

PILIER 1

FAIRE DE NOS COLLABORATEURS LES ACTEURS DE NOTRE TRANSFORMATION

Ostrum AM fait de l'engagement de ses collaborateurs la clé de voûte de sa stratégie RSE en leur donnant les moyens de s'impliquer activement dans sa relation avec ses différentes parties prenantes.

En parallèle, nous poursuivons le déploiement de notre politique d'employeur responsable afin de favoriser la diversité de nos équipes et de permettre à chacun de développer ses compétences.

NOS ENJEUX 2022 :

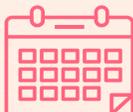
- 1 Co-construire un collectif au service de nos ambitions
- 2 Favoriser la diversité et l'inclusion sous toutes leurs formes



 **365** collaborateurs¹

 **39%** de femmes
61% d'hommes

99/100 notre score à l'index de l'égalité professionnelle femmes-hommes²

 **9 ans** d'ancienneté moyenne dans la société³

 **92%** des collaborateurs ont reçu une formation³

 **94%** de collaborateurs pratiquent le télétravail¹

 **5%** des collaborateurs en alternance³

NOS AMBITIONS 2023

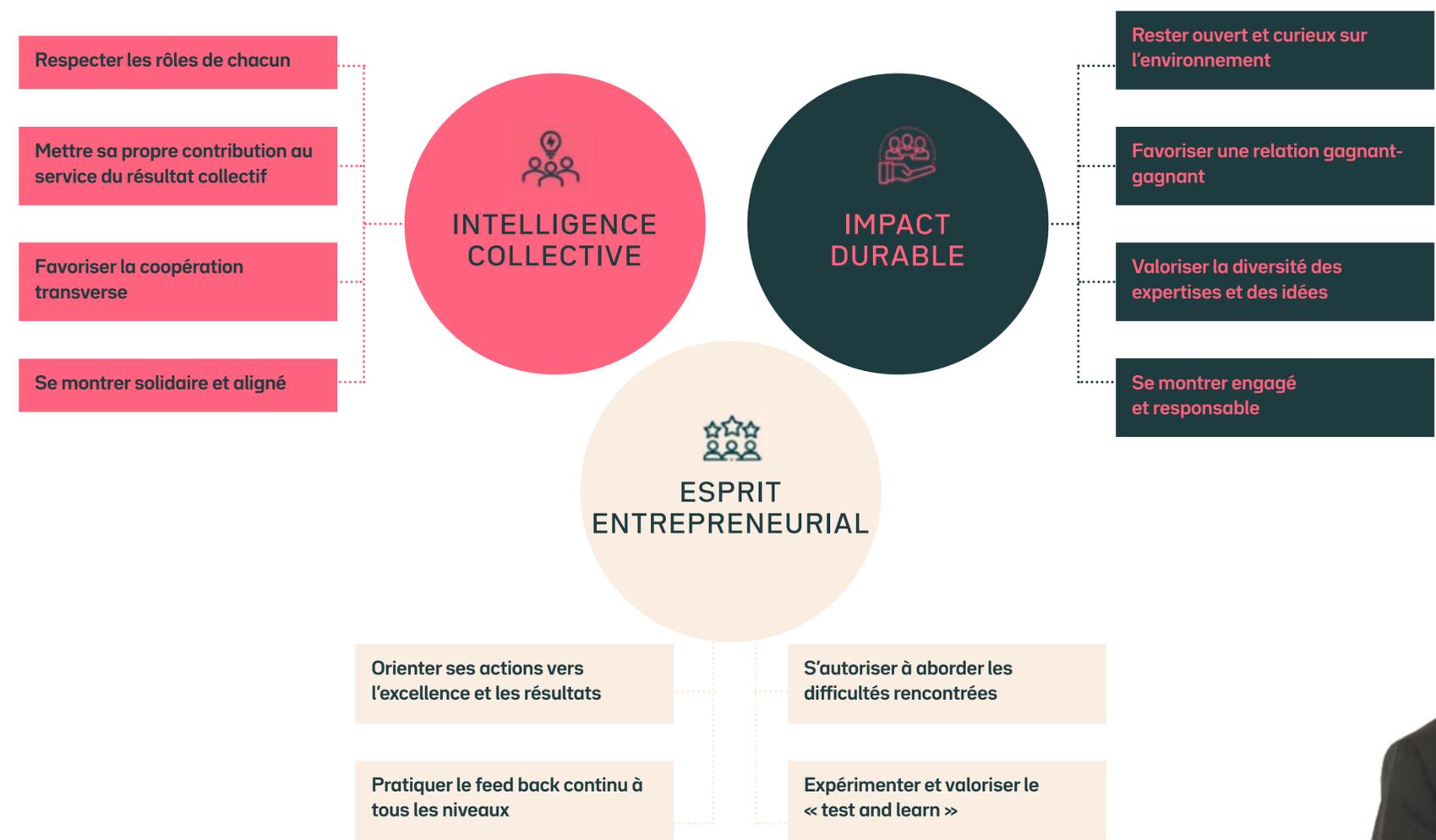
- 1 Faire des collaborateurs des acteurs engagés de notre transformation et faire vivre notre culture d'entreprise
- 2 Former 100 % des collaborateurs aux enjeux de Diversité & Inclusion (D&I)
- 3 Améliorer notre score D&I par rapport à l'évaluation 2021

