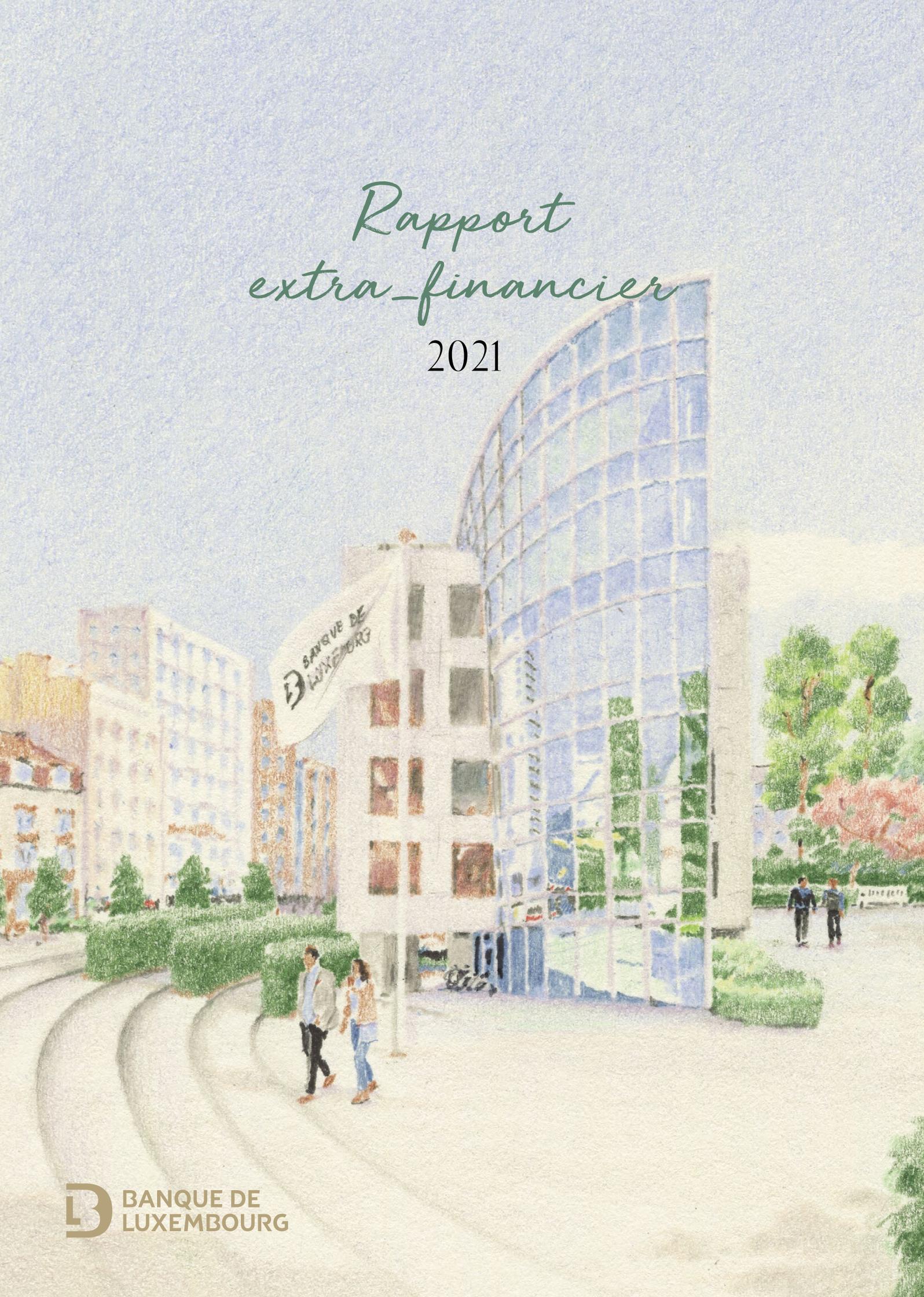
