and inclusion and foster a workplace environment where everyone has the opportunity to develop and reach their full potential. Mutual respect and openness, without discrimination, shape our culture.



Empower our stakeholders to challenge us through governance and transparency.

We see transparency as a key tool for empowering our clients to track how we deliver on our sustainability ambitions. And we see good governance (the "G" in ESG) as a key mechanism to ensure delivery of our ESG strategy, at both the product and corporate levels. We report on our sustainability-related performance using state-of-the-art reporting standards.

1 Net-zero means achieving a balance between emissions and removals of GHGs from the atmosphere (ISO IWA 42:2022), Scope 1–3 in our own operations and Scope 1–2 in our banking book. Our commitment is aligned with the 2015 Paris Agreement goal to limit global warming to well below 2, preferably to 1.5 degrees Celsius, compared to pre-industrial levels. We will step up our efforts to reduce emissions and will neutralize residual emissions at the net-zero target year and any GHG emissions thereafter.



Advise our private clients on the benefits, opportunities and risks of ESG investments.

We advise our private clients on the risk/return characteristics of ESG investments to help them build portfolios that meet their goals, and we want to offer them a comprehensive product shelf to choose from. This will entail the creation of sustainability profiles for clients, based on their investment needs, across different regions and jurisdictions.



Incorporate ESG consideration into active investment decisions.

We believe that ESG consideration is part of our fiduciary duty, requires investment team accountability, and demands transparency. For this reason, our investment teams subscribe to four ESG investment principles. This foundation enables us to offer a wide range of ESG solutions, in response to our clients' desired investment objective(s), which can be any one, or a balance of, the following:

1. optimizing risk-adjusted performance through the consideration of financially material ESG issues;
2. mitigating negative environmental and social impact from investments; and
3. investing in companies that provide products and services that aim to actively and positively contribute to the UN Sustainable Development Goals (SDGs).



Be an active member of the local community.

Vontobel operates with the spirit of citizenship to foster quality of life in the places we live and work. We do this by providing jobs and enabling and encouraging our employees to play an active role in their local communities. Vontobel and the charitable Vontobel-Foundation have sponsored projects in the areas of social welfare, medical research, nature and culture since 1993.

Notre contribution aux SDG

Bien que le concept de durabilité puisse recouvrir différentes significations selon les personnes qui l'emploient, les Sustainable Development Goals (SDGs) forment aujourd'hui un dénominateur commun en ce qui concerne la manière dont les dimensions économique, sociale et écologique du développement durable peuvent être prises en compte. Lors d'un vote historique le 25 septembre 2015, tous les États membres de l'ONU ont adopté l'Agenda 2030 qui s'articule autour de 17 Objectifs de développement durable (SDG) avec leurs 169 cibles. Les SDG appellent à une action internationale face aux défis mondiaux auxquels nous sommes confrontés, tels que le changement climatique, les inégalités ou encore la nécessité de la paix et de la justice. Les SDG constituent néanmoins aussi pour les entreprises une opportunité de déve-

loppement et de mise en œuvre de solutions et de technologies aptes à répondre aux principaux enjeux du développement durable.

Même si les SDG ont été définis et adoptés par les gouvernements, toutes les parties prenantes – dont les pouvoirs publics, la société civile, les milieux scientifiques et le secteur privé – doivent contribuer à mettre en œuvre le nouvel agenda. Et c'est précisément aussi ce que les parties prenantes de Vontobel attendent de nous.

Nous identifions notre principale contribution au niveau des Objectifs de développement durable 4, 5, 13 et 17, et dans une mesure plus modeste au niveau des Objectifs 1, 3, 7 et 8.

Durabilité économique

Membre du Corporate Support Group du CICR. Membre de la commission spécialisée Sustainable Finance de l'Association suisse des banquiers. Membre fondateur de Swiss Sustainable Finance.

Durabilité sociale

Diversity Benchmarking annuel de l'Université de Saint-Gall et de l'association Advance. Formation d'apprentis et de diplômés de hautes écoles. Cours pour la formation continue de l'ensemble des collaborateurs. Congé parental prolongé. Initiative annuelle de collecte de fonds Vontobel en faveur du CICR. Don de 1 mio CHF pour le soutien à la population ukrainienne en 2022.



Activités opérationnelles climatiquement neutres depuis 2009 (Scopes 1, 2 et 3). Engagement en faveur de l'objectif «net zéro» d'ici 2030 (processus opérationnels et propres placements financiers dans le portefeuille bancaire). Membre de la Fondation Suisse pour le Climat.

Premières solutions d'investissement durables de Vontobel lancées dans les années 1990. Certification ESG pour les conseillers à la clientèle avec l'AZEK/le CFA. Intégration de facteurs ESG dans la recherche en actions suisses et le conseil en placement. Signataire des PRI et du UK Stewardship Code. Trois stratégies d'investissement avec des effets mesurables sur les SDG.

Durabilité écologique

ESG Investing

ESG Investing

Portefeuille de produits

3-3 Gestion des thèmes pertinents

Vontobel agit et investit sur le long terme depuis plusieurs générations. Pour nous en tant que banque d'investissement engagée, l'intégration de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans le portefeuille de produits et de services fait partie intégrante de notre stratégie de durabilité. Nous intégrons des facteurs ESG dans nos décisions d'investissement afin d'offrir à nos clients la possibilité de réaliser leurs objectifs financiers tout en contribuant à un avenir meilleur.

Solutions de placement intégrant des critères ESG

Nos clients bénéficient d'une vaste offre de solutions de placement durables intégrant des critères ESG depuis les années 1990, ce qui fait de nous des pionniers dans ce domaine.

Prônant un style de gestion actif, nous disposons d'un modèle multi-boutiques doté de centres de compétences indépendants, d'équipes de gestion spécialisées et d'analystes ESG dédiés.

Nos équipes d'investissement travaillent selon quatre principes de placement ESG communs, car la prise en compte des critères ESG fait à nos yeux partie intégrante de notre devoir fiduciaire, nécessite implication des équipes d'investissement et exige de la transparence. La mise en œuvre de ces principes est mesurée à l'aide d'une sélection d'indicateurs clés de performance (ICP) à compter de 2023.

Cette base solide nous permet d'offrir une large gamme de solutions ESG qui est adaptée aux objectifs d'investissement de nos clients qui peuvent englober un ou plusieurs des éléments suivants:

- Optimiser la performance ajustée au risque en tenant compte des risques ESG financièrement importants,
- Atténuer l'impact social et environnemental négatif des investissements,
- Investir dans des entreprises proposant des produits et services qui contribuent de manière active et positive aux Objectifs de développement durable des Nations Unies (UN SDGs).

— Nos principes d'investissement ESG

1. Nous intégrons des aspects ESG dans nos processus de placement afin que nos clients puissent mieux atteindre leurs objectifs en matière d'investissement.

Vontobel offre une vaste gamme de solutions ESG. Dans un souci de transparence et de comparabilité, nous avons réparti toutes les solutions de placement intégrant des critères ESG dans trois catégories¹:

1. Intégration des risques ESG (article 6 SFDR): exclusion des armes controversées et prise en compte des risques en matière de durabilité.
2. Promotion des caractéristiques ESG (article 8 SFDR): outre l'intégration des risques en matière de durabilité, ces produits prennent en compte des critères ESG essentiels et certaines incidences négatives sur la société et l'environnement dans le cadre du processus de placement. Par ailleurs – sous réserve de l'accord des détenteurs d'actifs et de la faisabilité opérationnelle – l'exercice des droits de vote et l'engagement sont adaptés à la stratégie ESG et un reporting ESG est mis à disposition
3. Investissement durable (article 8 ou 9 SFDR): en plus des critères pour la catégorie «Promotion des caractéristiques ESG», certains secteurs et branches sont exclus dans ces produits. Certains des produits investissent dans des entreprises qui contribuent à des objectifs écologiques et / ou sociaux. Ces entreprises jouent un rôle positif dans le développement durable de l'économie et de la société, et exploitent les opportunités liées à ce changement.

Nous gérons actuellement plus de 20 stratégies différentes qui tiennent compte des critères ESG.

En 2022, nous avons continué à développer notre gamme de produits ESG. Les processus d'investissement de certains fonds ont été adaptés afin d'être conformes aux exigences de l'article 8 SFDR dans le cadre de la réglementation européenne. La catégorie «Promotion des caractéristiques ESG» a été introduite dans ce contexte.

¹ Nous agissons en tant qu'expert financier international et tous nos produits n'entrent donc pas dans le champ d'application de du règlement européen SFDR. À l'heure actuelle, il n'existe pas de cadre uniforme, reconnu internationalement, pour les produits financiers prenant en compte les critères ESG. Pour les solutions d'investissement qui ne sont pas soumises au règlement SFDR, la classification a été appliquée par analogie. SFDR signifie Sustainability Related Financial Disclosures Regulation, c'est-à-dire le Règlement (UE) 2019/2088 du Parlement Européen et du Conseil du 27 novembre 2019 sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers. SFDR n'est pas un règlement de désignation, mais de publication. Par conséquent, la classification de produits selon les articles SFDR ne constitue pas un label de qualité en matière de durabilité et les investisseurs ne devraient pas considérer la simple mention d'un article SFDR dans le cadre d'informations sur un produit financier comme une indication de durabilité ou un label de qualité en matière de durabilité.

Pour l'année prochaine, nous prévoyons de réviser nos catégories et de notre classification de produits sur la base des changements réglementaires attendus, en particulier dans l'UE.

Voir le graphique «Solutions de placement intégrant des critères ESG» page 95.

2. En tant que gérant de fortune actif, nous utilisons les possibilités offertes par les engagements et l'exercice des droits de vote.

Vontobel est un actionnaire actif qui intègre les thèmes ESG dans ses directives et sa pratique en matière d'actionnariat. Vontobel Asset Management dispose depuis 2019 de politiques de vote et d'engagement.

Nous sommes convaincus que l'exercice des droits de vote et l'engagement peuvent exercer une influence positive sur l'entreprise, l'économie, la société et l'environnement.

FS10 Engagement du portefeuille en faveur de thèmes sociaux ou environnementaux

Vontobel publie chaque année un rapport sur l'exercice des droits de vote et l'engagement auprès des entreprises (www.vontobel.com/voting) en langue anglaise. Des exemples d'engagement sont présentés dans ce rapport. Le rapport 2022 paraît à la mi-2023.

En 2021, nous avons exercé nos droits de vote lors de 1777 assemblées générales et mené un dialogue direct avec 124 entreprises. Par ailleurs, nous avons élargi notre couverture en matière de vote et d'engagement au travers de notre nouveau partenariat avec reo, une entreprise qui propose des services de vote par procuration depuis plus de 20 ans.

3. Les équipes d'investissement sont chargées de l'application de nos principes d'investissement ESG.

En plus des ressources ESG disponibles de manière centralisée, des analystes ESG dédiés sont présents en permanence dans de nombreuses équipes d'investissements et directement impliqués dans les processus de placement. Au travers de l'intégration de nos analystes ESG dans les différentes boutiques d'investissement, nos clients bénéficient d'une expertise complète dans certaines classes d'actifs.

En outre, un centre ESG conseille les équipes d'investissement sur les évolutions les plus récentes au niveau des exigences réglementaires, des marchés et des produits. Au total, plus de 17 collaborateurs travaillent aux stratégies ESG.

La mise en œuvre des principes d'investissement ESG est mesurée pour chacune de nos boutiques d'investissement à compter de 2023 et fera partie de l'évaluation de la performance annuelle.

4. Nous nous engageons pour la transparence par une approche rigoureuse en matière d'information, de reporting et de dialogue auprès de l'ensemble de nos parties prenantes.

Notre objectif est de mettre à la disposition de nos clients des informations pertinentes sur la façon dont nous investissons pour leur compte. Nous rendons régulièrement compte des activités ESG de Vontobel dans notre

- rapport sur la responsabilité d'entreprise et la durabilité
- ESG Integration and Stewardship Report
- rapport sur le vote et l'engagement

Ces publications sont disponibles à l'adresse am.vontobel.com/esg-investing.

Ces dernières années, nous avons développé le reporting au niveau des produits, avec par exemple:

- factsheets et présentations avec des données ESG
- Rapports d'impact pour les stratégies «Listed Impact»
- reporting individuel pour les clients

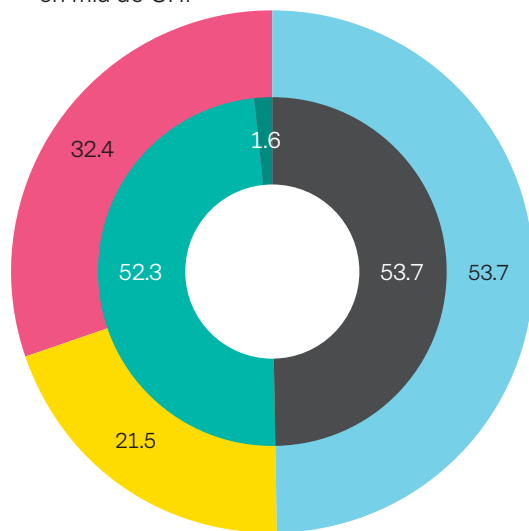
Le dialogue avec nos clients et parties prenantes est un pilier essentiel de notre philosophie, qui se reflète dans nos enquêtes auprès de la clientèle telles que «ESG: Breaking through the barriers» ou notre «Baromètre des connaissances ESG».

En 2022, Vontobel a entamé un partenariat dans le domaine du conseil avec le Moral Money Forum du Financial Times et fait ainsi partie de son comité consultatif pour une période de 18 mois. Le FT Moral Money Forum étudie des thèmes importants dans le débat autour de l'ESG, apporte un éclairage sur les questions macroéconomiques et philosophiques associées et présente des pistes de solutions qui peuvent être développées par les entreprises. Le partenariat conclu dans le domaine du conseil comprend deux sièges au comité consultatif qui participe à l'élaboration des thèmes des Moral Money Reports pour 2023.

FS6 Composition du portefeuille pour les domaines d'activité par région, taille et secteur

Voir à ce sujet les pages 21 et 217-219 dans la version allemande du rapport de gestion.

☑ **Solutions de placement intégrant des critères ESG¹**
en mia de CHF



Catégories Vontobel

- Integrated ESG Risks
- Promote ESG
- Sustainable

Catégories SFDR^{2,3}

- Article 6 (considération des risques ESG)⁴
- Article 8 (promotion des caractéristiques ESG)
- Article 9 (objectif d'investissement durable)

EN MIA DE CHF	2022	2021	2020
Sustainable	32,4	36,4	30,4
Promote ESG ⁵	21,5	-	-
Integrated ESG Risks	53,7	107,6	95,9
Total	107,6	144,0	126,3
EN % DES AUM⁶			
Sustainable	15,9	14,9	13,8
Promote ESG	10,5	-	-
Integrated ESG Risks	26,3	44,2	43,7
Total	52,6	59,1	57,5

1 Hors Structured Investments

2 Dans un souci de transparence et de comparabilité, nous avons classifié toutes les solutions de placement qui intègrent des critères ESG conformément au règlement SFDR. Nous appliquons par analogie la classification aux solutions d'investissement qui ne sont pas soumises au règlement SFDR. La variation des AUM dans les différentes catégories SFDR pour l'année 2022 tient notamment à une reclassification des produits de l'article 6 vers l'article 8.