1. CDI + CDD hors alternants au 31/12/2022 - 2. Indicateur permettant aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération femmes-hommes.
3. Données au 31/12/2022 consolidées de façon provisoire au 21/02/23 représentant a minima 90 % des heures effectuées sur l'année.

CO-CONSTRUIRE UN COLLECTIF AU SERVICE DE NOS AMBITIONS

TROIS PRINCIPES D'ACTION AU CŒUR DE NOTRE TRANSFORMATION CULTURELLE

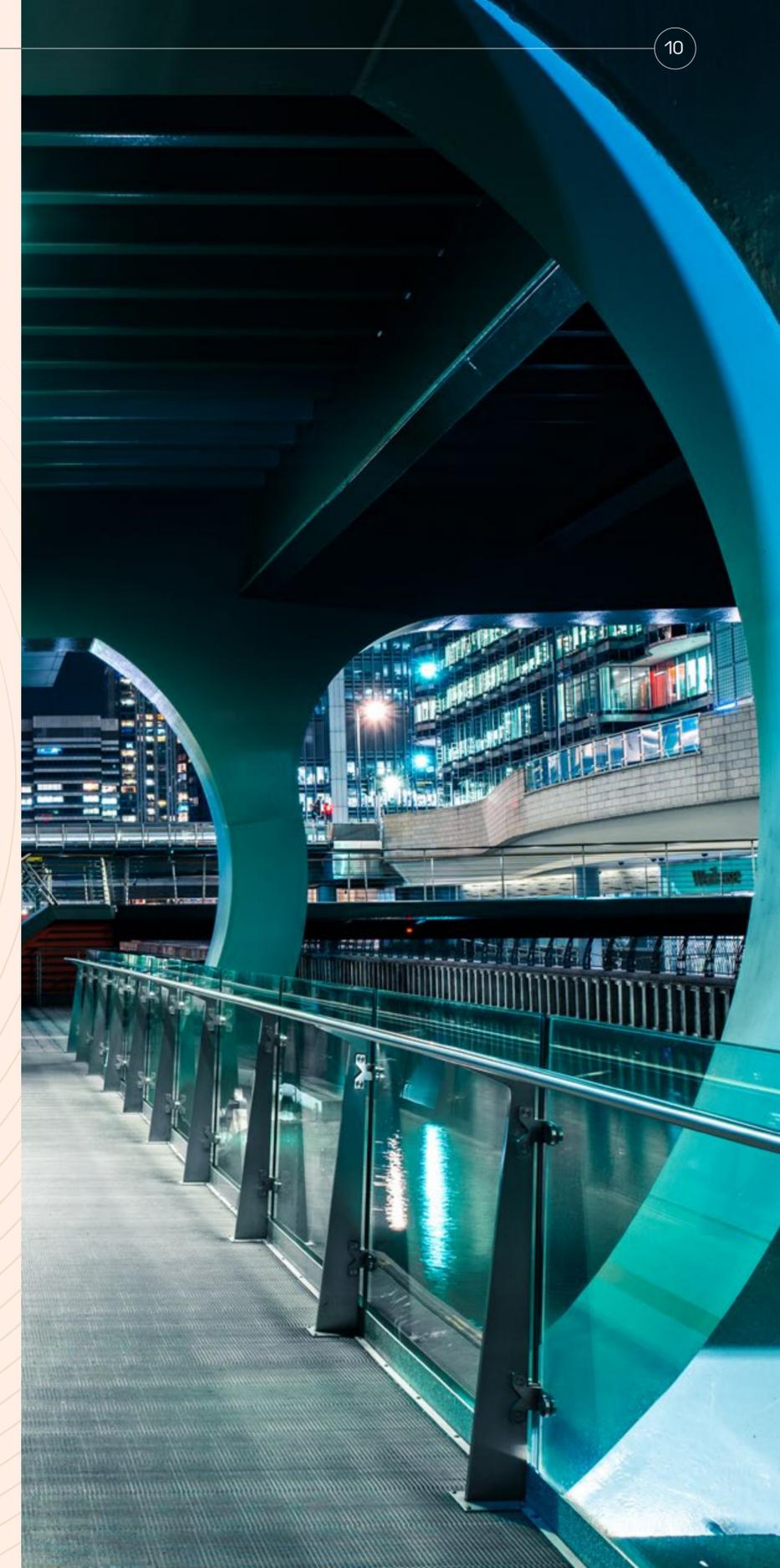
La transformation culturelle en quelques mots : Réussite, fierté et sentiment de contribuer à une aventure commune.