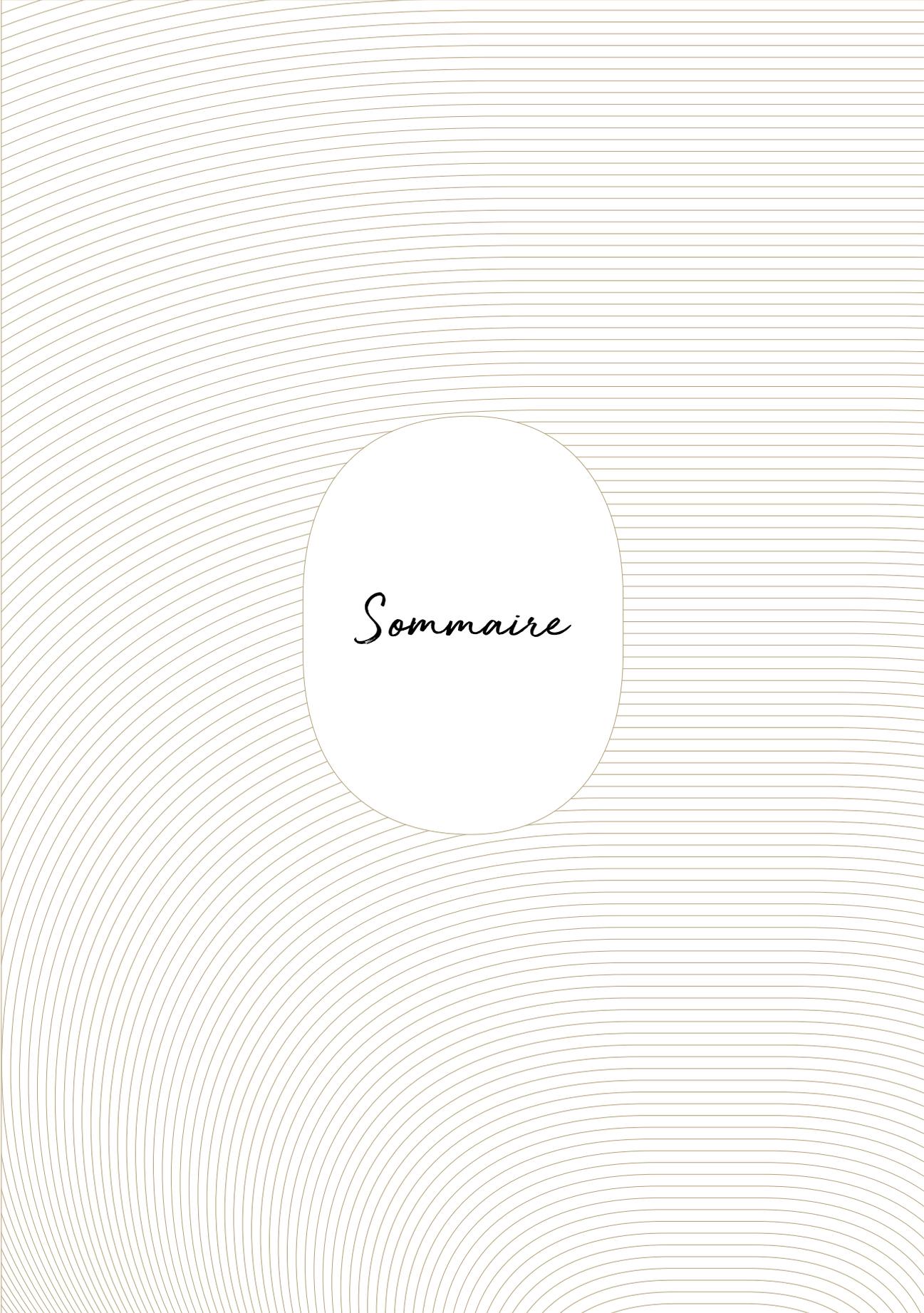