3 SFDR n'est pas un règlement de désignation, mais de publication. Par conséquent, la classification de produits selon les articles SFDR ne constitue pas un label de qualité en matière de durabilité et les investisseurs ne devraient pas considérer la simple mention d'un article SFDR dans le cadre d'informations sur un produit comme une indication de durabilité ou un label de qualité en matière de durabilité.

4 L'article 6 SFDR désigne les produits qui indiquent si et comment les risques ESG sont pris en compte. Pour toutes les solutions de placement indiquées ici, la surveillance continue des risques ESG fait partie intégrante de la gestion des risques. Ce graphique présente uniquement les produits conformes à l'article 6 SFDR qui intègrent des critères ESG.

5 En 2022, nous avons continué à développer notre gamme de produits ESG. Les processus d'investissement de certains fonds ont été adaptés afin d'être conformes aux exigences de l'article 8 SFDR dans le cadre de la réglementation européenne. La catégorie «Promote ESG» a été introduite dans cette optique et ne peut pas être appliquée aux années précédentes.

6 Actifs sous gestion, voir page 11 dans la version allemande du rapport de gestion.

FS11 Actifs soumis à un examen positif ou négatif sur la base de critères environnementaux ou sociaux

Au total, les solutions de placement intégrant des critères ESG gérées par Vontobel représentaient 107,6 milliards CHF au 31 décembre 2022 (hors Structured Investments). En raison des changements réglementaires très rapides de ces dernières années, les catégories de produits chez Vontobel ont fortement évolué. C'est la raison pour laquelle les chiffres présentés pour 2020 et 2021 ne sont comparables que de manière limitée avec ceux de 2022. En 2022, nous n'avons pas pris en compte les mandats non discrétionnaires et les Actively Managed Certificates (AMC). Sans ces produits, le montant total des solutions de placement intégrant des critères ESG s'élève à 141,6 milliards CHF pour 2021 (58,1% des AUM) et à 126,2 milliards CHF pour 2020 (57,4% des AUM).

— Structured Investments

Avec ses solutions structurées, Vontobel compte depuis de nombreuses années parmi les principaux émetteurs suisses et européens.

À nos yeux, les produits structurés constituent des éléments importants d'un placement financier diversifié. Ces produits n'entrent toutefois pas directement dans le champ d'application de la législation européenne en vigueur concernant les aspects liés à la durabilité des produits financiers. Dans la mesure où les investisseurs expriment certaines préférences en matière de durabilité, il importe de leur offrir une gamme de produits aussi étendue que possible pour répondre à ces préférences individuelles.

En ce qui concerne les caractéristiques de durabilité spécifiques à un produit structuré, nous considérons en principe deux niveaux: d'une part, le niveau de l'émetteur ou du groupe auquel l'émetteur appartient, et d'autre part, le niveau de la valeur sous-jacente au produit.

La classification des produits structurés et l'identification des caractéristiques de durabilité du produit concerné s'effectuent sur la base de la norme «ESG Product and Transparency Standard of Vontobel». À titre d'exemple, outre l'application d'une stratégie ESG dédiée dans la sélection de sous-jacents potentiels et de certains critères d'exclusion au niveau du sous-jacent, seuls des produits d'investissement (et non des produits à effet de levier) peuvent être classifiés comme des produits présentant des caractéristiques de durabilité. Les produits d'investissement qui profitent d'une baisse du sous-jacent concerné sont également exclus de la classification en tant que produit structuré présentant des caractéristiques de durabilité.

Pour la sélection du sous-jacent, Vontobel suit une stratégie ESG qui prend en compte certaines exigences qualitatives (comme des critères d'exclusion minimums) tout comme d'autres critères (comme des résultats d'analyse interne). Dans le cadre de la stratégie ESG, les résultats de l'équipe d'investissement Vontobel concernée et de fournisseurs de données externes servent de source d'informations.

Le centre de compétence respectif de Vontobel se charge de la recherche en matière de durabilité pour les équipes d'investissement internes et la clientèle externe. Dans ce cadre, des évaluations ESG spécifiques aux entreprises et aux pays sont établies sur la base d'une méthode d'analyse interne. Le modèle d'évaluation utilisé englobe un large éventail d'indicateurs ESG. Il repose sur une approche «best-in-class» différenciée: Dans chaque secteur, les émetteurs dont la conformité aux critères ESG spécifiques à la branche est au moins supérieure à la moyenne sont admis à l'investissement. Des exigences plus strictes s'appliquent aux secteurs qui ont une grande influence sur l'environnement et la société. Pour constituer un univers de base d'émetteurs, une analyse détaillée est en outre effectuée par l'équipe d'analystes ESG: elle intègre également des informations primaires des entreprises concernées et de sources accessibles au public. Les données externes sont toujours soumises à un contrôle de plausibilité. Ce contrôle est également important dans la mesure où il n'existe pas encore de règles uniformes en matière de notation ESG.

Les investisseurs intéressés peuvent accéder aux produits structurés présentant des caractéristiques de durabilité sur notre plateforme de produits en ligne «derinet» à l'aide d'une fonction de filtre correspondante dans la recherche de produits. Nos clients ont en outre la possibilité de structurer des produits individuels dotés de caractéristiques de durabilité. Par ailleurs, nous offrons diverses

solutions structurées sur des thèmes en lien avec la durabilité.

— Conseil en placement

Par l'intermédiaire du conseil en placement, nous aidons nos clients privés à investir dans des actions, des obligations ou des placements collectifs conformes à l'approche durable de Vontobel² et couverts par les services de recherche primaires ou secondaires externes ainsi que par nos équipes d'analystes internes.

Afin de fournir à nos clients un conseil en placement durable systématique et efficace, la recherche ESG ainsi que les analyses ESG internes et externes sont à la disposition de tous nos conseillers clientèle et conseillers en placement. Au sein de l'univers de placement, ils peuvent ainsi consulter non seulement les analyses fondamentales, mais également les évaluations ESG et les controverses en conjonction avec la liste des recommandations de placements durables.

Nos équipes de recherche en actions suisses a pleinement intégré les critères ESG dans les évaluations des entreprises et apporte son expertise aux conseillers en placement sur les thèmes durables en lien avec les actions suisses. Les critères ESG sont en outre intégrés dans nos systèmes informatiques, ce qui permet une surveillance systématique des portefeuilles clients, une communication active et des conseils appropriés. La majorité de nos analystes, conseillers clientèle et conseillers en placement a obtenu le certificat ESG pour les conseillers à la clientèle (ESG-CA) de l'AZEK, ce qui nous a permis d'étoffer notre expertise ESG.

Toutes ces mesures permettent de composer des portefeuilles durables de manière plus efficace et systématique tout en fournissant régulièrement des conseils détaillés à nos clients sur la durabilité des placements. Nous proposons non seulement des idées de placement durable à nos clients, mais également une approche de portefeuille holistique qui prend en compte l'exposition globale aux risques et opportunités ESG tout en se conformant aux perspectives de marché de Vontobel et au profil de risque du client.

Avec nos solutions durables, nos clients peuvent faire concorder leurs décisions de placement avec leurs valeurs personnelles et participer à des projets œuvrant à un avenir durable tout en réduisant les risques ESG de leurs portefeuilles.

² Politique de conseil et d'investissement durable:
www.vontobel.com/legal/sfdr

Dans le cadre de la planification patrimoniale, nous offrons à nos clients la possibilité de choisir des solutions de prévoyance (pilier 3a, libre passage et prévoyance pour cadres) qui associent la préservation et la fructification du capital à des considérations éthiques, environnementales et sociales.

Formations

Au sein du Wealth Management, le thème de la durabilité et de l'ESG a été approfondi et ancré dans le conseil à la clientèle avec la participation de conseillers clientèle et des conseillers en placement au programme ESG pour les conseillers à la clientèle (ESG-CA) de l'AZEK en 2021 et 2022. Cette formation est sanctionnée par un examen de certificat afin de garantir un niveau élevé et uniforme.

En interne, une formation a été dispensée sur l'élargissement des règles MiFID qui englobent des aspects liés à la durabilité depuis août 2022. Sur cette base, les nouveaux produits durables ont été introduits dans le conseil en placement ainsi que dans la mise en œuvre au niveau du système et tous les conseillers clientèle ont été formés en conséquence.

En 2022, 45 participants ont mené à bien le cursus Vontobel permettant d'obtenir la certification interne pour les conseillers clientèle. Ce programme spécialement conçu pour Vontobel Wealth Management comprend quatre jours de formation en présentiel et environ 25 heures de formation en ligne sur les thèmes de la finance, de la réglementation et des compétences en matière de conseil. Le module de formation consacré à l'investissement durable a été développé en 2022 et entièrement actualisé dans le sillage des évolutions en cours, de sorte à garantir une parfaite connaissance de ce thème à l'échelle du Wealth Management.

L'orientation durable de Vontobel ainsi que l'investissement durable ont été de nouveau présentés en 2022 dans le cadre des formations dispensées aux nouveaux collaborateurs de Wealth Management («WM Entry Training»). Ce programme d'initiation, qui se déroule sur plusieurs jours, vise à les préparer au mieux à leurs tâches exigeantes. La durabilité a été un thème phare de la formation initiale sur mesure qui a eu lieu début août pour les nouveaux collaborateurs de Vontobel Swiss Financial Advisers (SFA).

Les formations «on-the-job» constituent toutefois à nos yeux l'outil de plus efficace. De part notre structure et la collaboration étroite qui en résulte entre les analystes ESG et les équipes d'investissement, nous encourageons en permanence l'échange des savoirs dans le domaine ESG.

Les réunions de recherche offrent l'occasion de discuter sur les évolutions à l'œuvre dans le domaine ESG. L'ESG Center joue également un rôle de plateforme d'observation des derniers développements en matière d'ESG et échange régulièrement avec les équipes d'investissement.

Nos collaborateurs ont en outre accès à des prestataires réputés pour les données, la recherche et l'engagement, comme MSCI ESG ou Sustainalytics, ainsi qu'à des courtiers. Cela leur permet non seulement d'en savoir plus sur les entreprises qu'ils analysent, mais aussi d'accéder à des études de premier plan et à des webinaires sur le thème ESG. Par ailleurs, nous invitons régulièrement des spécialistes de nos fournisseurs de données ESG externes à apporter un éclairage nouveau sur les thématiques qui nous intéressent.

Pas d'investissements dans les armes controversées

Nos investissements respectent toutes certaines exigences minimales. Les bombes à fragmentation et les mines terrestres sont prohibées par les conventions internationales. Dans ce contexte, Vontobel a adopté dès 2011 une directive à l'échelle du Groupe interdisant les investissements dans les fabricants de ce type d'armes. Des processus stricts garantissent qu'aucune entreprise de ce genre ne figure dans les fonds, les mandats discrétionnaires et les recommandations d'investissement.

Notre directive sur les bombes à fragmentation et les mines terrestres est disponible ici (en anglais): www.vontobel.com/principes-et-directives.

Vous trouverez de plus amples informations sur l'investissement ESG chez Vontobel à l'adresse: www.vontobel.com/sustainable-investing.

Durabilité économique

Performance économique et impacts économiques indirects

3-3 Gestion des thèmes pertinents

Nous exerçons notre responsabilité d'entreprise au travers d'une forte orientation client, d'une stratégie de croissance sur le long terme et d'une solide politique de gestion du capital et des risques. C'est sur cette base et dans le respect des principes d'éthique commerciale que nous apportons notre contribution à l'économie.

Acteur de la vie économique

Chez Vontobel, la responsabilité d'entreprise et l'engagement en faveur de la collectivité sont une tradition. Partie intégrante du système économique mondial, l'entreprise jouit d'excellentes conditions cadres sur son marché historique avec un enseignement de qualité, de bonnes infrastructures et un environnement politique stable. Nous avons donc une part de responsabilité dans le bien-être et la stabilité des communautés au sein desquelles nous évoluons et investissons dans de nombreuses initiatives et projets.

En tant qu'employeur, contribuable et acteur de la vie économique, par exemple dans notre rôle d'acheteur et d'investisseur, nous contribuons à la création de valeur régionale sur nos différents sites, notamment en nous acquittant chaque année de l'impôt sur les entreprises, en payant des salaires ou en proposant des services financiers innovants et durables à nos clients privés et institutionnels. Par ailleurs, la gestion efficace de l'énergie et des ressources, notre engagement en faveur du bien commun et la participation au débat public sur le rôle des prestataires de services financiers sont autant de contributions. La promotion de l'art et son intégration dans notre quotidien font également partie de notre culture d'entreprise (cf. page 103). Depuis 2004, nos clients peuvent soutenir différents projets dans le social, la culture, l'environnement, la formation et la médecine par le biais de la Fondation caritative de la Banque Vontobel.

201-1 Valeur économique directe générée et distribuée

La création de valeur a diminué de près de 23% par rapport à l'année précédente, les taxes ont baissé d'environ 50%. Le conseil d'administration a toute confiance dans la stratégie suivie par Vontobel et sa gestion de capital active et propose donc de verser un dividende de 3.00 CHF, identique à celui de l'année précédente. Des informations sur le résultat d'exploitation sont fournies page 128.

Valeur économique distribuée

M DE CHF	2022	2021	2020
Création de valeur ¹	933,7	1 209,8	967,2
Taxes ²	44,4	90,3	68,9
Dividende pour l'exercice	168,0 ³	167,7	127,1

1 Résultat hors charges d'exploitation et amortissements des immobilisations corporelles (logiciels inclus) et incorporelles

2 Incluent les impôts sur le bénéfice, les impôts sur le capital ainsi que divers impôts et taxes

3 Conformément à la proposition soumise à l'assemblée générale

201-3 Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite

Les informations sur les charges de prévoyance et les engagements liés aux plans de retraite sont présentées dans les tableaux aux pages 161 et 179.

203-1 Investissements dans les infrastructures et mécénat

En 2022, la Fondation caritative de la Banque Vontobel a récolté des dons et attributions d'un montant d'environ 446 200 CHF (2021: 369 600 CHF). Durant l'exercice sous revue, la Fondation a notamment soutenu un projet de la fondation VISIO-Permacultura. Le concept de permaculture repose sur l'aménagement de paysages agricoles durables et stables qui s'inspirent des écosystèmes et de leurs cycles naturels. La permaculture promeut la biodiversité et la production locale de produits biologiques, protège les ressources en eau potable et diversifie les sources de revenus pour les agriculteurs. En Suisse, la fondation aide les exploitations agricoles à effectuer une transition partielle ou complète vers la permaculture. Pour de plus amples informations: visiopermacultura.ch.