CONVICTION

« Au sein de notre collectif, nous incitons nos collaborateurs à déployer l'intelligence collective et l'esprit entrepreneurial comme leviers d'action au service de l'impact durable. »

Christophe Thywissen,
Directeur de la transformation



ACTIVER L'INTELLIGENCE COLLECTIVE AU SERVICE DE LA TRANSFORMATION

1

Co-construire la stratégie

En 2022, l'ensemble des équipes managériales rattachées au Comité Exécutif ont contribué à la déclinaison de notre stratégie. L'objectif était de privilégier la co-construction sur des enjeux culturels, stratégiques et sociaux et de présenter un plan d'action détaillé à la Direction pour validation.

2

Développer les leviers de motivation

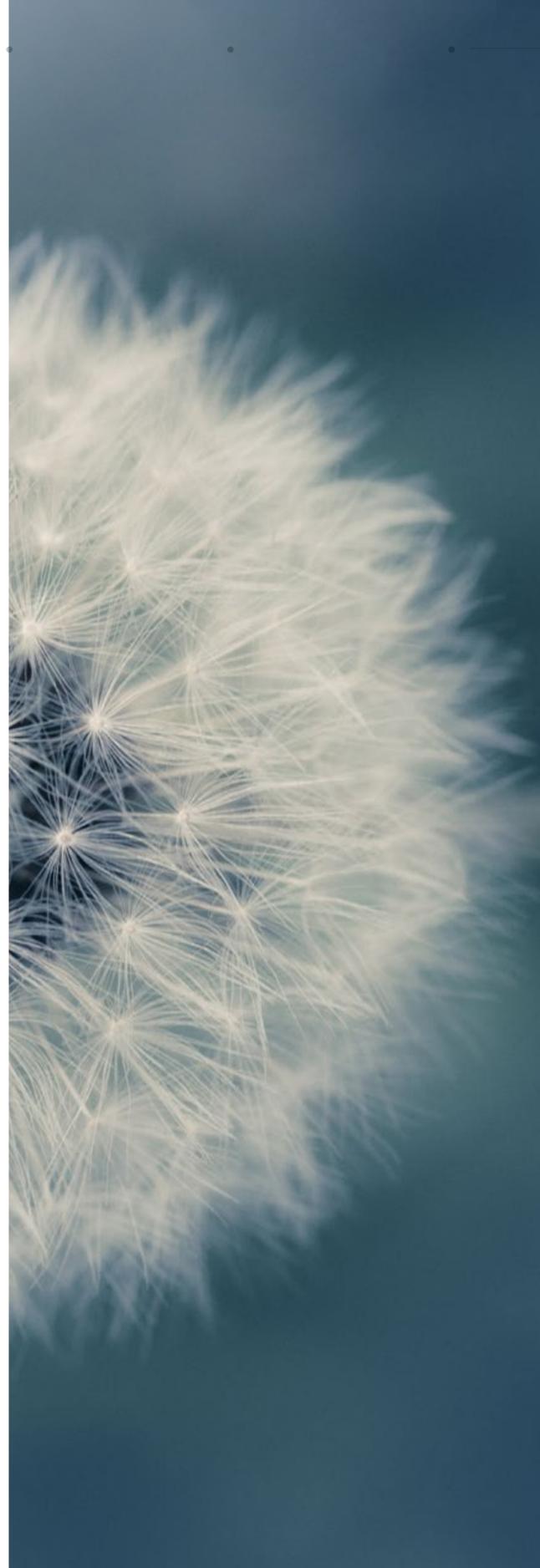
À la fin de l'année, l'ensemble des équipes managériales rattachées au Comité Exécutif se sont à nouveau réunies pour proposer des actions concrètes afin de :

- développer l'engagement et la fierté d'appartenance ;
- favoriser les évolutions professionnelles.