*Rapport
extra-financier*
2021





Sommaire

5

*La Banque de
Luxembourg*

15

*Notre approche
responsable*

27

*Nos 4 axes
d'engagement*

61

Covid-19

65

Annexes





Pierre Ahlborn

*Administrateur délégué
de la Banque de Luxembourg*

La période de fragilité sanitaire que nous traversons nous aura resensibilisés aux grands défis de la communauté mondiale à long terme, qui sont d'ordre social, climatique et géostratégique, en y incluant bien sûr les menaces sur la biodiversité et la santé publique.

Ainsi, **nous avons redéfini la feuille de route de notre banque**. Pour les années à venir et dans un monde en mutation accélérée, nos priorités sont clairement définies : nous avons l'ambition d'être exemplaires et d'adopter un modèle d'affaire responsable et durable.

En tant que gestionnaire d'actifs, dépositaire des avoirs de nos clients, mais aussi en tant que pourvoyeur de crédit, nous sommes un intermédiaire clé de l'allocation des capitaux, ressources rares par nature, mais nécessaires au développement économique durable, tel le financement de la transformation écologique par exemple. **Si nous réussissons à allouer ces fonds de façon efficiente et responsable, nous aurons contribué à un monde meilleur.**

La planète constitue un écosystème interrelié et seule l'action collective, somme de toutes les actions individuelles, nous permettra de transformer la menace en opportunité. Nous sommes toutes et tous acteurs et co-responsables du changement et souhaitons assumer notre part de responsabilité.

1



*La Banque
de
Luxembourg*

Informations et chiffres clés

6



GRI 102-1 NOM DE L'ORGANISATION
GRI 102-2 ACTIVITÉS, MARQUES, PRODUITS ET SERVICES
GRI 102-3 LIEU GÉOGRAPHIQUE DU SIÈGE
GRI 102-4 LIEU GÉOGRAPHIQUE DES SITES D'ACTIVITÉ

GRI 102-5 CAPITAL ET FORME JURIDIQUE
GRI 102-6 MARCHÉS DESSERVIS
GRI 102-7 TAILLE DE L'ORGANISATION
GRI 102-18 STRUCTURE DE LA GOUVERNANCE

COMITÉ EXÉCUTIF

Pierre Ahlborn,

Administrateur délégué

Philippe Depoorter,

Entreprises & entrepreneurs

Nicole Dochen,

Talents, diversité & modèles collaboratifs

Benoît Elvinger,

Salle des marchés & financement

Etienne Planchard,

Gestion des risques et Conformité

Fernand Reiners,

Clients professionnels

Luc Rodesch,

Clients privés

Romain Weiler,

Organisation et informatique,
finance & opérations

Georges Heinrich,

Secrétaire Général

Guy Wagner,

Administrateur-Directeur BLI



1 Md€
EN FONDS PROPRES



304 M€
PRODUIT NET BANCAIRE
CONSOLIDÉ

23,71%
RATIO DE SOLVABILITÉ



65 M€
BÉNÉFICE NET
CONSOLIDÉ

124,3%
RATIO DE LIQUIDITÉ



78 Md€
DÉPÔTS CLIENTS, DONT

12 Md€
ESPÈCES

66 Md€
TITRES

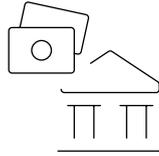


3 Md€
CRÉDITS ACCORDÉS
À LA CLIENTÈLE

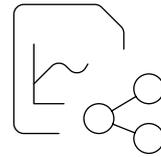
Chiffres clés

au 31.12.2020

Nos activités



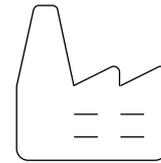
CLIENTS PRIVÉS



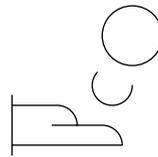
GESTION D'ACTIFS



CLIENTS
PROFESSIONNELS



ENTREPRISES ET
ENTREPRENEURS



CRÉDITS

NOS MARCHÉS DOMESTIQUES –
LUXEMBOURG ET BELGIQUE

Nos collaborateurs



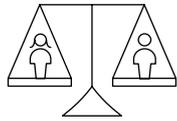
COLLABORATEURS

1 012



NATIONALITÉS

22



RÉPARTITION

FEMMES HOMMES

46% 54%

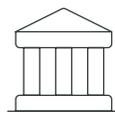


Participations et adhésions

Signatory of:



BLI – Banque de Luxembourg Investments
est signataire des Principes for
Responsible Investment soutenus par
les Nations Unies, depuis 2017.



LA BANQUE DE LUXEMBOURG
est un membre actif des principales
associations professionnelles et
sectorielles luxembourgeoises.



Elle soutient et participe,
via des groupes de travail dédiés et
des événements, aux initiatives nationales
et sectorielles liées à la Responsabilité Sociétale
d'Entreprise et la Finance Durable.