Durant l'exercice sous revue, Vontobel a également effectué des dons à hauteur de 1 333 000 CHF, notamment à la Fondation Suisse pour le Climat et au Comité international de la Croix-Rouge (CICR). Par le biais de l'Initiative de collecte de fonds Vontobel, nous avons soutenu en 2022 l'aide du CICR à la population ukrainienne touchée par la guerre. Dès le premier semestre, le conseil d'administration et la direction ont en effet décidé de faire un don de 1 million CHF au CICR pour le soutien à la population en Ukraine.

Lutte contre la corruption

3-3 Gestion des thèmes pertinents

Nous avons à cœur de préserver la confiance et la satisfaction de nos clients, ainsi que de protéger et faire fructifier les actifs qui nous confient. Ces objectifs sont poursuivis dans le strict respect des lois, directives et réglementations en vigueur, notamment en relation avec la lutte contre le terrorisme et la corruption.

La lutte contre la corruption fait partie intégrante de notre cadre de compliance. Notre réussite à long terme repose sur une compliance efficace, laquelle représente un aspect central de notre activité. Vontobel met en œuvre un éventail de mesures complet afin de garantir le respect systématique des lois et exigences réglementaires. Dans le cadre d'une analyse des risques à l'échelle du Groupe et suivant des processus de compliance adéquats, les équipes spécialisées vérifient régulièrement la conformité légale de l'ensemble des secteurs d'activité.

Notre analyse des risques se concentre notamment sur l'identification des risques en lien avec le blanchiment d'argent ou le financement du terrorisme. L'objectif consiste à éviter les relations d'affaires servant à blanchir des capitaux ou à financer des activités terroristes. Un processus de surveillance spécifique est appliqué à nos relations avec les «personnes politiquement exposées» (PEP). Les cas importants sont discutés lors des réunions Legal & Compliance qui ont lieu régulièrement et auxquelles participent des représentants de la direction. En cas d'urgence, ils se réunissent ponctuellement ou prennent des décisions par voie de circulaire. Les équipes Legal & Compliance établissent des rapports de compliance chaque semestre à l'attention du Vontobel Executive Committee.

Le respect de nos exigences en matière de compliance passe notamment par la formation de tous les collaborateurs sur les thèmes importants dans le domaine de la lutte contre la corruption. Tous les nouveaux collaborateurs doivent suivre une initiation à la compliance, qui traite également du thème de la corruption. Par ailleurs, nous organisons périodiquement des formations en présentiel spécifiques au sein des unités clients. D'autres formations sont organisées au niveau des départements afin de couvrir la gestion des risques spécifiques. Ces mesures nous permettent de prévenir le risque de violation des règles et directives internes et externes. Les nouveaux collaborateurs reçoivent le manuel des collaborateurs qui contient des directives concrètes, des instructions pratiques ainsi que le code de conduite commerciale. La version en vigueur du manuel est publiée sur l'Intranet. Les collabora-

teurs peuvent accéder à tout moment aux directives actuelles et complètes. En font notamment partie la «Politique de groupe relative à la lutte contre la corruption et aux cadeaux» ainsi que la «Politique de groupe relative aux conflits d'intérêts».

205-1 Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption

La gestion des risques à l'échelle du Groupe, qui inclut la lutte contre la corruption avec un accent particulier sur le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, a couvert l'ensemble de nos sites durant l'année sous revue.

205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption

Tous les collaborateurs de Vontobel doivent obligatoirement suivre une formation en compliance (à l'exception de Corporate Real Estate, de la réception et des collaborateurs externes). La formation couvre notamment les thèmes suivants: blanchiment d'argent et financement du terrorisme, règles de conduite sur le marché, lutte contre la corruption et protection des données personnelles. Les équipes de VAMUS et de TwentyFour Asset Management reçoivent des formations spécifiques. La formation est automatiquement assignée aux nouveaux collaborateurs avec les formations en compliance spécifiques aux fonctions ou secteurs d'activité.

En plus des formations régulières, les principes et directives sont en permanence accessibles pour l'ensemble des collaborateurs sous la forme de politiques spécifiques à chaque thème. Les valeurs du code de conduite sont régulièrement discutées et mises en œuvre à tous les échelons du Groupe («top-down»).

205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises

Durant l'année sous revue, aucun cas de corruption n'a été constaté parmi les collaborateurs de Vontobel.

En cas de violation présumée de dispositions légales ou réglementaires, de directives internes à la banque ou de normes éthiques, les collaborateurs ont la possibilité de signaler ces incidents de manière anonyme dans le cadre d'un système de «whistleblowing». Au cours de l'année sous revue, quatre annonces en ce sens ont été enregistrées et ont fait l'objet d'un examen détaillé qui n'a pas débouché sur des éléments matériels ou sur des irrégularités fondées.

Durabilité écologique

3-3 Gestion des thèmes pertinents

Vontobel accorde une grande importance aux processus respectueux de l'environnement et du climat. Nous participons depuis longtemps à de nombreuses initiatives environnementales et nous engageons notamment pour la protection du climat. C'est ce que nos parties prenantes attendent également de nous. L'utilisation de matériaux économes en ressources, l'efficacité énergétique et la réduction des émissions de gaz à effet de serre jouent donc un rôle important dans les processus opérationnels. Grâce à une gestion efficace des ressources, nous pouvons générer une valeur économique supplémentaire dans différents domaines.

Le Corporate Sustainability Committee de Vontobel développe le Sustainability Positioning à l'échelle de l'entreprise et contrôle sa mise en œuvre. La mise en œuvre opérationnelle des mesures dans le domaine de la protection de l'environnement et du climat incombe aux domaines d'activité ou unités d'entreprise concernés. La gestion des bâtiments, les achats et la logistique jouent un rôle important à cet égard.

Notre politique de gestion des bâtiments est étroitement liée à la stratégie de durabilité. Lors de la sélection et de la rénovation de bâtiments d'affaires, nous privilégions des mesures respectueuses de l'environnement et efficaces sur le plan énergétique. Elles englobent notamment des normes énergétiques élevées et une bonne isolation de l'enveloppe des bâtiments. Des éclairages LED équipent systématiquement les nouvelles constructions et les rénovations. Dans la mesure du possible, nous installons des éclairages LED dans les bâtiments existants afin de réduire les coûts d'électricité et d'entretien ainsi que les déchets spéciaux à éliminer. Depuis 2013, Vontobel se fournit en électricité de sources renouvelables pour tous ses sites – que ce soit directement ou indirectement via des garanties d'origine régionales. L'approvisionnement indirect en énergie renouvelable sous forme de garanties d'origine est privilégié lorsque l'achat direct d'électricité de sources renouvelables n'est pas possible. C'est par exemple le cas lorsque nous sous-louons des bâtiments et ne pouvons pas influencer sur le mix énergétique. Concernant les garanties d'origine, nous respectons les prescriptions de CDP, qui encouragent le développement des capacités mondiales de production d'électricité verte. Depuis 2021, des pompes à chaleur alimentées par des sondes géothermiques ou l'eau du lac de Zurich chauffent et refroidissent tous les bâtiments du campus.

Vontobel respecte des normes environnementales et sociales élevées dans le cadre de ses activités. C'est pourquoi nous attendons de nos partenaires commerciaux

qu'ils appliquent les principes d'une gouvernance d'entreprise responsable. Ces aspects sont intégrés dans nos procédures d'appel d'offres et nous en tenons compte dans le choix de nos fournisseurs. De plus amples informations à ce sujet sont disponibles dans les «Guidelines for sustainable procurement», qui régissent notamment les conditions de travail, le travail des enfants et le travail forcé, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Les directives sont disponibles sur www.vontobel.com/principes-et-directives et sont une condition sine qua non pour toute collaboration avec Vontobel. À la suite de la gestion des fournisseurs introduite en 2021, tous les nouveaux partenaires sont tenus de respecter des normes environnementales et sociales. En outre, les risques de durabilité des principaux fournisseurs pour Vontobel sont surveillés par le biais d'une plateforme de notation externe.

Vontobel achète de nombreux produits et de services chez des partenaires externes. Les services de Facility Management, l'infrastructure IT, la conception et la production de matériel imprimé ainsi que les services de restauration et de nettoyage en font partie. Si possible, nous travaillons avec des prestataires locaux afin de réduire les distances de transport. À nos yeux, une collaboration équitable et partenariale axée sur le long terme est essentielle. À titre d'exemple, tous nos travaux d'impression en Suisse sont confiés à des imprimeries suisses.

Introduits dans le restaurant du personnel en 2013, le programme «One Two We» et son menu «One Climate» ont été reconduits durant l'année sous revue. L'objectif est de proposer davantage de menus intégrant des produits de saison, moins de denrées transportées par avion, moins de viande et plus de céréales comme alternative au riz afin de réduire l'empreinte carbone de la chaîne alimentaire. Lancé en 2020, le «Vegan Corner», un buffet végétarien, a rencontré un franc succès, y compris auprès des non-végétariens. En 2021, l'offre a été complétée par un buffet de crudités. Le groupe SV, qui exploite le restaurant d'entreprise pour Vontobel, envoie ses cuisiniers suivre une formation continue au Hiltl, le plus ancien restaurant végétarien au monde.

Depuis le 1^{er} janvier 2009, Vontobel est climatiquement neutre en ce qui concerne les émissions provenant des activités opérationnelles (Scope 1, 2 et 3). Nous calculons nos émissions de gaz à effet de serre en conformité avec le Protocole des gaz à effet de serre (Protocole des GES). Nous comptabilisons dans nos émissions provenant des activités opérationnelles de Scope 3 les émissions liées à l'énergie qui ne sont pas comprises dans le Scope 1 ou 2, les déplacements professionnels avec des véhicules externes, les trajets pendulaires, les produits alimentaires,

le papier, les travaux d'impression, les envois, les déchets et l'eau. Les autres émissions de Scope 3 ne sont pas prises en compte. Nous compensons chaque année les émissions de gaz à effet de serre avec l'achat de certificats d'émission de CO₂ afin de soutenir des projets qui économisent la même quantité d'émissions. Pour la neutralité climatique, le Corporate Sustainability Committee de Vontobel a une nouvelle fois sélectionné un projet orienté sur la protection de la forêt et de la biodiversité en 2022. Le projet remplit les exigences de la norme Verified Carbon Standard (VCS). De plus amples informations sur ce projet sont disponibles sur www.vontobel.com/durabilite-ecologique.

En tant que membre fondateur de la Fondation Suisse pour le Climat, nous reversons une grande partie de la taxe CO₂ remboursée à la Fondation, qui s'en sert pour financer des projets visant à améliorer l'efficacité énergétique des PME. Durant l'année sous revue, la Fondation a notamment soutenu des technologies innovantes visant à accroître l'utilisation de l'énergie éolienne en Suisse, ainsi qu'une plateforme numérique pour le réemploi des éléments de construction afin de faciliter les processus de l'économie circulaire dans le secteur de la construction.

Matières¹

301-1 Matières utilisées par poids ou par volume

301-2 Matières recyclées utilisées

	2022	2021	2020
Matières (valeurs absolues)			
Eau (eau potable, m ³)	21 006	22 369	29 053
Denrées alimentaires (t)	86	86	111
Papier (t)	79	68	95
Proportion de papier recyclé	84%	94%	90%
Matières (par emploi à plein temps)²			
Eau (eau potable, l/EPT)	9 637	10 787	14 403
Denrées alimentaires (kg/EPT)	40	41	55
Papier (kg/EPT)	36	33	47

1 Les chiffres couvrent la période du 1er octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année sous revue

2 Sur la base du nombre de collaborateurs au 30.09.2022 en équivalent temps plein

Durant l'année sous revue, la consommation des ressources et matériaux recensés a de nouveau légèrement augmenté pour certains d'entre eux. La principale cause en est le retour au bureau – au moins partiel – de nombreux collaborateurs qui étaient auparavant en télétravail.

Une baisse de la proportion de papier recyclé a en revanche été enregistrée, ce qui tient aux difficultés d'approvisionnement rencontrées pour certains types de papier. La pandémie de coronavirus, puis la guerre en Ukraine ont entraîné des pénuries de matières premières importantes. Les données relatives à la consommation d'eau d'une année sur l'autre sont difficilement comparables dans la mesure où les factures d'eau nous sont envoyées à différentes périodes selon le fournisseur. Il n'est donc pas toujours possible de déterminer clairement les approvisionnements en eau sur chaque année d'exploitation.

Énergie¹

302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation

302-3 Intensité énergétique

302-4 Réduction de la consommation énergétique

	☑ 2022	2021	2020
Énergie (valeurs absolues)			
Consommation d'énergie totale (MWh) ²	12 321	11 902	10 991
Électricité (MWh) ³	6 785	6 275	6 818
Chauffage et refroidissement à distance (MWh)	3 390	3 103	993
Consommation de carburant (MWh)	2 146	2 524	3 180
<i>de sources non renouvelables (gaz naturel, fioul, MWh)</i>	2 105	2 426	2 991
<i>de sources renouvelables (biogaz, MWh)</i>	41	98	189
Énergie (par emploi à plein temps)⁴			
Consommation d'énergie totale (kWh/EPT) ⁶	5 653	5 786	5 542

1 Les chiffres couvrent la période du 1er octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année sous revue

2 pas de vapeur consommée/vendue

3 consommation d'énergie en télétravail comprise

4 Sur la base du nombre de collaborateurs au 30.09.2022 en équivalent temps plein

Durant l'année sous revue, la consommation d'énergie totale a certes légèrement augmenté en termes absolus mais sa part au bilan des gaz à effet de serre a diminué. Un nouveau bâtiment à Zurich est chauffé par sonde géothermique, de même que le nouveau site de Bâle. Son installation photovoltaïque intégrée à la façade produit environ 250 000 kWh d'électricité par an et couvre ainsi les besoins électriques de base du bâtiment.

Mobilité¹

En Suisse, les mesures contre la propagation de l'épidémie de Covid-19 ont été levées en avril 2022. Il en est de même pour les restrictions en matière de déplacement dans la plupart des autres pays. En conséquence, nos trajets professionnels et pendulaires ont de nouveau nettement augmenté.