3

Ancrer les comportements attendus

En 2022, un séminaire a été organisé pour les équipes de gestion, afin de les inviter à réfléchir à la manière dont les comportements attendus par l'entreprise pouvaient trouver une résonance dans leur quotidien professionnel.



FAVORISER L'ÉNERGIE COLLECTIVE

Implication et convivialité

De multiples actions ont permis d'impliquer les collaborateurs dans la vie et la culture d'entreprise :

- Une soirée qui rassemble les collaborateurs pour un moment de convivialité et de partage ;
- Des évènements fédérateurs à l'occasion de la Semaine pour la Qualité de Vie au Travail (SQVT)
- Une réunion d'information mensuelle pour l'ensemble des collaborateurs ;
- Une newsletter interne mensuelle, L'EchO d'Ostrum qui explique la stratégie, les projets en cours et met en avant les collaborateurs ;
- Un concours photo interne à l'occasion de la Journée de la Terre pour sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de protection de la planète.

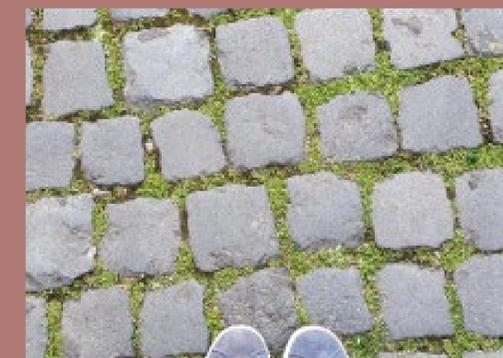
CONCOURS PHOTO 2022 SUR LE THÈME « LA BIODIVERSITÉ EN VILLE » À L'OCCASION DE LA JOURNÉE DE LA TERRE.



Maia Arband
Des Moutons d'Ouessant broutent le talus Garibaldi, en plein cœur de la ville d'Issy les Moulineaux.



Laura Gorge
Amsterdam. Pieds d'arbres végétalisés.



Valérie Chaussende
Rome. Quand la vie s'invite dans chaque interstice.

FACILITER LE QUOTIDIEN DES COLLABORATEURS

À l'heure où l'environnement de travail hybride est incontournable, Ostrum AM a mis en place une organisation qui vise à garantir un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Autonomie et flexibilité, les clés du télétravail

Depuis 2015, Ostrum AM encourage le développement du télétravail. Le mode d'organisation hybride, combinant distanciel et présentiel, permet une plus grande flexibilité et une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Il offre ainsi un cadre de travail plus souple avec des temps sur site pour favoriser des moments d'échanges et maintenir la cohésion d'équipe, et des temps en télétravail propices à la concentration. Le télétravail permet également de faire évoluer son mode d'organisation vers plus de délégation, celle-ci induisant responsabilisation et autonomie des collaborateurs.

10 jours
par mois de télétravail

100 %
des collaborateurs
éligibles au télétravail

94 %
des collaborateurs
pratiquent le télétravail

+5 %
de collaborateurs
qui pratiquent
le télétravail¹

Source : Ostrum AM, décembre 2022. 1. Par rapport à 2021.

Accompagner le travail en mode hybride

« New Ways of Leading », un programme pour accompagner les managers

Le programme de formation « New Ways of Leading » accompagne les leaders dans leur nouveau rôle face aux modes de travail hybrides et aux nouveaux environnements de travail. Il leur permet d'expérimenter de nouvelles pratiques, de partager entre pairs et de renforcer leur leadership.

Des chartes de bonnes pratiques sur la tenue des réunions et sur le management en travail hybride :

Une communication à l'attention de l'ensemble des collaborateurs a rappelé les bonnes pratiques des réunions. Une autre à l'attention des managers a rappelé les pratiques à renforcer dans un environnement de travail en mode hybride : donner du sens pour responsabiliser, se retrouver pour prendre du recul, maintenir un suivi individuel...

Des services pour le bien-être des salariés

De nombreux services sont proposés au sein de nos locaux pour faciliter le quotidien de nos collaborateurs et faire d'Ostrum AM un lieu où il fait bon travailler :



Une conciergerie

Pressing, coiffure, esthétique, vente d'objets du quotidien : la conciergerie propose de nombreux services au sein même de l'immeuble d'Ostrum AM.