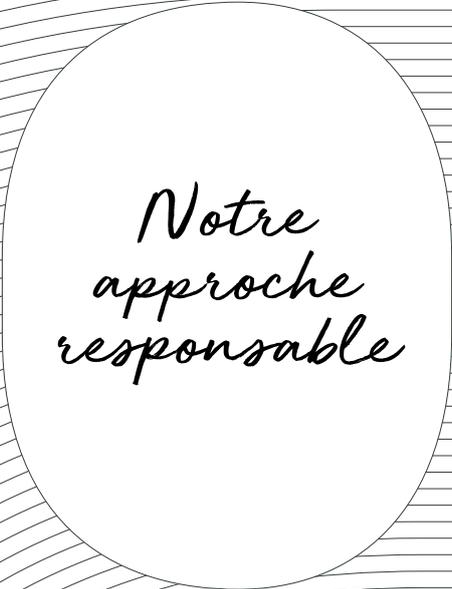


Membre de Inspiring More Sustainability,
Signataire de la Charte de la Diversité depuis 2013



Signataire de
SuperDrecksKëscht fir Betribe

2



*Notre
approche
responsable*

 **OBJECTIFS**  **DE DÉVELOPPEMENT DURABLE**



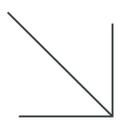
Depuis de nombreuses années, nous adoptons une approche responsable dans nos relations avec nos clients, nos collaborateurs et les pays qui accueillent nos activités. Aujourd’hui, les défis liés au développement durable sont multiples, complexes et demandent un engagement de chacun.

Souhaitant participer pleinement et activement à l’atteinte des objectifs de développement durable des Nations Unies, nous avons renforcé notre démarche afin de la rendre lisible, mesurable et adaptée aux attentes de l’ensemble de nos parties prenantes. C’est pourquoi notre responsabilité sociale et sociétale d’entreprise est aujourd’hui au cœur de notre stratégie, et s’exprime pleinement à travers notre façon d’être et de faire.

Soucieux d’avoir un impact concret et réel, nous avons entamé une réflexion sur nos axes d’engagement futurs, dont la mise en œuvre permettra de générer plus de valeur pour nos clients, nos collaborateurs, notre entreprise elle-même, notre actionnaire ainsi que pour la société.

Notre approche est donc progressive et a vocation à évoluer. Nos efforts en la matière seront considérables, ce projet étant un projet d’entreprise qui implique et impliquera l’ensemble de nos parties prenantes.

Nos réflexions ont été guidées par les standards GRI (Global Reporting Initiative), afin de développer un cadre d’actions et de réflexions servant de fondation à notre volonté d’amélioration continue en la matière.



La méthode employée

La première étape de notre démarche a été d'identifier les thématiques d'engagement prioritaires, à la lumière des Objectifs de Développement Durable. Bien que l'impact concret de la Banque à court, moyen et long terme reste à ce stade difficilement évaluable, les enjeux suivants ont été identifiés comme prioritaires :



La consultation de nos parties prenantes

Ces enjeux ont été soumis à nos parties prenantes afin de les prioriser et d'évaluer notre niveau de maturité et notre impact concret en la matière. En 2019, pour la première fois, nous avons donc réalisé une matrice de matérialité, en consultant un échantillon de nos parties prenantes – nos collaborateurs, nos clients, notre actionnaire et nos fournisseurs principaux, afin de définir les enjeux prioritaires pour la Banque.

Pour confirmer cette approche, nos parties prenantes ont été consultées une seconde fois au début de l'année 2021, avec un échantillon plus large et en incluant également l'ABBL (Association des Banques et Banquiers, Luxembourg), afin de représenter les intérêts et attentes de notre secteur d'activité.