	2022	2021	2020
Mobilité (valeurs absolues)			
Déplacements professionnels (1000 km)	9 561	3 493	8 619
<i>dont vols d'affaires (1000 km)</i>	8 548	3 043	8 068
Trajets pendulaires (1000 km)	14 347	12 005	18 036
Mobilité (par emploi à plein temps)²			
Déplacements professionnels (km/EPT)	4 386	1 685	4 273
<i>Dont vols d'affaires (km/EPT)</i>	3 921	1 467	4 000
Trajets pendulaires (km/EPT)	6 582	5 789	8 941

1 Les chiffres couvrent la période du 1er octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année sous revue

2 Sur la base du nombre de collaborateurs au 30.09.2022 en équivalent temps plein

Emissions¹

Avec la reprise des voyages suite à la levée des mesures de confinement, les déplacements professionnels représentent de nouveau la plus grande part de notre bilan carbone et ont fait remonter les émissions totales et leur intensité durant la période sous revue.

Les émissions provenant du chauffage et du refroidissement – le deuxième poste le plus important de notre bilan carbone – ont à nouveau diminué durant l'année sous revue. La consommation de chauffage a non seulement baissé, mais la transition vers le chauffage et le refroidissement urbains s'est surtout poursuivie.

La procédure d'établissement d'un bilan des gaz à effet de serre répond aux exigences de la norme 14064-1 de l'Organisation internationale de normalisation (ISO) ainsi qu'aux principes de comptabilisation du Protocole des gaz à effet de serre. Outre la norme ISO 14064-1, les recommandations du Protocole GES destinées aux entreprises du WRI et du WBCSD ont été suivies.

Seule une base de données solide permet d'élaborer et d'appliquer des mesures ciblées et efficaces pour protéger l'environnement et le climat. L'introduction d'une plateforme globale pour la réservation des déplacements professionnels a permis de simplifier l'enregistrement des données relatives aux déplacements sur les différents sites.

305-1 Émissions directes de GES (Scope 1)

305-2 Émissions indirectes de GES (Scope 2)

305-3 Autres émissions indirectes de GES (Scope 3)

305-4 Intensité des émissions de GES

305-5 Réduction des émissions de GES

	2022	2021	2020
Émissions (en valeurs absolues)			
Émissions de gaz à effet de serre totales (t CO ₂ e ²)	4 929	2 866	5 103
Émissions de gaz à effet de serre Scope 1 ³ (t CO ₂ e)	☑ 717	626	781
Émissions de gaz à effet de serre Scope 2 ⁴ (t CO ₂ e)	☑ 368	377	356
Émissions de gaz à effet de serre Scope 3 ⁵ (t CO ₂ e)	3 844	1 863	3 966
<i>dont vols d'affaires (t CO₂e)</i>	2 985	1 103	2 927
<i>dont trajets pendulaires (t CO₂e)</i>	253	236	413
Émissions (par emploi à plein temps)⁶			
Émissions de gaz à effet de serre totales (kg CO ₂ e/EPT)	2 261	1 382	2 530
Émissions de gaz à effet de serre Scope 1&2 (kg CO ₂ e/EPT)	☑ 498	-	-
Émissions de gaz à effet de serre Scope 3 (kg CO ₂ e/EPT)	1 763	-	-
<i>dont vols d'affaires (kg CO₂e/EPT)</i>	1 369	532	1 451
<i>dont trajets pendulaires (kg CO₂e/EPT)</i>	116	114	205

1 Les chiffres couvrent la période du 1er octobre de l'année précédente au 30 septembre de l'année sous revue. Les facteurs d'émission utilisés proviennent de différentes sources, dont Ecoinvent, IPCC, mobitool, Defra, Messmer, Frischknecht, Treeze, OFEV/OFEN. Le potentiel de réchauffement global (Global Warming Potential, GWP) se définit généralement sur la base d'un horizon à 100 ans. Les chiffres englobent tous les gaz à effet de serre du protocole de Kyoto (CO₂, CH₄, N₂O, HFCs, PFCs, SF₆, NF₃) et sont par conséquent indiqués en CO₂e. Méthode de consolidation pour les émissions: contrôle opérationnel. Lorsque des calculs ou des données de mesures ne sont pas disponibles, nous faisons appel à des extrapolations avec des hypothèses conservatrices.

2 CO₂e ou équivalent CO₂: les différents gaz à effet de serre peuvent être convertis en quantité équivalente de dioxyde de carbone afin de comparer leur impact sur le réchauffement global.

3 Le Scope 1 englobe les émissions liées au chauffage (gaz naturel, biogaz et fioul), les pertes d'agents frigorigènes ainsi que les déplacements professionnels (véhicules appartenant à l'entreprise).

4 Nous calculons nos émissions de Scope 2 selon la «market based approach». Celle-ci tient compte de l'électricité achetée individuellement par Vontobel (p. ex. provenant de sources renouvelables) sur des sites où des informations sur le mix énergétique sont disponibles.

5 Nous calculons nos émissions de gaz à effet de serre en conformité avec le Protocole des gaz à effet de serre (Protocole des GES). Nous comptabilisons dans nos émissions provenant des activités opérationnelles de Scope 3 les émissions liées à l'énergie qui ne sont pas comprises dans le Scope 1 ou 2, les déplacements professionnels avec des véhicules externes, les trajets pendulaires, les produits alimentaires, le papier, les travaux d'impression, les envois, les déchets et l'eau. D'autres émissions de Scope 3 ne sont pas prises en compte.

6 Sur la base du nombre de collaborateurs au 30.09.2022 en équivalent temps plein

Durabilité sociale

Sans durabilité sociale, pas de qualité de vie – c'est notre conviction. Par durabilité sociale, nous entendons non seulement notre responsabilité en tant qu'employeur mais aussi notre engagement pour la collectivité.

www.vontobel.com/engagement-collectivite

Initiative de collecte de fonds Vontobel

Depuis 2005, Vontobel est membre du Corporate Support Group du Comité international de la Croix-Rouge (CICR). Dans le cadre de ce partenariat, nous lançons chaque année l'Initiative de collecte de fonds Vontobel, une campagne de dons interne en faveur du CICR. À chaque fois, Vontobel double les dons des collaborateurs.

Promotion de la photographie contemporaine

La promotion de l'art fait partie intégrante de notre culture d'entreprise depuis toujours. En effet, nous sommes convaincus que l'art et la culture sont des éléments importants et même incontournables pour le bon fonctionnement de toute société et que la production artistique permet une grande créativité en matière d'approches théoriques et pratiques tout en offrant un champ d'expérimentation. Ce sont là des modes de pensée et de production que nous souhaitons soutenir. L'art nous permet, en tant que spectateurs, de changer de regard; il peut provoquer un questionnement ou tout simplement nous enchante. Les œuvres d'art enrichissent notre vie au jour le jour et permettent un dialogue libéré du quotidien au travail, un changement de perspective. En exposant notre collection, nous souhaitons offrir à nos collaborateurs un environnement stimulant à la valeur durable. Notre intérêt se porte en particulier sur la photographie, conférant à la fois à notre collection et au prix «A New Gaze», que nous décernons à de jeunes artistes contemporains depuis 2017, une orientation claire, contemporaine et visionnaire.

www.vontobel.com/art

Emploi

3-3 Gestion des thèmes pertinents

Les compétences et le savoir-faire de nos collaborateurs jouent un rôle essentiel pour le succès de notre entreprise à long terme. La concurrence pour le recrutement d'employés qualifiés nous concerne également: en tant qu'expert financier international, Vontobel se mesure aux plus grands établissements mais aussi - et de plus en plus - à de jeunes entreprises de petite taille actives dans notre secteur, aussi bien en Suisse qu'à l'étranger. Offrir des conditions de travail attractives à nos collaborateurs est donc primordial pour nous.

La responsabilité de notre positionnement en tant qu'employeur attractif incombe au département Human Resources, qui est placé sous l'autorité de la direction.

En Suisse, le manuel des collaborateurs fournit des informations exhaustives sur les conditions de travail, les prestations sociales, la formation, les dispositions en matière de compliance et les règles de sécurité. Il est valable pour tous les postes fixes et complété par d'autres règlements. Les sites de Vontobel à l'étranger disposent de leurs propres manuels pour les collaborateurs avec des dispositions spécifiques au pays concerné. Ces documents sont toujours disponibles sur l'Intranet dans leur version la plus récente.

En tant qu'employeur orienté vers l'avenir, Vontobel offre entre autres des prestations complètes à ses collaborateurs:

- Un nombre de jours de congé supérieur à ce qui est prévu par la loi: depuis 2016, nos collaborateurs en Suisse ont la possibilité d'acheter jusqu'à dix jours de congé supplémentaires.
- Avec leur conjoint(e) et leurs enfants, nos collaborateurs peuvent souscrire des contrats collectifs d'assurance-maladie à des tarifs avantageux.
- Nous offrons à notre personnel un plan de participation par actions intéressant ainsi que des prestations hypothécaires et des produits de prévoyance dotés de conditions attractives.
- Les prestations sociales de Vontobel vont au-delà du minimum légal pour les congés de maternité ou de paternité: nos collaborateurs en Suisse bénéficient d'un congé de maternité de six mois et d'un congé de paternité de quatre semaines avec le versement intégral du salaire. En fonction des besoins individuels, le congé peut être pris de manière fixe ou flexible quelle que soit l'ancienneté.
- Nous sommes affiliés depuis plusieurs années au kcc group (globegarden), une organisation qui propose des solutions complètes de garde d'enfants aux familles.
- Sur le site de Zurich, notre restaurant du personnel propose des repas de midi gratuits.
- Vontobel propose aux collaborateurs qui le souhaitent des emplois à temps partiel à chaque fois que cela est possible au sein de l'entreprise, y compris pour des postes de cadre

Les prestations d'entreprise peuvent varier selon le site, le pays ou la base contractuelle.

Vontobel construit l'avenir de ses propres mains et encourage la culture du feedback. Dans cette optique, nous réalisons tous les trois ans un sondage auprès des collabora-

teurs à l'échelle de l'entreprise. Son objectif est d'identifier les domaines dans lesquels l'organisation peut s'améliorer dans son ensemble et ceux où nous sommes déjà sur la bonne voie. La collaboration avec un partenaire externe permet d'établir une comparaison sectorielle ainsi qu'un benchmarking avec d'autres organisations performantes. Le dernier sondage auprès des collaborateurs a été mené en 2021. Dans l'ensemble, nos résultats sont nettement meilleurs que la moyenne du secteur. La collaboration, la direction ainsi que l'image et la position concurrentielle se sont avérés les principaux facteurs de l'engagement à long terme des collaborateurs auprès de notre entreprise et ils sont 93% à être fiers de travailler chez Vontobel. Depuis le sondage auprès des collaborateurs de 2018, nous avons pu enregistrer une nette amélioration dans les catégories de la diversité et de l'égalité des chances, ainsi que des tendances positives dans les catégories du line management, de l'image et de la communication.

Afin d'intensifier les échanges informels et les retours d'information sans les filtres de la hiérarchie et des différents départements, nous organisons régulièrement des Skip Level Sessions (en ligne et au niveau international) avec le Senior Management, qui sont très appréciées par nos collaborateurs. Une Skip Level Session offre l'occasion de discuter de manière ouverte et de poser des ques-

tions sur des thèmes divers tels que la stratégie et la culture.

Depuis 2011, le Graduate Trainee Program (GTP) de Vontobel soutient l'intégration de jeunes talents au sein de notre organisation. En octobre 2021, le programme a accueilli le plus grand nombre de stagiaires depuis son lancement et a été étendu pour la première fois à tous les domaines d'activité de l'entreprise. Pour sa dixième année, le Graduate Trainee Program est proposé sur différents sites à l'international. Un nouveau groupe de stagiaires a commencé en 2022 et nous attendons les prochains arrivants à l'automne 2023. Notre objectif est d'attirer un groupe de candidats aussi divers que possible vers notre programme. En 2021 comme en 2022, près de la moitié des stagiaires sont ainsi des femmes. Le programme intègre un plan de développement professionnel avec différentes possibilités de networking et de formation continue.

401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel

Par rapport à l'année dernière, nos effectifs ont augmenté (cf. 2-7 Employés, page 113). Le rachat d'UBS Swiss Financial Advisers AG (SFA), finalisé à l'été 2022, y a contribué.

Nouveaux employés¹

	☑ 2022		NOMBRE	2021 EN %	NOMBRE	2020 EN %
	NOMBRE	EN %				
par genre						
Femmes	84	39	107	39	71	29
Hommes	133	61	170	61	171	71
par groupe d'âge						
Moins de 30 ans	35	16	81	29	60	25
De 30 à 50 ans	165	76	175	63	150	62
Plus de 50 ans	17	8	21	8	32	13
par région						
Suisse	177	82	-	-	-	-
Étranger	40	18	-	-	-	-
Total	217	100	277	100	242	100

1 GRI Élément d'information 401-1

Rotation^{1,2}

	☑ 2022		2021 TURNOVER EN %	2020 TURNOVER EN %
	DÉPARTS	TURNOVER ³ EN %		
par genre				
Femmes	74	10,5	-	-
Hommes	146	9,5	-	-
par groupe d'âge				
Moins de 30 ans	34	12,0	-	-
De 30 à 50 ans	129	9,5	-	-
Plus de 50 ans	57	9,6	-	-
par région				
Suisse	179	9,9	-	-
Étranger	41	9,8	-	-
Total	220	9,8	10,7	11,1

1 Rotation du personnel: employés à poste fixe qui quittent volontairement l'entreprise ou n'y sont plus pour cause de licenciement, de départ à la retraite ou de décès

2 GRI Élément d'information 401-1

3 Taux de rotation: départs / ((collaborateurs fixes au début de l'année + collaborateurs fixes à la fin de l'année) / 2)

401-2 Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel

Chez nous, les collaborateurs à temps partiel bénéficient en principe des mêmes prestations sociales que les collaborateurs à temps plein. Seuls les employés en contrat à durée déterminée et les intérimaires ont une offre de prestations réduite.

Les collaborateurs fixes en Suisse peuvent acheter jusqu'à dix jours de congé supplémentaires par année civile en plus des jours de vacances existants. Environ 8% (année précédente: 7%) des collaborateurs habilités ont fait usage de cette possibilité.

Formation et éducation**3-3 Gestion des thèmes pertinents**

La réalisation des objectifs commerciaux de Vontobel dépend en grande partie des compétences et de la motivation de nos collaborateurs. Les employés ont des attentes élevées en ce qui concerne les possibilités de formation et d'évolution au sein de l'entreprise. Apprendre tout au long de sa vie est en outre de plus en plus important. Pour rester un employeur attractif, satisfaire aux exigences croissantes de nos clients et renforcer l'engagement de nos collaborateurs, nous offrons des possibilités de formation et de perfectionnement ciblées. Notre offre de formations continues couvre un éventail de thèmes passionnants pour des compétences et des besoins divers, répondant ainsi aux attentes des dirigeants et des collaborateurs.

La plupart des formations se déroulent comme auparavant en ligne afin de les rendre accessibles à l'ensemble des collaborateurs dans le monde.