Un réseau de crèches

Des places de crèches sont disponibles dans les 1 900 crèches des réseaux Babilou et 1 001 crèches. Les collaborateurs d'Ostrum AM ont également accès au service Babirelais, pour des accueils occasionnels.



Une salle de sport

Une salle de sport est à la disposition des salariés pour leur permettre de prendre soin de leur santé.



Un parking à vélos

Pour encourager la mobilité douce, un parking sécurisé permet d'abriter les vélos dans l'immeuble d'Ostrum AM.



PERMETTRE À NOS COLLABORATEURS DE MONTER EN COMPÉTENCES

Dans un marché en forte évolution, permettre à nos collaborateurs de développer leurs compétences est un levier-clé pour soutenir notre performance, conserver notre leadership et nos capacités d'innovation. Ce levier permet d'offrir à chacun de nouvelles perspectives professionnelles.

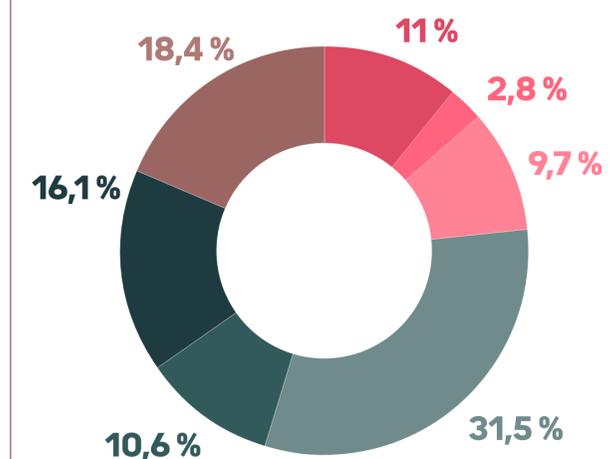
Développer les compétences « cœur de métier »

Engagés à renforcer l'expertise et l'employabilité de nos collaborateurs, nous proposons de très nombreuses formations de formats variés et intégrant l'ensemble des compétences qui leur sont nécessaires.

Développer la transversalité au sein de l'entreprise

Les équipes de gestion ont ouvert leurs portes aux collaborateurs d'autres directions d'Ostrum AM pour la première fois en 2022. Le programme « Open Gestion » leur a permis de mieux comprendre le contexte de fonctionnement de la gestion et d'appréhender l'impact de chacun dans le processus de gestion et la génération de nos performances.

THÈMES DES FORMATIONS



- Risques et réglementation
- Métier
- Langues
- Généraliste (efficacité personnelle et professionnelle, management...)
- Certifiante ou diplômante
- Bureautique et informatique
- Autres formations

Source : Ostrum AM - 31/12/2022.

4 716 h

de formation réalisées
(dont 19,4 % en e-learning)¹

+ de 92 %

des collaborateurs ont reçu une formation

20

collaborateurs ont suivi une formation diplômante ou certifiante en 2022

+ de 16 000

formations accessibles à nos collaborateurs en libre-service sur la plateforme LinkedIn Learning

¹. Données consolidées provisoires au 21/02/23 représentant à minima 90 % des heures effectuées sur l'année.

PANORAMA DES FORMATIONS ESG 2019-2023

DES FORMATIONS
ET SENSIBILISATIONS
EN CROISSANCE

Les enjeux ESG au cœur de nos actions de formation

La finance durable est au cœur de la stratégie d'Ostrum AM dans un contexte réglementaire, environnemental et social de plus en plus exigeant sur ces questions. Notre plan de formation dédié aux enjeux ESG vise à :

- Sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs, quel que soit leur métier, aux enjeux de la finance durable ;
- Nous assurer de la bonne adhésion à nos enjeux dans ce domaine ;
- Accroître l'expertise de nos équipes.

2019

FORMATION
PRI¹ (niveau 1 et 2)
19 GÉRANTS ET ANALYSTES

2020

FORMATION
Enjeux et contexte concurrentiel & réglementaire de l'ESG
100 % DES COLLABORATEURS

FORMATION
Investissement responsable + vision Ostrum
100 % DES GÉRANTS, ANALYSTES, ET LA DIRECTION DE LA CLIENTÈLE

4 SESSIONS DE FORMATION
Les politiques d'exclusion, l'intégration ESG (actions + recherche crédit), les engagements collaboratifs
PRODUCT SPECIALISTS ET ANALYSTES