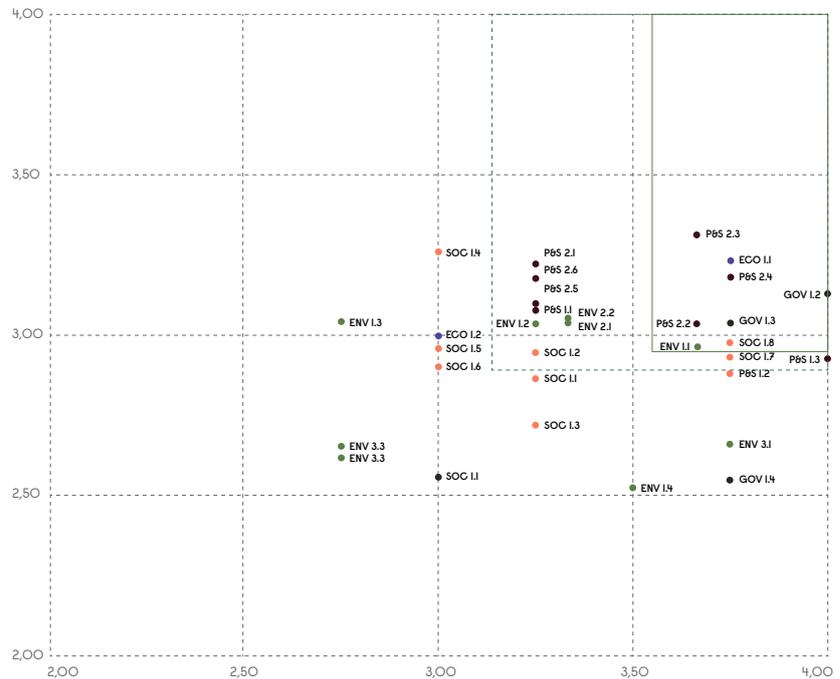
Notre Matrice de matérialité *

Axe horizontal (x) :

L'impact des activités de la Banque de Luxembourg sur l'environnement, le social et la société. Les impacts peuvent provenir (i) des activités de gestion (internes), (ii) de ses produits et services, (iii) de ses actions avec ses communautés locales et son territoire.
I = maîtrisé et donc non retenu
4 = non maîtrisé

Axe vertical (y) :

L'importance accordée à ces impacts par les parties prenantes, considérant (i) l'importance qu'ils accordent à ces thématiques et (ii) leur perception du niveau de maîtrise de la Banque de Luxembourg.
I = pas important et/ou maîtrisé
4 = important et non maîtrisé



18

Les thématiques identifiées comme prioritaires et secondaires

THÉMATIQUES ÉCONOMIQUES

ECO.1.1 Atteindre une performance économique qui permet de créer de la valeur durablement à l'écoute de ses parties prenantes

THÉMATIQUES DE GOUVERNANCE

GOV.1.2 Communication transparente et digne de confiance

GOV.1.3 Garantir l'éthique dans la conduite affaires et lutter contre la corruption

THÉMATIQUES ENVIRONNEMENTALES

ENV.1.1 Réduire la consommation énergétique de l'organisation

ENV.1.2 Réduire les émissions de l'organisation

ENV.2.1 Avoir des pratiques d'achats responsable dans les relations avec les fournisseurs

ENV.2.2 Évaluer des pratiques environnementales et sociales chez les fournisseurs

THÉMATIQUES SOCIALES

SOC.1.2 Offrir un cadre de travail conciliant la performance avec le bien-être et la santé

SOC.1.7 Œuvrer pour l'emploi à long-terme des collaborateurs

SOC.1.8 Développer continuellement l'expertise des collaborateurs et les opportunités de développement professionnel

THÉMATIQUES LIÉES AUX PRODUITS ET SERVICES

P&S.1.1 Former et sensibiliser les clients

P&S.2.1 Innover dans les produits financiers offerts aux clients

P&S.2.2 Offrir des produits financiers ayant une vision à long terme

P&S.2.3 Offrir des produits financiers dédiés à l'impact environnemental

P&S.2.4 Offrir des produits financiers dédiés à l'impact social

P&S.2.5 Offrir des produits financiers dédiés à l'impact sociétal

P&S.2.6 Offrir des produits financiers dédiés au financement de l'économie locale et des infrastructures

* On entend par « matérialité » ce qui peut avoir un impact significatif sur une entreprise, ses activités et sa capacité à créer de la valeur financière et extra-financière pour elle-même et ses parties prenantes. La matrice de matérialité est donc un outil qui permet d'identifier et de hiérarchiser les enjeux RSE d'une entreprise. Chaque enjeu est priorisé du point de vue de l'entreprise et des parties prenantes. Ceux qui sont prioritaires des deux points de vue sont retenus.