Tous les nouveaux collaborateurs débutent chez Vontobel avec notre programme d'intégration. Au sein de notre réseau mondial, ils peuvent se connecter à nos systèmes et rencontrer d'autres nouveaux arrivants dans le cadre des réunions d'intégration. Tous ont accès à la plateforme interne «Getting started» qui offre des informations complètes pour faciliter leurs débuts chez Vontobel. Durant la phase d'intégration, nos nouveaux collaborateurs bénéficient également d'une séance Q&A et networking avec notre CEO.

En 2021, nous avons introduit le cursus Vontobel pour la formation continue de tous les collaborateurs. Vontobel investit dans des ressources didactiques spécifiques pour les unités clients et soutient au besoin des offres de formation externes pour les collaborateurs dans le monde entier. Il s'agit essentiellement de qualifications spécifiques telles que le Master en banque et finance, le Bachelor ou Master en administration des affaires, le CFA ou le CIAA. Les collaborateurs ont accès à la plateforme en ligne Degreed, qui met notamment à leur disposition des ressources d'auto-apprentissage de LinkedIn Learning et d'Udemy. En 2022, nous avons en outre mené un projet pilote avec plus de 500 dirigeants afin de leur offrir un accès à des contenus numériques de haute niveau – articles, podcasts et vidéos consacrés aux défis stratégiques pour l'entreprise. Pour analyser la qualité des programmes, nous soumettons un questionnaire aux participants sur le contenu et la structure des cours, ainsi

que sur leur pertinence par rapport à leur fonction. Nous évaluons leur feedback quantitatif et qualitatif, ce qui nous permet d'établir une comparaison avec les activités de formation des années précédentes et les références en vigueur dans la branche. Cette procédure nous donne en outre la possibilité d'améliorer rapidement la structure et la mise en œuvre du programme et facilite les décisions relatives à la collaboration future avec les partenaires contractuels.

A nos yeux, il est important que les collaborateurs prennent en main leur propre développement professionnel. C'est pourquoi nous continuons à investir dans l'outil «myPerformance Development». La fixation d'objectifs clairs et le contrôle de la performance sont des tâches importantes des dirigeants et des collaborateurs pour se concentrer sur les priorités de l'entreprise et pouvoir les mettre en œuvre. Le processus de développement de la performance de Vontobel englobe un accord sur les objectifs, une évaluation continue et annuelle de la performance ainsi qu'un feedback régulier. En accord avec leur supérieur hiérarchique direct, les collaborateurs peuvent également élaborer un plan de développement personnel axé sur leurs atouts, leurs points faibles et leurs objectifs professionnels. Celui-ci sert de socle à la gestion de carrière et à l'amélioration constante de la performance personnelle. Pour renforcer la culture du feedback, nous encourageons tous nos collaborateurs à solliciter du feedback et à en transmettre tout au long de l'année via nos systèmes RH, dans le cadre de l'évaluation régulière et annuelle.

Dans une entreprise aussi dynamique que la nôtre, la formation des cadres dirigeants à l'interne est un facteur essentiel pour atteindre les objectifs stratégiques de l'entreprise et poursuivre sa croissance. Diriger une équipe est un privilège, mais implique aussi une grande responsabilité. La structure que nous avons mise en place pour la formation des cadres a pour but de garantir que nos dirigeants disposent des aptitudes et de l'assurance nécessaires pour répondre aux diverses exigences de leurs secteurs d'activité et de leurs équipes.

Nous avons lancé en 2020 le Leadership Program de l'IMD pour les Senior Managers. Entre 2020 et 2022, 123 membres du personnel dirigeant ont participé au programme axé sur le développement des compétences managériales, une démarche globale et interculturelle et un processus d'autoréflexion. Les Senior Managers ont la possibilité de se constituer des réseaux transversaux et de mettre en œuvre les enseignements reçus dans leur travail quotidien.

Tous les autres dirigeants ont participé au programme «Leading high performing teams through feedback» en collaboration avec l'Université de Saint-Gall (HSG). En 2021, près de 300 membres du personnel dirigeant ont suivi ce programme centré sur l'établissement d'une relation de confiance, la transmission d'un feedback direct et positif et la gestion des entretiens d'évaluation.

En 2022, nous avons décidé d'offrir à nos dirigeants la possibilité d'approfondir et de consolider les compétences et le savoir-faire acquis. Nous avons également pris compte des informations recueillies dans le cadre de notre sondage auprès des collaborateurs, et notamment des avis qui voient un potentiel d'amélioration des dirigeants concernant l'établissement d'un lien entre leur travail quotidien et les priorités stratégiques de Vontobel. Dans l'optique de ces deux objectifs, tous les membres du personnel dirigeant qui ont suivi le Leadership Program de l'IMD ou le «Leading high performing teams through feedback» de l'HSG ont été invités à participer au programme «Leading with Impact» qui a lui aussi été développé en collaboration avec l'Université de Saint-Gall.

404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé

Formation¹

	2022	2021	2020
Heures de formation (H/HC) ^{2,3}	15,3	-	-
Employés permanents (H/HC)	15,7	-	-
Employés temporaires (H/HC)	9,8	-	-
Frais de formation (1000 CHF) ⁴	2 374	1 805	1 262
Nombre de places d'apprentissage	29	28	23

1 GRI Élément d'information 404-1

2 Offres de formation internes

3 Sur la base du nombre de collaborateurs formés durant l'année sous revue

4 Y compris formations externes avec contrat de formation

En 2022, les frais de formation ont augmenté dans leur ensemble et pour chaque bénéficiaire. Le nombre de places d'apprentissage est resté stable. De plus, nous avons offert jusqu'à 17 places de stage en 2022.

404-2 Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition

En 2022 également, nous avons offert des formations continues à tous nos collaborateurs dans une optique de mise à niveau de leurs compétences professionnelles. Les thèmes ont été définis à partir d'un sondage sur les besoins en matière de formation qui a été mené dans tous les domaines d'activité et à différents niveaux hiérarchiques: résilience et auto-prise en charge, gestion du changement,

développement d'une culture de la croissance par des entretiens de feedback, aptitudes à la communication pour le travail en équipe et techniques de présentation. Les programmes combinaient des contenus en ligne, un enseignement virtuel sous la conduite d'un formateur ainsi que des travaux en groupe qui ont aidé les participants à intégrer les acquis dans leur travail quotidien.

Pour promouvoir les jeunes talents, nous avons poursuivi notre programme de mentorat interne pour 45 collaborateurs de Vontobel. Un mentor principal a été attribué à chaque participant pour l'aider à formuler ses objectifs personnels, à établir un plan d'action et à progresser dans la réalisation de ses objectifs. Le programme est né en collaboration avec Protégé, un organisme de formation singapourien qui a organisé des ateliers virtuels de développement des compétences destiné à la fois aux mentors et aux participants afin de les aider à optimiser leur relation de mentorat.

Depuis 2020, la SAQ Swiss Association for Quality reconnaît comme mesures de recertification les formations continues dispensées aux conseillers à la clientèle chez Vontobel Wealth Management. L'offre dans ce domaine a été élargie en 2022. Les conseillers clientèle en bénéficient avec une formation conforme à cette norme accréditée par l'Etat qui optimise leur aptitude au placement sur le marché de l'emploi.

Vontobel encourage en outre les formations continues externes et offre un soutien ou une prise en charge des coûts pour différentes catégories de formation, selon si la formation continue est importante pour le poste concerné ou le développement personnel. Les supérieurs hiérarchiques décident de la façon dont ils soutiennent les membres de leur équipe et encouragent le développement de leurs compétences.

404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière

Fin 2022, plus de 90% des collaborateurs avaient commencé ou déjà terminé leur procédure d'évaluation annuelle.

Diversité, égalité des chances et lutte contre la discrimination

3-3 Gestion des thèmes pertinents

Un autre pilier de notre engagement aux côtés de nos collaborateurs est l'établissement d'un climat de travail agréable garantissant le respect des principes de non-discrimination, de diversité et d'égalité des chances. Le principe de la non-discrimination est clairement inscrit dans le

manuel des collaborateurs, qui fait partie du contrat de travail.

Les thèmes de la diversité et de l'inclusion (D&I) sont prioritaires pour le conseil d'administration, la direction et le Global Executive Board, qui s'engagent à les intégrer et à les développer encore davantage.

Notre stratégie D&I est axée sur le développement d'une culture de travail diversifiée qui tient compte des besoins de l'ensemble des collaborateurs. Une culture qui nous aide à attirer, à développer et à retenir les meilleurs talents et à tirer parti des compétences, des perspectives et du potentiel uniques de chaque collaborateur.

Il est en outre crucial que nos objectifs D&I soient ancrés dans la stratégie d'entreprise afin de répondre aux besoins de nos divers groupes d'intérêts. L'égalité des chances, la diversité vécue au quotidien et une culture inclusive revêtent une importance primordiale pour Vontobel. Dans le cadre de notre agenda D&I 2022, nous avons formulé en conséquence nos principes en matière de diversité et d'inclusion: avec notre stratégie globale, ils définissent l'approche et les exigences au travers desquelles Vontobel promeut la diversité et l'inclusion dans l'ensemble de l'organisation.

Afin d'opérer les changements souhaités et de réaliser nos objectifs dans le domaine de la diversité et de l'inclusion, nous travaillons sur ce thème avec la direction de Vontobel. Nous avons intégré les formations D&I dans les programmes de management et de développement pour les dirigeants, ainsi que dans les formations pour les entretiens d'embauche et l'ensemble des processus RH. Nous avons introduit un objectif D&I individuel à caractère contraignant pour les membres de la direction et du Global Executive Board ainsi que leurs subordonnés directs, afin de promouvoir une culture d'intégration et contribuer à faire de Vontobel un lieu de travail diversifié et inclusif. Nous supervisons régulièrement les progrès en interne et par le biais d'études de référence dans le domaine de la diversité tels que le Gender Intelligence Report publié par l'association Advance for Switzerland ou le Diversity Benchmarking Report de l'Université de Saint-Gall.

Afin de renforcer la sensibilité des collaborateurs aux thèmes de la diversité et de l'intégration, nous avons par exemple défini des domaines cibles pour la Suisse: égalité des chances, diversité culturelle et démographie. Dans chaque domaine, nous avons formulé des objectifs à long terme pour 2030:

- Égalité des chances: 30% de femmes à des fonctions dirigeantes, 25% de femmes occupant des postes à responsabilité

- Diversité culturelle: un effectif international, représentatif des pays de nos clients
- Démographie: un effectif équilibré en termes de tranches d'âge

Nous rendons régulièrement compte de nos diverses activités sur l'Intranet.

Garantir l'**égalité des chances** pour tous – en particulier entre les femmes et les hommes – est une condition essentielle à la réussite de notre entreprise. L'objectif principal reste d'augmenter continuellement le nombre de femmes dans le Senior Management ou occupant des postes à responsabilité. Lors du recrutement de nouveaux collaborateurs, nous veillons à une sélection équilibrée de candidates et de candidats. S'agissant des procédures de promotion, nous veillons également à une sélection équitable et transparente de collaboratrices et de collaborateurs talentueux. En outre, nous investissons activement dans différents réseaux et partenariats qui soutiennent nos objectifs, tels que:

- Advance (Gender Equality in Business)
- Fondsfrauen
- Université de Saint-Gall
- parents@work
- Womenbiz
- Data+Women
- ElleXX

En collaboration avec Advance, nous désignons chaque année des femmes qui se distinguent par leurs aptitudes dirigeantes pour participer à des ateliers de renforcement des compétences spécifiques ainsi qu'au programme de mentorat croisé. Ce programme offre des ateliers de haut niveau pour transmettre à ces talents au féminin les compétences clés et les principes d'encadrement décisifs leur permettant de grimper les échelons au sein de l'entreprise. Nous organisons également des ateliers pour les hommes exerçant des fonctions dirigeantes afin de les aider à progresser dans le domaine de l'inclusion. Pour indiquer notre engagement en faveur de l'égalité des sexes aux clients, investisseurs, candidats et collaborateurs, nous avons signé cette année la charte Advance pour la diversité. Cette déclaration d'intention visant l'égalité des sexes dans l'économie suisse est l'un des jalons de notre agenda D&I pour 2022.

Notre programme Peer-Coaching parents@work pour et par les parents apporte un soutien aux parents dans le cadre du retour en entreprise ou des problématiques d'équilibre entre vie professionnelle et familiale.

Les personnes coachées sont accompagnées pendant une année par un(e) collègue. Les collaborateurs qui participent à ce programme, de même que les coaches qui soutiennent nos collègues, apprécient beaucoup ce réseau et le suivi personnel.

En ce qui concerne le domaine cible de la **diversité culturelle**, nous souhaitons nous aligner sur nos marchés cibles. Dans le cadre de la formation des équipes sur nos 26 sites internationaux, nous veillons à instaurer un équilibre entre la notion de «swissness» et les nationalités de nos clients. Nous pouvons ainsi comprendre leurs besoins et élaborer des solutions adéquates.

Dans le domaine cible de la **démographie**, il s'agit de veiller à un bon équilibre entre les jeunes collaborateurs et les collaborateurs expérimentés. Promouvoir les talents et préparer les successions sur le long terme de façon adaptée aux besoins des différents secteurs d'activité est primordial pour la planification des ressources humaines. Des mesures ciblées sont nécessaires pour aligner le potentiel de tous les groupes d'âge sur les besoins des secteurs d'activité en termes de personnel et de compétences.

Par le concept d'inclusion, nous entendons la création et la mise en œuvre d'un environnement de travail dans lequel chacun est traité équitablement et avec respect, dispose du même accès aux opportunités et aux ressources disponibles et peut apporter sa pleine contribution à la réussite à long terme de l'entreprise. Nos supérieurs hiérarchiques et dirigeants doivent montrer l'exemple et sont responsables du soutien et de la promotion de la culture D&I chez Vontobel. C'est pourquoi ils participent activement aux initiatives visant la réalisation de nos objectifs. Pour vivre cette culture et la faire progresser, nous avons organisé cette année une semaine dédiée au thème de la diversité et de l'inclusion. Sous 26 formats différents (webinaires, débats, dialogues bottom-up, Lunch & Learn etc.), nous avons renforcé la sensibilisation à une culture d'intégration ainsi que son apprentissage et son développement durant cette semaine.

405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés

Les taux d'occupation à temps partiel sont restés inchangés par rapport à l'année précédente, à 32% chez les femmes et 9% chez les hommes.

Le Diversity Benchmarking établi chaque année par l'Université de Saint-Gall, ainsi que le Gender Intelli-

gence Report de l'association Advance, attestent que Vontobel présente une proportion relativement élevée de femmes dans la catégorie des collaborateurs et des cadres inférieurs ainsi qu'une répartition équilibrée des tranches d'âge en comparaison avec d'autres entreprises du même secteur. Concernant la progression hiérarchique, la part des femmes occupant des postes dirigeants est toutefois en baisse. C'est pourquoi l'équipe Talent Acquisition met l'accent sur un nombre équilibré de candidates et de candidats pour le recrutement comme pour les procédures de promotion. Lors des formations aux entretiens, l'importance d'un pool de candidatures varié et la nécessité d'éviter les biais inconscients sont d'ailleurs spécifiquement traités. Les tableaux des pages suivantes fournissent le détail des chiffres clés concernant ces éléments et d'autres.