1 RÉUNION
Taxonomie
GÉRANTS, ANALYSTES ET PRODUCT SPECIALISTS

2021

FORMATION
Enjeux et contexte réglementaire de la biodiversité
100 % DES COLLABORATEURS

FORMATION
L'ESG et la biodiversité
100 % DES GÉRANTS ET ANALYSTES

SESSION DE SENSIBILISATION SUR DIFFÉRENTES THÉMATIQUES
SFDR², alignement climatique, perspectives de marché des GSS³ bonds, SDG⁴ Index
PRINCIPALEMENT GÉRANTS, ANALYSTES ET PRODUCT SPECIALISTS

2022

FORMATION
Disclosure, Taxonomie, CSRD⁵
100% DES COLLABORATEURS DE LA DIRECTION DES RISQUES

FORMATION EN 6 ATELIERS :
Analyse ESG sectorielle
ANALYSTES

FORMATION
CFA ESG
11 COLLABORATEURS
Step up academy ESG
2 COLLABORATEURS - GÉRANTS

SESSION PILOTE
Fresque du climat
COLLABORATEURS

MISE À DISPOSITION
Sustainability training page
100 % COLLABORATEURS

FORMATION
La réglementation
PRINCIPALEMENT GÉRANTS, ANALYSTES

ATELIERS
L'engagement, la biodiversité, le pétrole et le gaz
PRINCIPALEMENT GÉRANTS, ANALYSTES

2023

FORMATION
La taxonomie et ses conséquences (sur les 6 chapitres)
100 % DES GÉRANTS, ANALYSTES ET LA DIRECTION DE LA CLIENTÈLE

SESSION
Fresque du climat
COLLABORATEURS

SESSION PILOTE
Fresque de la biodiversité
COLLABORATEURS

SESSIONS
L'engagement, l'empreinte biodiversité, banque de données engagements
PRINCIPALEMENT GÉRANTS, ANALYSTES

- Formations externes
- Formations internes

1. PRI : Principles for Responsible Investment (ONU). 2. SFDR : Sustainable Finance Disclosure Regulation. 3. GSS : Green, social and sustainability. 4. SDG : Sustainable Development Goals. 5. CSRD : Corporate Sustainability Reporting Directive.



FAVORISER LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION

Parce que la diversité de nos collaborateurs est une véritable source d'innovation et de créativité pour notre entreprise, Ostrum AM place l'inclusion au cœur de sa politique de ressources humaines. Notre collectif se mobilise pour partager les bonnes pratiques et permettre à chaque collaborateur de déployer ainsi pleinement ses talents.

CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PLUS DIVERSIFIÉ ET INCLUSIF

Un plan d'action en 3 étapes

S'ÉVALUER

AGIR

S'AMÉLIORER

CONVICTION

« En 2022, nous avons enrichi notre plan d'action diversité et inclusion en nous appuyant sur une évaluation externe de nos initiatives, sur des propositions émises par nos collaborateurs lors de groupes de travail et en participant aux initiatives mises en place par le Groupe sur la diversité et l'inclusion. »

Sylvie Soulière-Guidat,
Directrice des ressources humaines



S'ÉVALUER

En 2021, Ostrum AM a mesuré l'impact de sa politique de diversité et d'inclusion afin d'identifier des axes d'amélioration. Elle a fait appel à Mixity, une start-up de la communauté Tech for Good qui accompagne les entreprises et organisations pour créer des environnements plus diversifiés et inclusifs.

Mixity a évalué la profondeur de la politique diversité et inclusion d'Ostrum AM en s'appuyant sur cinq indicateurs :

- le genre ;
- le handicap ;
- l'orientation sexuelle ;
- la dimension multiculturelle ;
- la dimension multigénérationnelle.

OBJECTIF 2023

Une nouvelle évaluation par Mixity avec amélioration de notre score

AGIR & S'AMÉLIORER

En 2022, dans un souci d'amélioration continue, Ostrum AM a souhaité aller plus loin. Une vingtaine de collaborateurs se sont ainsi réunis en ateliers au premier trimestre 2022 pour présenter au comité exécutif d'Ostrum un plan d'action visant à faire progresser la diversité et l'inclusion (D&I). Les trois thèmes qu'ils ont choisi de traiter étaient les suivants :

- Handicap ;
- Intergénérationnel ;
- LGBT+.

Un plan d'action visant à faire progresser la diversité et l'inclusion

Il comprend des mesures communes aux trois thématiques. Par exemple, la nécessité de déployer davantage d'actions de sensibilisation, ou de revenir à des événements conviviaux et plus informels dans un contexte de travail hybride.