Notre stratégie

4 AXES D'ENGAGEMENT ont été identifiés à la lumière des thématiques prioritaires et secondaires issues de notre matrice de matérialité. Des thématiques supplémentaires y ont été ajoutées au regard de notre activité et de son cadre réglementaire, nous semblant incontournables à une démarche RSE cohérente et concrète.

Les thématiques prioritaires ont été complétées d'ambitions et de KPIs (*Key Performance Indicators* – indicateurs de mesure) pertinents afin de suivre, d'année en année, notre progression et nos marges d'amélioration.

4

AXES
STRATÉGIQUES

8

THÉMATIQUES
PRIORITAIRES

15

OBJECTIFS
POUR 2021



AXE 1

ASSURER LA PÉRENNITÉ DE LA BANQUE
PAR LE BIAIS D'UNE BONNE GOUVERNANCE
ET D'UNE CONDUITE ÉTHIQUE DES AFFAIRES

THÉMATIQUES PRIORITAIRES



Atteindre une performance économique qui permet de créer de la valeur durablement à l'écoute de ses parties prenantes (ECO.I.1)

OBJECTIFS :

- Formalisation de l'exercice de matérialité et d'engagement des parties prenantes
- Promotion de l'engagement et de la participation de nos collaborateurs dans notre démarche responsable
- Intégration des risques et considérations ESG au sein de chaque métier
- Veille et mise en conformité réglementaire

Communication transparente et digne de confiance (GOV.I.2)

OBJECTIFS :

- Publication annuelle d'un rapport extra-financier
- Formalisation et publication d'une politique de dons et de mécénat

Garantir l'éthique dans la conduite affaires et lutter contre la corruption (GOV.I.3)

OBJECTIFS :

- Transparence des données relatives aux plus hautes instances de gouvernance
- Création d'un Comité d'éthique et formalisation des mécanismes de remontée et de plaintes au-delà des lignes hiérarchiques directes
- Renforcement de notre gouvernance RSE



AXE 2

NOUER DES RELATIONS HUMAINES ET DURABLES AVEC NOS COLLABORATEURS

THÉMATIQUES PRIORITAIRES



Développer continuellement l'expertise des collaborateurs & les opportunités de développement professionnel (SOC.I.8)

OBJECTIFS :

- Formation de l'ensemble des collaborateurs au développement durable et à la responsabilité sociétale d'entreprise d'ici la fin de l'année 2021
- Formation de l'ensemble des commerciaux et des fonctions de contrôle à la finance durable et aux exigences de la réglementation européenne en vigueur et à venir



AXE 3

ACCOMPAGNER LA TRANSITION
ÉCOLOGIQUE, SOCIALE ET SOCIÉTALE

THÉMATIQUES PRIORITAIRES



Offrir des produits financiers ayant une vision à long terme (P&S.2.2)

Offrir des produits financiers dédiés à l'impact environnemental (P&S.2.3)

Offrir des produits financiers dédiés à l'impact social (P&S.2.4)

OBJECTIFS :

- Renforcement de notre offre de solutions d'investissement ESG et durable à la lumière de la réglementation européenne en la matière
- Sensibilisation et formation de nos clients en matière de durabilité



AXE 4

RÉDUIRE NOTRE EMPREINTE
ENVIRONNEMENTALE

THÉMATIQUES PRIORITAIRES



Réduire la consommation énergétique de l'organisation (ENV.I.I)

OBJECTIFS :

- Aligner notre stratégie et nos ambitions aux objectifs de l'Accord de Paris et aux initiatives nationales en la matière
- Mise en place d'indicateurs afin de déterminer notre impact réel, notamment nos émissions de gaz à effet de serre (Scope I, II & III)

Point de départ de notre démarche, ce premier rapport extra-financier se veut être un état des lieux des initiatives existantes et des pistes de progression à mettre en place à la lumière de nos 4 axes d'engagement.

Nous avons délibérément choisi de ne pas nous limiter à l'année 2020, car dans le contexte de la crise sanitaire, celle-ci ne reflète pas la maturité de nos initiatives.

La démarche de notre actionnaire



La démarche responsable, sociale et mutualiste de notre actionnaire, le Crédit Mutuel Alliance Fédérale

La stratégie RSE de la Banque s'inscrit également dans la démarche RSM (Responsabilité Sociale et Mutualiste) de notre actionnaire, le Crédit Mutuel Alliance Fédérale.