En 2021, nous avons chargé le Centre de compétence de la Diversité et de l'Inclusion (CCDI) de l'Université de Saint-Gall d'effectuer une analyse sur l'égalité des salaires. Le résultat de l'analyse montre que Banque Vontobel SA et Vontobel Asset Management SA respectent le principe de l'égalité des salaires. L'analyse a été soumise au contrôle du Centre de partenariat social pour l'égalité salariale dans les banques. Les résultats ont été confirmés et Vontobel a reçu le label de qualité «Egalité salariale contrôlée conformément aux prescriptions de la loi sur l'égalité». La page 79 du rapport de gestion fournit de plus amples informations à ce sujet.

406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises

Aucun cas de discrimination n'a été signalé au cours de l'année sous revue.

Structure d'employés par sexe^{1,2}

	31.12.2022			31.12.2021		
	FEMMES	HOMMES	TOTAL	FEMMES	HOMMES	TOTAL
Employés permanents	726	1 569	2 295	680	1 507	2 187
Plein temps	491	1 426	1 917	462	1 377	1 839
Temps partiel	235	143	378	218	130	348
Employés temporaires	74	106	180			181
Employés à durée déterminée	32	45	77	-	-	85
En salaire horaire	16	22	38	-	-	36
Stagiaires des hautes écoles	17	19	36	15	17	32
Apprentis	9	20	29	9	19	28
Total	800	1 675	2 475	680	1 507	2 368

1 Comptabilisés comme effectif (headcount) à la fin de la période sous revue

2 GRI Élément d'information 2-7

Nombre d'employés permanents par pays

	31.12.2022		31.12.2022 TOTAL	31.12.2021		31.12.2021 TOTAL
	NOMBRE FEMMES	NOMBRE HOMMES		NOMBRE FEMMES	NOMBRE HOMMES	
Suisse	581	1 299	1 880	543	1 232	1 775
Allemagne	36	76	112	32	79	111
USA	33	57	90	33	61	94
Grande-Bretagne	27	54	81	26	52	78
Italie	17	25	42	16	25	41
Hong Kong	13	20	33	13	23	36
Luxembourg	8	13	21	7	12	19
Singapour	4	13	17	3	11	14
Emirats Arabes Unis	2	5	7	2	5	7
Espagne	2	3	5	2	3	5
France	2	1	3	2	1	3
Japon	1	2	3	1	1	2
Australie	0	1	1	0	2	2
Total	726	1 569	2 295	680	1 507	2 187

Nombre d'employés permanents par nationalité¹

	31.12.2022		31.12.2021	
	NOMBRE	EN %	NOMBRE	EN %
Suisse	1 450	63	1 391	64
Allemagne	250	11	237	11
Italie	111	5	108	5
Grande-Bretagne	95	4	89	4
USA	83	4	87	4
France	62	3	47	2
Pologne	21	1	17	1
Chine	18	1	17	1
Espagne	17	1	18	1
Autriche	16	1	14	1
Autres	172	7	162	7
Total	2 295	100	2 187	100

 Structure hiérarchique par sexe^{1,2} au 31.12.2022

	NOMBRE DE FEMMES	PROPORTION DE FEMMES	NOMBRE D'HOMMES	PROPORTION D'HOMMES
Collaborateurs	79	38%	129	62%
Cadres	382	45%	460	55%
Direction	264	21%	976	79%
Executive Committee	1	25%	3	75%
Total	726	32%	1 568	68%
Conseil d'administration	3	33%	6	67%

2 Le président du conseil d'administration est ici compté dans le conseil d'administration. Étant donné qu'il dispose d'un contrat de travail ordinaire en Suisse, il apparaît comme employé dans les autres tableaux.

 Structure par tranche d'âge d'employés permanents¹

	31.12.2022		31.12.2021	
	NOMBRE	EN %	NOMBRE	EN %
Jusqu'à 20 ans	1	0	3	0
21 à 30 ans	279	12	286	13
31 à 40 ans	659	29	636	29
41 à 50 ans	740	32	685	31
51 à 60 ans	529	23	503	23
Plus de 60 ans	87	4	74	3
Total	2 295	100	2 187	100
Âge moyen (en années)	43		43	

 Structure par tranche d'âge du conseil d'administration¹

	31.12.2022		31.12.2021	
	NOMBRE	EN %	NOMBRE	EN %
31 à 40 ans	0	0	1	10
41 à 50 ans	3	33	2	20
51 à 60 ans	5	56	6	60
Plus de 60 ans	1	11	1	10
Total	9	100	10	100

Structure par nombre d'années de service d'employés permanents

	31.12.2022		31.12.2021	
	NOMBRE	EN %	NOMBRE	EN %
< 1 an	210	9	267	12
1 à < 5 ans	821	36	778	36
5 à < 10 ans	584	25	525	24
10 à < 20 ans	498	22	459	21
20 à < 30 ans	139	6	121	6
+ de 30 ans	43	2	37	2
Total	2 295	100	2 187	100

Taux d'occupation par sexe au 31.12.2022

	NOMBRE DE FEMMES	PROPORTION DE FEMMES	NOMBRE D'HOMMES	PROPORTION D'HOMMES	NOMBRE TOTAL	PROPORTION TOTALE
20-49%	8	1%	3	0%	11	0%
50-79%	95	13%	20	1%	115	5%
80-99%	132	18%	120	8%	252	11%
100%	491	68%	1 426	91%	1 917	84%
Total	726	100%	1 569	100%	2 295	100%

1 GRI Élément d'information 405-1

Commercialisation et étiquetage, Product-Compliance

3-3 Gestion des thèmes pertinents

Offrir la solution adéquate ou le service optimal à chaque client est la mission première de nos unités clients. Les prescriptions réglementaires s'appliquent en particulier aux concepteurs et aux distributeurs de produits et de services destinés à la clientèle retail et privée. Selon la juridiction et le produit ou service, ces obligations englobent l'établissement et la fourniture de documents d'informations clés (Key Information Documents) qui doivent décrire les caractéristiques, le fonctionnement, les opportunités ainsi que les risques des produits ou services afin de pouvoir les comparer entre eux. Dans une optique de développement continu, chaque secteur d'activité assume des tâches liées au développement de produits, à la communication clientèle et à la commercialisation. Pour ce faire, nous nous appuyons sur la législation applicable telle que la loi fédérale sur les services financiers (LSFin), la loi sur les placements collectifs de capitaux ou la directive concernant les marchés d'instruments financiers MiFID II. Nous sommes membre actif de diverses associations de la branche et contribuons à élaborer des dispositions en matière d'autorégulation afin d'accroître la comparabilité des produits et des services et d'offrir une plus grande transparence aux investisseurs. Nous sommes en outre guidés par les Principes pour l'investissement responsable (PRI) des Nations Unies.

417-1 Exigences relatives à l'information sur les produits et services et l'étiquetage

En termes d'étiquetage et de transparence, nos produits et services respectent les prescriptions légales et réglementaires en vigueur. Durant l'année sous revue, il n'y a pas eu de manquements ni de sanctions pour non respect des prescriptions applicables.

Confidentialité des données des clients

3-3 Gestion des thèmes pertinents

Élément fondamental d'une collaboration fructueuse et durable, la confiance de nos clients est un atout majeur auquel Vontobel accorde la plus grande importance. Dans cette optique, la protection des données de la clientèle et le respect de toutes les dispositions légales en la matière jouent un rôle essentiel.

Les paramètres concernant le respect des dispositions légales en matière de protection des données de la clientèle (p. ex. le secret professionnel du banquier et la loi sur la protection des données) sont définis et contrôlés par les

départements transversaux Legal & Compliance (avec le Group Data Privacy Officer), Group Information Security (avec le Chief Information Security Officer) et IT Security.

Notre site Internet fournit de plus amples informations sur la collecte et le traitement des données à caractère personnel chez Vontobel.

- Notre politique de confidentialité: www.vontobel.com/privacy-policy
- Informations concernant le Règlement général sur la protection des données de l'UE: www.vontobel.com/gdpr

Autres informations sur la sécurité informatique: www.vontobel.com/it-security.

418-1 Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients

Durant l'année sous revue, aucune autorité n'a prononcé des sanctions à l'encontre de Vontobel pour atteinte à la protection ou perte de données clientèle.

Pour de plus amples informations sur la durabilité sociale chez Vontobel: www.vontobel.com/durabilite-sociale.

Informations générales

L'organisation et ses pratiques de reporting

2-1 Détails sur l'organisation

Vontobel Holding AG
 Gotthardstrasse 43
 CH-8022 Zurich
 Téléphone +41 58 283 59 00
 www.vontobel.com

Vous trouverez un aperçu actuel de tous nos sites sur Internet: www.vontobel.com/sites.

Le chapitre «Actionnaires importants et groupes d'actionnaires liés par des conventions de vote» du rapport de gestion (page 31) contient de plus amples informations sur la structure de propriété et la forme juridique.

2-2 Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation

Sauf mention contraire, le rapport de durabilité englobe Vontobel Holding AG avec les filiales dont la liste figure dans les états financiers annuels consolidés ainsi que leurs représentations.

Des informations sur le périmètre de consolidation sont fournies pages 220 et 221 dans la version allemande du rapport de gestion.

2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting

Sauf indication contraire, la période de reporting va du 1er janvier au 31 décembre 2022. Les chiffres-clés environnementaux se rapportent à la période du 1er octobre 2021 au 30 septembre 2022.

Notre rapport annuel de durabilité a été établi conformément aux principes de la Global Reporting Initiative (GRI) pour la treizième fois.

Interlocuteurs pour les questions relatives au rapport

Christian Schilz
 Head Corporate Responsibility
 T +41 58 283 71 83

Simone Schärer
 Corporate Sustainability Manager
 T +41 58 283 51 72

sustainability@vontobel.com

2-4 Reformulations d'informations

Il n'y a pas eu de réaffirmations ou de corrections des informations par rapport à l'année précédente.

2-5 Assurance externe

Ernst & Young SA (EY) a soumis certains chiffres-clés à une vérification en vue d'atteindre un niveau d'assurance limité (limited assurance). Les chiffres-clés concernés sont signalés par un symbole (☑). Le rapport du réviseur indépendant figure à la page 124.

Activités et travailleurs

2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires

Vous trouverez des informations sur nos activités, marques, produits et services sous le chapitre suivant du rapport de gestion: «Vontobel», pages 12–16 dans la version allemande du rapport de gestion.

Vous trouverez des informations sur les marchés desservis sous «Vontobel», pages 12–16.

Les chiffres-clés concernant la taille de l'organisation figurent aux pages 10 et 11 dans la version allemande du rapport de gestion.

Vontobel achète un grand nombre de produits et de services chez des partenaires externes. Les services de Facility Management, l'infrastructure IT, la conception et la production de matériel imprimé ainsi que les services de restauration et de nettoyage en font partie. Si possible, nous travaillons avec des prestataires locaux. À titre d'exemple, nous fournissons en fruits pour nos collaborateurs auprès d'une entreprise familiale suisse. Tous nos travaux d'impression en Suisse sont confiés à des imprimeries suisses. Nous faisons également appel à des fournisseurs suisses pour la majorité de nos cadeaux publicitaires et de Noël. Fin 2022, le nombre de nos fournisseurs s'élevait à environ 2000 dont 80 % en Suisse.

Il n'y a pas eu de changements significatifs au niveau de la chaîne d'approvisionnement.

Des informations sur l'évolution des affaires se trouvent aux chapitres «Évolution des affaires», pages 19 - 27, et «Changements dans le périmètre de consolidation», page 221 dans la version allemande du rapport de gestion.

2-7 Employés

Au 31 décembre 2022, 2295 collaborateurs au total étaient au bénéfice d'un contrat de travail à durée indéterminée chez Vontobel, dont 1917 à temps plein. 115 autres collaborateurs (hors apprentis et stagiaires) disposaient d'un contrat à durée déterminée (cf. tableaux à partir de la page 109).

2-8 Travailleurs qui ne sont pas des employés

En plus des collaborateurs fixes, à fin 2022, 664 intérimaires étaient employés chez Vontobel. Ces personnes ne disposent pas de contrat chez Vontobel et travaillent «sur appel» en cas de besoin.

Pour de plus amples informations sur notre personnel, voir le chapitre «Diversité, égalité des chances et non-discrimination» (page 107).

Gouvernance**2-9 Structure et composition de la gouvernance**

Nous avons à cœur de conduire nos activités de manière durable, car nous sommes convaincus que la durabilité va de pair avec le succès et la stabilité de l'entreprise. Il existe donc une interaction étroite entre durabilité et politique d'entreprise efficace. C'est pourquoi Vontobel s'engage pour l'optimisation continue d'une gouvernance d'entreprise durable dans tous ses secteurs d'activité.

Le conseil d'administration définit d'une part l'orientation stratégique du Groupe, et formule d'autre part la politique et les possibilités du Groupe en matière de prise de risque («risk appetite») dans le cadre de cette orientation. La stratégie est supervisée et mise en œuvre par l'Executive Committee, les thèmes spécifiques aux risques sont traités au sein du Risk and Audit Committee. Le Corporate Sustainability Committee de Vontobel, présidé par le responsable Finance & Risk (CFO / CRO), est compétent pour les questions relatives à la durabilité (voir également le chapitre 2-13).

Le chapitre «Gouvernance d'entreprise» page 30 contient des informations détaillées sur l'ensemble de la structure de gouvernance de Vontobel.

2-10 Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé

Voir à ce sujet les chapitres «Conseil d'administration» et «Élection et durée du mandat» aux pages 33 et 39 dans la version allemande du rapport de gestion.

2-11 Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé

Voir à ce sujet le chapitre «Conseil d'administration» page 33.

2-12 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts

Voir à ce sujet les chapitres 2-9 et 2-13.

2-13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts

Au sein du Corporate Sustainability Committee (CSC) qui opère à l'échelle du Groupe, l'ensemble des unités clients et des centres d'excellence sont représentés au plus haut niveau de la direction. L'organe est compétent pour toutes les questions dans le domaine de la durabilité et fait également office d'interlocuteur pour les unités clients et les centres d'excellence. Ses membres se réunissent chaque trimestre sous la présidence du CFO / CRO (responsable Finance & Risk). Les termes de référence du CSC définissent les compétences décisionnelles de l'organe pour toutes les questions dans le domaine de la durabilité. Le président du CSC est chargé d'informer les membres de l'Executive Committee et du Risk and Audit Committee.