Dès mi-2022, une campagne d'affichage et une série de vidéos sur les biais ont été mises en place pour répondre aux besoins de communication et de sensibilisation.



Le déploiement du plan d'action, et ses actions spécifiques par thème, continuera en 2023.

Parallèlement, Ostrum AM a poursuivi sa politique pour améliorer la diversité et l'inclusion sur ses thèmes historiques : égalité femmes / hommes, handicap et LGBT+.



ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

Nos actions

Accélérer les parcours féminins

- Sensibilisation des managers au management inclusif ;
- Promotion du réseau féminin WINN (Women in Natixis' Network) qui encourage la mixité dans les cercles de leadership de l'entreprise et agit pour attirer et fidéliser nos talents féminins ;
- Participation au Women Sponsorship, programme annuel mis en place par Natixis auprès de ses collaboratrices afin de :
 - les accompagner à développer leurs compétences ;
 - les soutenir dans leur projet de carrière ;
 - les encourager à accroître leur visibilité.

Favoriser la mixité dans le recrutement

- Participation de marraines au Women in Finance ;
- Mise en place d'une politique volontariste de recrutement de femmes avec présentation d'au moins une candidature féminine dans toutes les « short-lists » de recrutement.

Garantir l'égalité salariale

- Signature au niveau de l'Unité Economique et Sociale (UES) d'un accord Egalité femmes / hommes pour une durée de 3 ans ;
- Attribution, chaque année, d'une enveloppe budgétaire dédiée afin de compenser les écarts salariaux entre les femmes et les hommes ;
- Révision salariale systématisée pour toutes les femmes revenant de congé maternité.

Communiquer et sensibiliser

- Diffusion sur les réseaux sociaux de deux vidéos et d'une tribune de la directrice des ressources humaines à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes, le 8 mars.



Interview Rôle Modèle avec Anne Ollier #WeareOstrum



SIDE BY SIDE avec Alice Val et Martin Lebellet #WeareOstrum

CONVICTION

« Participer à Women in Finance et rencontrer des étudiantes est une opportunité pour contribuer à accélérer la féminisation des métiers de la gestion »

Rouska Winter,
Responsable gestion euro
aggregate fixed income



Focus sur la session 2022 de Women in Finance

- Cet événement, piloté par le Pôle Global Financial Services de BPCE et organisé en partenariat avec WINN et 100 Women in Finance, vise à attirer plus de talents féminins dans la finance et les métiers « front-office ». Il s'adresse aux étudiantes non diplômées d'écoles de commerce et d'ingénieurs du monde entier.
- Quatre marraines d'Ostrum ont ainsi pu échanger avec les étudiantes.



39 %
de femmes dans l'entreprise

40 %
de femmes recrutées sur les postes à pourvoir

+ de 41 %
de femmes dans les équipes de gestion

3 sur 9
femmes parmi les membres du comité exécutif

99/100
notre score à l'index égalité femmes / hommes reflétant les écarts de rémunération, de répartition des augmentations individuelles et des promotions, ainsi que la révision salariale au retour de congé maternité

100 %
du salaire maintenu pendant le congé paternité et accueil de l'enfant, dans le cadre de l'allongement du congé paternité à 25 jours

Source : Ostrum AM, décembre 2022.

HANDICAP : UNE PLACE POUR TOUS LES TALENTS

Conscients du rôle que les entreprises doivent jouer pour mieux intégrer toutes les formes de handicap, nous nous mobilisons collectivement afin de mieux comprendre et accompagner les collaborateurs avec des besoins spécifiques.

OBJECTIF 2023

Mettre en œuvre le nouvel accord sur le handicap qui prend effet en 2023 et qui permet aux collaborateurs en ALD (affection longue durée) de bénéficier des mêmes aménagements que les collaborateurs en situation de handicap.

Nos actions

Recruter et intégrer

- Avec HandiFormaFinance, un dispositif de place impulsé par Ostrum AM et soutenu par l'AGEFIPH¹ qui vise à faciliter l'accès des personnes en situation de handicap aux métiers de la finance, via une formation adaptée ;
- À travers des partenariats et actions dédiés : forums, recruteur dédié, présentation des métiers auprès de jeunes en situation de handicap lors des Duo Days.

Adapter les conditions de travail

- Développer l'accessibilité de nos locaux ;
- Adapter les postes de travail (ergonomie, matériel...) ;
- Proposer un suivi adapté des collaborateurs en situation de handicap par le médecin du travail, l'assistante sociale et la référente handicap.