La démarche RSM, intégrée sur le plan stratégique 2019-2023 **ensemble#nouveau monde, plus vite, plus loin !**, est un vecteur de performance et de solidité durable qui se concrétise par six engagements humains et mutualistes :

100%

DES COLLABORATEURS
FORMÉS À
LA TRANSFORMATION

50/50

ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES
POSTE D'ENCADREMENT
ET GOUVERNANCE

> 90%

TAUX
DE SOCIÉTARIAT

+30%

FINANCEMENT DE
PROJETS À FORT IMPACT
CLIMATIQUE

-30%

RÉDUCTION
EMPREINTE CARBONE
GROUPE

-15%

RÉDUCTION
EMPREINTE CARBONE
PORTEFEUILLE CLIENT

Depuis octobre 2020, le Crédit Mutuel Alliance Fédérale est devenue la première banque à mission de France.

« Première banque à mission, Crédit Mutuel Alliance Fédérale et sa grande filiale, le CIC, affirment leur volonté d'aller au bout de ce qu'ils sont : une entreprise toute entière mobilisée pour servir les clients et sociétaires selon leurs besoins, être la banque de tous et lutter pour les territoires, la solidarité et le climat. »

Nicolas Théry, président de Crédit Mutuel Alliance Fédérale

Le Comité RSE

Le Comité RSE est en charge de l'élaboration, du suivi et du développement de la stratégie RSE de la Banque de Luxembourg et de sa filiale BLI. Le Comité RSE est coordonné par le Secrétariat Général.

Sa composition reflète l'importance et la transversalité de la RSE au sein de la Banque de Luxembourg, et réunit ainsi un représentant de chaque activité et fonction centrale de la Banque, ainsi que des experts internes – la Banque Privée, le département Entreprises&Entrepreneurs, la Banque Professionnelle, BLI – Banque de Luxembourg Investments, les Ressources Humaines, les Services Généraux, le Marketing et la Communication, le Compliance et le Secrétariat Général.

3



*Nos 4 axes
d'engagement*

AXE 1

Assurer la pérennité
de la Banque par
le biais d'une bonne
gouvernance et d'une
conduite éthique
des affaires

Pour un acteur du secteur financier, la pérennité de son activité est dépendante de sa réputation, elle-même fondée sur une conduite éthique des affaires et une culture de la conformité forte.

Cependant, une bonne gouvernance va bien au-delà du respect des règles d'anti-blanchiment, de lutte contre les abus de marché, de prévention de la corruption ou encore de mitigation des conflits d'intérêt.

En effet, nous faisons de la communication transparente, de la composition diversifiée de nos organes de décision et de la gouvernance participative des vecteurs essentiels de notre pérennité.

1 Garantir l'éthique et la déontologie dans la conduite des affaires

Conscients de nos responsabilités, nous nous devons d'être irréprochables dans nos comportements, respectueux des réglementations, prudents dans nos conseils et soucieux de notre réputation et de celle de nos clients. Nous mettons un point d'honneur à exercer notre métier de façon éthique, en associant opportunités commerciales à nos valeurs fortes afin de protéger nos clients et nous-mêmes.

C'est pourquoi ces dernières années, une importance accrue a été accordée à la mise en conformité et à la gestion prudente des risques financiers, témoignant de notre volonté d'aller au-delà des normes réglementaires. En effet, au cours des dernières années, les équipes des fonctions de contrôle – le Compliance, le Risk Management et l'Audit Interne – se sont considérablement renforcées et accompagnent au quotidien les collaborateurs. À ce titre, le renforcement des moyens mis à disposition des fonctions de contrôle fait partie intégrante de notre approche responsable.

Mettre nos valeurs au service de nos ambitions

Nos valeurs sont ancrées dans notre culture d'entreprise et se reflètent dans l'ensemble de nos actions. Elles nous permettent de cultiver, parmi les employés et les clients, un comportement responsable et éthique, au cœur de notre culture de conformité.

RESPONSABILITÉ
ENGAGEMENT
AGILITÉ
EXIGENCE

Ces valeurs et l'ensemble des règles s'appliquant à nos collaborateurs sont repris dans le Code d'Éthique et de Déontologie de la Banque. Document de référence dans l'exercice de notre métier, il fait l'objet, chaque année, d'une campagne d'information et de rappel.