L'équipe Corporate Responsibility coordonne la mise en œuvre des mesures prises en collaboration avec les unités clients et les centres d'excellence concernés.

2-14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité

Le rapport «Responsabilité d'entreprise et durabilité 2022» a été porté à la connaissance de la présidence du CSC et du président du conseil d'administration.

2-15 Conflits d'intérêts

Vontobel met tout en œuvre pour éviter les conflits d'intérêts. Au cas où des conflits d'intérêts ne pourraient pas être évités, Vontobel veille à ce qu'ils soient documentés et divulgués à l'aide d'un processus structuré.

La documentation générale «Conflict of Interest Policy» est disponible sur Internet: www.vontobel.com/mifid.

Les membres du conseil d'administration doivent conduire leurs affaires personnelles et professionnelles de manière à éviter les conflits d'intérêts dans toute la mesure du possible. Ce principe concerne notamment les cas en relation avec d'autres mandats et activités qui sont susceptibles de donner lieu à un conflit d'intérêts pour la personne concernée. Les membres du conseil d'administration doivent se retirer en cas d'affaires impliquant leurs intérêts personnels ou des intérêts de tiers avec lesquels ils entretiennent des liens économiques ou personnels étroits. Si un conflit d'intérêt survient, le membre du conseil d'administration concerné doit en avertir le président du conseil d'administration sans délai. Si le président du conseil d'administration est lui-même concerné par un conflit d'intérêts, il en informe immédiatement le vice-président. Le président, ou le vice-président du conseil d'administration le cas échéant, demande alors à

l'ensemble du conseil d'administration de prendre une décision adaptée au degré du conflit d'intérêt. La personne concernée doit se retirer pendant la prise de décision. Les mesures suivantes peuvent être envisagées: Retrait du membre du conseil d'administration lors des délibérations et/ou du vote, constitution d'un comité sans le membre concerné ou mise à l'écart du membre concerné. Une fois par an, le Nomination and Compensation Committee du conseil d'administration vérifie et évalue les mandats externes de chaque membre du conseil d'administration de manière consolidée et systématique.

2-16 Communication des préoccupations majeures

Voir à ce sujet le chapitre «Instruments d'information et de contrôle à l'égard de la direction» page 45 du rapport de Corporate Governance (dans le rapport de gestion), ainsi que les chapitres 2-25 et 2-26 page 116.

2-17 Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé

Le conseil d'administration influe de manière décisive sur la stratégie, la structure et la culture de Vontobel. Pour pouvoir accomplir ses tâches de manière crédible et agir indépendamment de la direction, il doit être composé de membres compétents et expérimentés.

En plus des séances ordinaires, le conseil d'administration organise une fois par an un séminaire stratégique de plusieurs jours dans le cadre duquel il discute de thèmes importants pour l'évolution à moyen et long terme de Vontobel. Des spécialistes externes sont mis à contribution selon les thématiques. La durabilité a fait partie des thèmes phares en 2022.

2-18 Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé

Le conseil d'administration procède chaque année à une évaluation concernant sa réalisation d'objectifs et sa méthode de travail.

2-19 Politiques de rémunération et

2-20 Processus de détermination de la rémunération

Voir à ce sujet les chapitres «Rémunération du conseil d'administration» et «Rémunération de la direction» pages 67 et 70.

2-21 Ratio de rémunération totale annuelle

Cette information n'est pas publiée pour des raisons de confidentialité.

Les informations concernant les indemnités octroyées aux membres du conseil d'administration et de la direction, l'indemnité globale la plus élevée pour l'exercice et notre

système de rémunération figurent dans le rapport de rémunération du rapport de gestion (à partir de la page 67).

Stratégie, politiques et pratiques

2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable

Voir le préambule du rapport de durabilité page 89.

2-23 Engagements politiques

En tant que prestataire financier, Vontobel entretient des liens étroits avec l'économie et la société sur tous les sites où le Groupe opère. Par conséquent, la conception de nos produits et services ainsi que la manière dont nous conduisons nos activités ont un impact sur le développement durable dans ce monde intégré. À nos yeux, promouvoir le développement durable sur nos marchés est à la fois une nécessité économique et un devoir éthique.

En 2022, le conseil d'administration de Vontobel a repensé notre orientation en matière de durabilité. En collaboration avec les membres de la direction, le Sustainability Positioning et les six Sustainability Commitments ont été définis pour Vontobel en tant que maison d'investissement opérant à l'échelle mondiale (voir page 90).

Les six Sustainability Commitments décrivent les principaux leviers dont nous disposons en tant qu'entreprise et acteur de la société pour tenir les promesses de notre Sustainability Positioning. Nous nous engageons à mesurer régulièrement les progrès accomplis dans ce domaine. Par ailleurs, notre code de conduite fixe les règles d'une activité commerciale équitable et prévoyante.

Ensemble, le Sustainability Positioning, les six Sustainability Commitments et le code de conduite reflètent notre conviction sur la manière dont nous entendons contribuer à la transition vers une économie et une société plus durables dans l'intérêt de nos parties prenantes. Cette conviction est profondément ancrée dans l'ADN de Vontobel. Car depuis sa création en 1924, penser et agir de façon durable fait partie de la philosophie de notre entreprise.

Le code de conduite ainsi que d'autres principes et directives sont disponibles sur Internet: www.vontobel.com/principes-et-directives.

2-24 Intégration des engagements politiques

Les principes de conduite sont inscrits dans notre code de conduite et notre rapport de durabilité (responsabilité d'entreprise et durabilité).

www.vontobel.com/code-of-conduct

2-25 Processus de remédiation des impacts négatifs et 2-26 Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations

Tous les collaborateurs ont droit à la protection de leur intégrité personnelle au travail. Nous entendons par là la protection de l'intégrité physique et psychique, et en particulier de l'intégrité telle qu'elle peut être menacée par des comportements du type harcèlement sexuel, mobbing et discrimination.

Les collaborateurs qui se sentent atteints dans leur intégrité ou observent des comportements portant atteinte à l'intégrité peuvent s'adresser à un supérieur hiérarchique, au HR Business Partner compétent, au service Safety and Security et / ou à l'organe de médiation neutre externe à Vontobel pour un conseil personnel et confidentiel. Celui-ci est tenu au devoir de discrétion et définit la procédure à suivre en accord avec le collaborateur concerné. Les collègues ainsi que les supérieurs hiérarchiques doivent apporter leur soutien aux personnes concernées.

En cas de violation présumée de dispositions légales ou réglementaires, de directives internes à la banque ou de normes éthiques, les collaborateurs ont la possibilité de signaler ces incidents de manière anonyme dans le cadre d'une procédure de «whistleblowing».

2-27 Conformité aux législations et aux réglementations

Voir à ce sujet les chapitres «Lutte contre la corruption» page 99, «Commercialisation et étiquetage, Product-Compliance», «Confidentialité des données des clients» page 112 et «Opérations hors bilan et autres informations» à la page 201 du rapport de gestion.

2-28 Adhésions à des associations

Vontobel est membre de diverses organisations et cosignataire de différentes initiatives d'investisseurs. Nous nous engageons de cette manière en faveur d'un développement durable de la société et de l'environnement.

Vontobel compte depuis 2010 parmi les signataires des Principes pour l'investissement responsable (PRI), une initiative des Nations Unies. Nés sous l'impulsion du Secrétaire Général des Nations Unies en 2006, ces principes contribuent à une meilleure compréhension de l'impact des activités d'investissement sur les enjeux environne-

mentaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et les incorporent dans les pratiques d'investissement.

En 2017, notre entreprise a rejoint Pacte mondial des Nations Unies ainsi que le Global Compact Network Switzerland. Ces adhésions nous engageant à conduire nos activités commerciales et nos stratégies dans le respect de dix principes universels reconnus sur les droits de l'homme, les normes du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption. Dans le cadre de notre sphère d'influence, notre entreprise contribue ainsi à promouvoir les grands principes de durabilité à travers le monde.

En 2021, Vontobel Asset Management et TwentyFour Asset Management LLP ont été signataires du UK Stewardship Code 2020. Ce code énonce des principes de bonne pratique pour les investisseurs institutionnels et les prestataires financiers. Ses signataires s'engagent à respecter des standards élevés et à soumettre au Financial Reporting Council (FRC) britannique un rapport annuel précisant la manière dont les principes du code ont été appliqués au cours des douze mois écoulés. L'adhésion au UK Stewardship Code 2020 démontre notre engagement en faveur d'un «stewardship» efficace.

Vous trouverez un aperçu actuel de toutes nos initiatives et affiliations sur Internet: www.vontobel.com/notations-et-affiliations.

Engagement des parties prenantes

2-29 Approche de l'engagement des parties prenantes

Notre engagement en faveur de la durabilité est axé sur nos principaux groupes de parties prenantes: clients, actionnaires, collaborateurs et société dans laquelle nous vivons et travaillons.

Pour Vontobel, entretenir des liens étroits avec les parties prenantes est un élément essentiel des activités de l'entreprise au quotidien. Nous menons un dialogue avec tous les groupes de parties prenantes sur lesquels les activités de Vontobel exercent une influence déterminante ou qui influent de manière significative sur le succès de l'entreprise. Sur la base des demandes que nous recevons, les potentielles parties prenantes sont recensées via des interfaces établies telles qu'Investor Relations ou Corporate Responsibility & Sustainability.

Un dialogue ouvert est indispensable pour mieux comprendre les besoins de nos clients, collaborateurs, fournisseurs et partenaires, mais aussi pour prendre en compte

les préoccupations des communes et des organisations non gouvernementales. Nous souhaitons l'engager avec nos parties prenantes en leur communiquant des informations claires et compréhensibles sur les défis et les opportunités en matière d'environnement, de société et de gouvernance. Dans ce cadre, les sondages réguliers auprès de nos collaborateurs et clients ainsi que les entretiens ciblés avec nos fournisseurs représentent des outils importants.

2-30 Négociations collectives

En Suisse (avec plus de 80% des employés), tous nos collaborateurs (cadres compris) sont soumis à la Convention relative aux conditions de travail du personnel bancaire (CPB) de l'Association patronale des banques en Suisse (AP Banques). L'information sur les participations à des accords de négociation collective dans d'autres pays n'est actuellement pas disponible. Le reporting à ce sujet sera développé dans les années à venir.

Éléments d'information sur les thèmes pertinents

3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents

Ce rapport se base sur les thèmes de durabilité que Vontobel avait déjà identifiés comme enjeux pertinents lors des cycles de reporting précédents. Dans ce cadre, les enjeux de la GRI avaient été discutés et analysés quant à leur matérialité pour Vontobel et ses parties prenantes. Les enjeux pertinents ont été transposés dans l'établissement du rapport selon les normes de la GRI.

Parallèlement au développement et aux transformations de l'entreprise et de son environnement, les conséquences de nos activités sur la société, l'environnement et l'économie peuvent évoluer au fil du temps. Nous avons donc soumis nos enjeux pertinents à une évaluation régulière quant à leur matérialité. Des sondages réguliers auprès des collaborateurs et des clients, des entretiens avec les fournisseurs mais aussi l'analyse des notations en matière de durabilité et les informations transmises par d'autres parties prenantes nous aident dans ce processus. Depuis la mi-2022, une équipe d'experts transversale agit en outre comme plateforme opérationnelle pour l'échange, la coordination et la concertation ainsi que la formation d'opinions sur les questions de durabilité à l'échelle de l'entreprise. Elle est particulièrement utile pour le secteur des services financiers durables, en pleine croissance et de plus en plus réglementé.

Pour préparer la refonte stratégique du Sustainability Framework, une analyse interne des parties prenantes et de la contribution possible de Vontobel aux Objectifs de

développement durable des Nations unies (SDG) a été menée. Les deux analyses ont été discutées par la direction et le conseil d'administration et leurs résultats ont été intégrés dans l'élaboration du Sustainability Positioning et des Sustainability Commitments.

3-2 Liste des thèmes pertinents

Enjeux pertinents pour l'établissement du rapport:

- Performance économique
- Portefeuille de produits et Actionnariat actif
- Conséquences économiques indirectes
- Énergie
- Émissions
- Matières
- Diversité et égalité des chances
- Non-discrimination
- Emploi
- Formation et éducation
- Lutte contre la corruption
- Commercialisation et étiquetage, Product compliance
- Confidentialité des données des clients

Pour l'établissement du rapport 2022, aucun changement important n'a été entrepris dans la liste des enjeux pertinents par rapport à la précédente période de reporting.

Index du contenu GRI



CONTENT INDEX
ESSENTIALS SERVICE

2023

Déclaration d'utilisation	Vontobel a communiqué ses données conformément aux normes GRI pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022. Les indicateurs environnementaux couvrent la période du 1er octobre 2021 au 30 septembre 2022.
GRI 1 utilisé	GRI 1: Fondation 2021
Norme sectorielle GRI applicable	Pas encore disponible pour les services financiers. C'est pourquoi le supplément sectoriel GRI pour les services financiers 2013 a été utilisé (données FS6, FS10, FS11).

Norme GRI	Élément d'Information	Page	Omission/Informations
Informations générales			
GRI 2 Informations générales 2021	2-1 Détails sur l'organisation	113	
	2-2 Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	113	
	2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting	113	
	2-4 Reformulations d'informations	113	
	2-5 Assurance externe	113	
	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	113	
	2-7 Employés	113	Les informations concernant les employés permanents et les employés temporaires en salaire horaire, ainsi que le plein temps vs. le temps partiel par région ne sont pas encore disponible à ce niveau de détail. Le reporting sera développé en conséquence dans les deux prochaines années
	2-8 Travailleurs qui ne sont pas des employés	114	
	2-9 Structure et composition de la gouvernance	114	
	2-10 Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	114	
	2-11 Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	114	
	2-12 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	114	
	2-13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	114	
	2-14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	114	
	2-15 Conflits d'intérêts	114	
	2-16 Communication des préoccupations majeures	115	
	2-17 Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	115	
	2-18 Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	115	
	2-19 Politiques de rémunération	115	
	2-20 Processus de détermination de la rémunération	115	
	2-21 Ratio de rémunération totale annuelle	115	Cette information n'est pas publiée pour des raisons de confidentialité.
	2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	115	
	2-23 Engagements politiques	115	
	2-24 Intégration des engagements politiques	116	
	2-25 Processus de remédiation des impacts négatifs	116	

Pour le Content Index – Essentials Service, l'équipe de service GRI a contrôlé si l'index du contenu GRI était clairement présenté et si les références pour les informations 2-1 à 2-5, 3-1 et 3-2 coïncidaient avec les parties correspondantes du rapport. Le service GRI Service a été effectué dans la version allemande du rapport de gestion.