Soutenir les entreprises du secteur adapté

- Prioriser, dès que possible, le recours aux entreprises du secteur adapté (STPA), en lien avec Global Financial Services (BPCE).

Changer les regards sur le handicap

- Participer régulièrement aux animations, conférences et formations proposées par Global Financial Services (BPCE).

Soutenir les familles

- Proposer un accompagnement spécifique aux collaborateurs ayant un enfant ou un conjoint en situation de handicap.

Nos nouveaux engagements en 2022 :

- Participation au Duo Days (voir Focus) ;
- Réalisation d'une interview croisée « Regards sur le handicap » d'un collaborateur en situation de handicap, de son manager et de notre référente handicap ;
- Diffusion de nos vidéos pour lutter contre les biais et les idées reçues.

¹. Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées - ². Source : Ostrum AM 2022.

6,26 %
de collaborateurs en
situation de handicap ²

Focus Duo Days

- À l'occasion de la 26^e édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, Ostrum AM s'est mobilisé pour contribuer à changer le regard sur le handicap et permettre ainsi à chacun de s'épanouir au sein de l'entreprise.
- Ostrum a participé, pour la première fois cette année, aux Duo Days et accueilli trois personnes en situation de handicap pour une journée d'immersion au sein de différentes équipes de l'entreprise.

AGIR POUR L'INCLUSION DES COLLABORATEURS LGBT+

Nos actions



Comme chaque année, Ostrum AM met son logo aux couleurs de l'arc en ciel à l'occasion du Pride Month¹ sur les réseaux sociaux.

Philippe Setbon a été nommé en qualité de *Rôle Modèle Dirigeant Allié 2022* par l'Autre Cercle². Depuis 2019, L'Autre Cercle organise chaque année les **Rôles Modèles LGBT+ at Allié.es**, une cérémonie honorant les individus se distinguant par leur leadership en faveur de l'inclusion des personnes LGBT+ au travail.

Soutenu par Ostrum AM, le réseau ALL EQUALS, promeut l'égalité et l'inclusion des collaborateurs LGBT+ au sein du Groupe BPCE. Il est ouvert à tous les collaborateurs, quels que soient leur orientation sexuelle, leur identité de genre, leur implantation ou métier.

Le réseau ALL EQUALS agit pour l'inclusion des LGBT+ :

- Il veille à l'absence de discrimination au sein de l'entreprise ;
- Il met en place des actions de sensibilisation dans tous les pays.



INTERGÉNÉRATIONNEL

Nos actions

Accompagner les juniors avec un focus sur les jeunes diplômés :

- Nous avons accueilli 12 jeunes diplômés issus de quartiers défavorisés afin qu'ils se forment aux soft skills et qu'ils découvrent les métiers de la finance
- Women in Finance a permis de sensibiliser les étudiantes aux métiers de la finance.

19 %
taux de seniors¹

Accompagner les seniors en fin de carrière :

Des dispositifs spécifiques pour la fin de carrière sont proposés aux collaborateurs :

- Temps partiel senior ;
- Aide au rachat de trimestres ou indemnité complémentaire pour les collaborateurs occupant des emplois en transformation ;
- Mécénat de compétences.

6 %
taux de juniors¹

Le groupe propose à ses salariés âgés de 57 ans et plus trois conférences retraite par an, en partenariat avec le groupe de protection sociale Malakoff Humanis.

87,5 %
taux de formation des seniors



Focus Finance Game

En octobre 2022, Ostrum AM a lancé son premier Finance Game en partenariat avec l'ENSAE-Finance & Investissement.

Pendant 24 heures, les étudiants ont travaillé sur trois études académiques au cœur des préoccupations des gérants d'actifs aujourd'hui :

- l'ESG & le climat
- l'IA & l'optimisation de portefeuille
- le machinelearning & les stratégies d'investissement

Des gérants, analystes et experts en gestion quantitative d'Ostrum AM ont accompagné les étudiants dans l'appréhension de leurs sujets.

Après une nuit d'émulation, les différentes équipes d'étudiants ont présenté leur projet à un jury composé de professeurs de l'ENSAE et de dirigeants d'Ostrum AM. Le jury a souligné la très grande qualité de leurs travaux et la pertinence de leurs approches. À l'issue de ces soutenances, trois équipes ont été récompensées.

1. Mois des Fiertés. 2. <https://www.autrecercle.org/>

Source : Ostrum AM, 2022. 1. Junior : - de 30 ans / Senior : + de 55 ans.