Norme GRI	Élément d'Information	Page	Omission/Informations
	2-26 Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	116	
	2-27 Conformité aux législations et aux réglementations	116	
	2-28 Adhésions à des associations	116	
	2-29 Approche de l'engagement des parties prenantes	116	
	2-30 Négociations collectives	117	L'information sur les participations à des accords de négociation collective dans d'autres pays n'est actuellement pas disponible. Le reporting à ce sujet sera développé dans les années à venir.
Thèmes pertinents			
GRI 3 Thèmes pertinents 2021	3-1 Processus pour déterminer les thèmes pertinents	117	
	3-2 Liste des thèmes pertinents	117	
ESG Investing			
GRI 3 Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	93	
GRI Financial Services Sector Disclosures 2013	FS6 Composition du portefeuille pour les domaines d'activité par région, taille et secteur	94	
	FS10 Engagement du portefeuille en faveur de thèmes sociaux ou environnementaux	94	
	FS11 Actifs soumis à un examen positif ou négatif sur la base de critères environnementaux ou sociaux	95	
Performance économique			
GRI 3 Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	98	
GRI 201 Performance économique 2016	201-1 Valeur économique directe générée et distribuée	98	
	201-3 Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite	98	
Impacts économiques indirects			
GRI 3 Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	98	
GRI 203 Impacts économiques indirects 2016	203-1 Investissements dans les infrastructures et mécénat	98	
Lutte contre la corruption			
GRI 3 Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	99	
GRI 205 Lutte contre la corruption 2016	205-1 Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	99	
	205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	99	
	205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises	99	

Norme GRI	Élément d'Information	Page	Omission/Informations
Matières			
GRI 3 Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	100	
GRI 301 Matières 2016	301-1 Matières utilisées par poids ou par volume	101	
	301-2 Matières recyclées utilisées	101	
Énergie			
GRI 3 Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	100	
GRI 302 Énergie 2016	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	101	
	302-3 Intensité énergétique	101	
	302-4 Réduction de la consommation énergétique	101	
Émissions			
GRI 3 Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	100	
GRI 305 Émissions 2016	305-1 Émissions directes de GES (Scope 1)	102	
	305-2 Émissions indirectes de GES (Scope 2)	102	
	305-3 Autres émissions indirectes de GES (Scope 3)	102	
	305-4 Intensité des émissions de GES	102	
	305-5 Réduction des émissions de GES	102	
Emploi			
GRI 3 Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	103	
GRI 401 Emploi 2016	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	104	
	401-2 Avantages accordés aux salariés à temps plein et non aux employés temporaires ou à temps partiel	105	
Formation et éducation			
GRI 3 Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	105	
GRI 404 Formation et éducation 2016	404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	106	
	404-2 Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	106	
	404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	107	
Diversité et égalité des chances			
GRI 3 Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	107	
GRI 405 Diversité et égalité des chances 2016	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	108	
Lutte contre la discrimination			
GRI 3 Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	107	
GRI 406 Lutte contre la discrimination 2016	406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises	109	

Norme GRI	Élément d'Information	Page	Omission/Informations
Commercialisation et étiquetage, Product-Compliance			
GRI 3 Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	112	
GRI 417 Commercialisation et étiquetage 2016	417-1 Exigences relatives à l'information sur les produits et services et l'étiquetage	112	
Confidentialité des données des clients			
GRI 3 Thèmes pertinents 2021	3-3 Gestion des thèmes pertinents	112	
GRI 418 Confidentialité des données des clients 2016	418-1 Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes de données des clients	112	

Index Pacte mondial de l'ONU

Mise en oeuvre et soutien des dix principes du Pacte mondial des Nations unies

«Depuis 2017, Vontobel est membre du Pacte mondial des Nations unies et du Global Compact Network Switzerland. Nous réaffirmons ainsi notre engagement à conduire nos activités commerciales et nos stratégies dans le respect de dix principes universels reconnus sur les droits de l'homme, les normes du travail, la protection de l'environnement et la lutte contre la corruption.»

Dr. Zeno Staub, CEO Vontobel

Les dix principes du Global Compact des Nations Unies

PRINCIPES	LA MISE EN OEUVRE CHEZ VONTOBEL: LES THÈMES DU CONTENU ET LEUR COUVERTURE SELON LE REPORTING GRI	NUMÉRO DE PAGE RAPPORT DE GESTION
Droits de l'Homme		
Principe 1: Promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux Droits de l'Homme	Thème Lutte contre la discrimination GRI 406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises Spécifique au secteur financier: ESG Investing FS10 Engagement du portefeuille en faveur de thèmes sociaux ou environnementaux FS11 Actifs soumis à un examen positif ou négatif sur la base de critères environnementaux ou sociaux	109 94 94
Principe 2: Veiller à ne pas se rendre complices de violations des Droits de l'Homme	Thème Activités et travailleurs GRI 2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires Spécifique au secteur financier: ESG Investing FS10 Engagement du portefeuille en faveur de thèmes sociaux ou environnementaux FS11 Actifs soumis à un examen positif ou négatif sur la base de critères environnementaux ou sociaux	113 94 94
Normes Internationales du Travail		
Principe 3: Respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective	Thème Activités et travailleurs GRI 2-30 Négociations collectives	117
Principe 4: Contribuer à l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire	Thème Activités et travailleurs GRI 2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires Thema Wirtschaftliche Leistung GRI 201-3 Obligations liées au régime à prestations déterminées et autres régimes de retraite	113 98
Principe 5: Contribuer à l'abolition effective du travail des enfants	Thème Activités et travailleurs GRI 2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	113
Principe 6: Contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi	Thème Activités et travailleurs GRI 2-7 Employés GRI 2-8 Travailleurs qui ne sont pas des employés Thème Emploi GRI 401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel Thème Formation et éducation GRI 404-2 Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition GRI 404-3 Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière Thème Diversité, égalité des chances GRI 405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés Thème Lutte contre la discrimination GRI 406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises	113 114 104 106 107 108 109

PRINCIPES	LA MISE EN OEUVRE CHEZ VONTOBEL: LES THÈMES DU CONTENU ET LEUR COUVERTURE SELON LE REPORTING GRI	NUMÉRO DE PAGE RAPPORT DE GESTION	
Environnement			
Principe 7: Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant à l'environnement	Thème Matières		
	GRI 301-1 Matières utilisées par poids ou par volume	101	
	GRI 301-2 Matières recyclées utilisées	101	
	Thème Énergie		
	GRI 302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	101	
	GRI 302-3 Intensité énergétique	101	
	GRI 302-4 Réduction de la consommation énergétique	101	
	Thème Émissions		
	GRI 305-1 Émissions directes de GES (Scope 1)	102	
	GRI 305-2 Émissions indirectes de GES (Scope 2)	102	
	GRI 305-3 Autres émissions indirectes de GES (Scope 3)	102	
	GRI 305-4 Intensité des émissions de GES	102	
	GRI 305-5 Réduction des émissions de GES	102	
	Spécifique au secteur financier: ESG Investing		
	FS10 Engagement du portefeuille en faveur de thèmes sociaux ou environnementaux	94	
FS11 Actifs soumis à un examen positif ou négatif sur la base de critères environnementaux ou sociaux	94		
Principe 8: Prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement	Thème Matières		
	GRI 301-1 Matières utilisées par poids ou par volume	101	
	GRI 301-2 Matières recyclées utilisées	101	
	Thème Énergie		
	GRI 302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	101	
	GRI 302-3 Intensité énergétique	101	
	GRI 302-4 Réduction de la consommation énergétique	101	
	Thème Émissions		
	GRI 305-1 Émissions directes de GES (Scope 1)	102	
	GRI 305-2 Émissions indirectes de GES (Scope 2)	102	
	GRI 305-3 Autres émissions indirectes de GES (Scope 3)	102	
	GRI 305-4 Intensité des émissions de GES	102	
	GRI 305-5 Réduction des émissions de GES	102	
	Principe 9: Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement	Thème Énergie	
		GRI 302-4 Réduction de la consommation énergétique	101
Thème Émissions			
GRI 305-5 Réduction des émissions de GES	102		
Lutte contre la corruption			
Principe 10: Agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin	Thème Éthique et intégrité		
	GRI 2-23 Engagements politiques	115	
	GRI 205-1 Activités évaluées en termes de risque lié à la corruption	99	
	GRI 205-2 Communication et formation relatives aux politiques et procédures de lutte contre la corruption	99	
GRI 205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises	99		



Ernst & Young SA
Maagplatz 1
Case postale
CH-8010 Zurich

Téléphone: +41 58 286 31 11
Téléfax: +41 58 286 30 04
www.ey.com/ch

A la Direction de
Vontobel Holding AG

Zurich, le 27 mars 2023

Rapport du réviseur indépendant

Nous avons été mandatés par Vontobel Holding AG (ci-après « Vontobel ») de réviser les indicateurs de performance suivants marqués avec « » dans l'extrait du rapport de gestion annuel 2022 « Responsabilité d'entreprise et durabilité » pour la période du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022 pour obtenir une assurance limitée (ci-après « KPI ») :

- ▶ FS11 : Actifs soumis à un examen positif ou négatif sur la base de critères environnementaux ou sociaux ; page 95
- ▶ GRI 302-1 : Consommation énergétique au sein de l'organisation ; page 101
- ▶ GRI 302-3 : Intensité énergétique ; page 101
- ▶ GRI 305-1 : Émissions directes de GES (Scope 1) ; page 102
- ▶ GRI 305-2 : Émissions indirectes de GES (Scope 2) ; page 102
- ▶ GRI 305-4 : Intensité des émissions de GES ; page 102
- ▶ GRI 401-1 : Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel ; pages 104, 105
- ▶ GRI 405-1 : Diversité des organes de gouvernance et des employés ; page 110

Notre mission s'est limitée aux KPI susmentionnés. En particulier, nous n'avons pas évalué les informations et indicateurs suivants du rapport de gestion annuel 2022 :

- ▶ Informations autres que les indicateurs susmentionnés
- ▶ Indicateurs pour les périodes sous revue précédentes
- ▶ Déclarations qualitatives



Critères

Vontobel Holding AG a défini comme déterminants les critères suivants (ci-après « critères applicables ») :

- ▶ GRI Standards 2021
- ▶ GRI G4 supplément sectoriel pour les services financiers

Un résumé de ces normes est présenté sur le site GRI. Nous considérons que ces critères constituent une base appropriée pour l'exécution de notre mandat pour obtenir une assurance limitée.

La quantification des gaz à effet de serre (GES) est soumise à des incertitudes dues à d'insuffisantes connaissances scientifiques actuelles pour déterminer les facteurs d'émissions ainsi que les valeurs requises pour additionner les émissions des différents gaz.



Responsabilité de la Direction de Vontobel Holding AG

La Direction de Vontobel Holding AG est responsable de la sélection des critères ainsi que de la saisie et publication des KPI conformément aux critères applicables. Cette responsabilité comprend l'organisation, la mise en place et le maintien de contrôles internes relatifs à l'établissement des KPI afin que ceux-ci ne contiennent pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.



Indépendance et assurance qualité

Nous nous sommes conformés aux conditions d'indépendance et autres normes éthiques de l'*International Code of Ethics for Professional Accountants (incluant les International Independence Standards)* publié par l'International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA), qui est basé sur des principes fondamentaux d'intégrité, d'objectivité, de compétences professionnelles et de diligence, de confidentialité et de comportement professionnel.

Notre société applique l'International Standard on Quality Control 1 et maintient en conséquence un système d'assurance qualité, notamment avec des procédures documentées et des mesures visant au respect des exigences et normes professionnelles ainsi qu'au maintien des exigences légales et juridiques en vigueur.



Responsabilité de l'auditeur

Il nous incombe d'exprimer une conclusion, sur la base des éléments probants recueillis, sur les KPI mentionnés ci-dessus. Nous avons réalisé notre mission conformément à la norme de l'International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised) *Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information* (ISAE 3000 Revised). Ces normes requièrent que nous planifions et réalisons la mission de façon à avoir une assurance limitée que les KPI dans le rapport sur le développement durable ne comporte pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

Dans le cadre de notre mandat, notre obligation de diligence se limite uniquement au gouvernement d'entreprise de Vontobel Holding AG.

En tenant compte des considérations sur le risque et le caractère significatif, nous avons réalisé des procédures d'audit afin de recueillir des éléments probants adéquats et suffisants. Le choix des procédures d'audit relève du jugement de l'auditeur indépendant, y compris l'évaluation du risque d'anomalies significatives dans les KPI mentionnés ci-dessus. Lors d'une mission d'assurance visant à obtenir une assurance limitée, les procédures d'audits réalisées sont moins complètes que lors d'une mission d'assurance visant à obtenir une assurance raisonnable, de sorte que le niveau d'assurance obtenu est considérablement inférieur.



Nos procédures

Dans le cadre de nos travaux, nous avons notamment effectué les procédures d'audit suivantes :

- ▶ Évaluation de la pertinence des critères utilisés et de leur application cohérente
- ▶ Entretiens avec des employés chargés de la collecte, de la consolidation et du calcul des données relatives aux KPI afin d'évaluer le processus de préparation du chapitre « Responsabilité d'entreprise et durabilité » du rapport de gestion annuel, du système d'élaboration de l'information, des méthodes de collecte et de traitement de données ainsi que des contrôles internes dans la mesure où ces procédures sont nécessaires à l'examen des informations
- ▶ Évaluation des KPI par examen de la documentation des systèmes et des processus pour la compilation, l'analyse et l'agrégation des données et leur examen sur la base d'un échantillon
- ▶ Considérations analytiques, entretiens et examen des documents relatifs à la collecte et à la présentation des informations quantitatives sur la base d'un échantillon
- ▶ Examen analytique du chapitre « Responsabilité d'entreprise et durabilité » du rapport de gestion annuel 2022 par rapport à la plausibilité et cohérence des KPI

Nous estimons que les éléments probants recueillis constituent une base suffisante et appropriée pour former notre conclusion.



Conclusion

Sur la base des procédures d'audits réalisées et des éléments probants recueillis, nous n'avons pas rencontré d'éléments nous permettant de conclure que les KPI présentés dans le rapport n'ont pas été établis, sur tous les aspects significatifs, en conformité avec les critères applicables.

Ernst & Young SA



Partner

Andreas Blumer
(Qualified
Signature)



Partner

Mark Vesper
(Qualified
Signature)

Mentions légales

Le présent rapport sert exclusivement à des fins d'information. Les informations et opinions qu'il contient ne sauraient constituer une proposition, une offre ou une recommandation en vue de recourir à des services, d'acheter ou de vendre des instruments financiers ou de conclure d'autres transactions. Les informations prospectives recèlent, de par leur nature, des incertitudes et des risques généraux ou particuliers; en outre, il est possible que les prédictions, prévisions, projections et résultats contenus explicitement ou implicitement dans les déclarations prospectives ne se réalisent pas.

Ce rapport est également publié en allemand et en anglais. Seule la version allemande fait foi.