27

Des indicateurs prudentiels supérieurs aux exigences réglementaires :

23,71 %

RATIO DE SOLVABILITÉ
VS 10,5 % MINIMUM LÉGAL

1 Md€

EN FONDS PROPRES

124,3 %

RATIO DE LIQUIDITÉ (LCR)
VS 100 % MINIMUM LÉGAL



GOV.I.3 GARANTIR L'ÉTHIQUE DANS LA CONDUITE AFFAIRES ET LUTTER CONTRE LA CORRUPTION

GRI IO2-II PRINCIPE DE PRÉCAUTION OU APPROCHE PRÉVENTIVE

GRI IO2-16 VALEURS, PRINCIPES, NORMES ET RÈGLES DE CONDUITE

GRI IO3-1 EXPLICATION DE L'ENJEU PERTINENT ET DE SON PÉRIMÈTRE

GRI IO3-2 L'APPROCHE MANAGÉRIALE ET SES COMPOSANTS

GRI IO3-3 ÉVALUATION DE L'APPROCHE MANAGÉRIALE

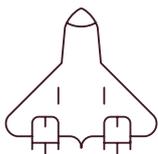
Assumer des choix structurants

Afin de protéger la Banque et ses parties prenantes, nous adoptons des partis pris forts :

- Le refus d'entrée en relation avec une clientèle dont les activités sont de nature à porter atteinte à la dignité humaine.
- Le renforcement continu du dispositif de lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, mis en œuvre en étroite concertation avec notre Groupe.
- Une politique sectorielle Banque Privée, encadrant les relations avec les clients non-résidents, afin de s'assurer de leur conformité en regard des législations locales et des normes en matière de LCB-FT.
- L'application des politiques sectorielles du Groupe en matière de financement et d'investissement.

À l'avenir, notre attention portera également sur la nature et la durabilité des activités de nos clients. En effet, nous renforcerons nos échanges, afin de les accompagner dans l'évaluation et l'optimisation des impacts de leur activité sur l'environnement et la société.

Les thématiques



MOBILITÉ



CHARBON



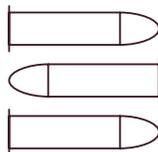
HYDROCARBURES
(PÉTROLE & GAZ)



MINIER



ÉNERGIES
NUCLÉAIRES
CIVILES



DÉFENSE ET
SÉCURITÉ

→ Pour plus d'informations

Nos ambitions pour 2021 et 2022

- Transparence des données relatives aux plus hautes instances de gouvernance
- Création d'un Comité d'éthique et formalisation des mécanismes de remontée et de plaintes au-delà des lignes hiérarchiques directes
- Renforcement de notre gouvernance RSE
- Augmentation de notre adhésion aux initiatives locales et internationales en matière de durabilité (2022)

2 Avoir une communication transparente

Nos choix stratégiques et nos décisions tiennent compte des besoins de nos parties prenantes et font l'objet d'une communication transparente à leur égard.

De même, notre approche en matière de dons et de mécénat sera renforcée et rendue publique afin de mettre en lumière nos critères de sélection clairs et objectifs. À ce titre, nous nous abstenons de financer toute activité politique ou de lobbying.

Bien que non soumis à l'obligation légale de reporting extra-financier I car participant à la Déclaration de Performance Extra Financière de notre actionnaire, le Crédit Mutuel Alliance Fédérale, nous avons fait le choix de la transparence de proximité en la matière avec la publication de notre premier rapport extra-financier.

L'objectif de ce rapport est de rendre compte à nos parties prenantes des progrès réalisés et des pistes de progression en matière de durabilité, à travers les thématiques prioritaires et secondaires qui ont été identifiées par elles.

1/ *Loi du 25 juillet 2016 portant transposition de la directive 2014/95/UE du Parlement européen et du Conseil du 22 octobre 2014 modifiant la directive 2013/54/UE en ce qui concerne la publication d'informations non financières*

Nos ambitions pour 2021

- Publication annuelle d'un rapport extra-financier
- Formalisation et publication d'une politique de dons et de mécénat



3 Composition diversifiée des organes de décisions

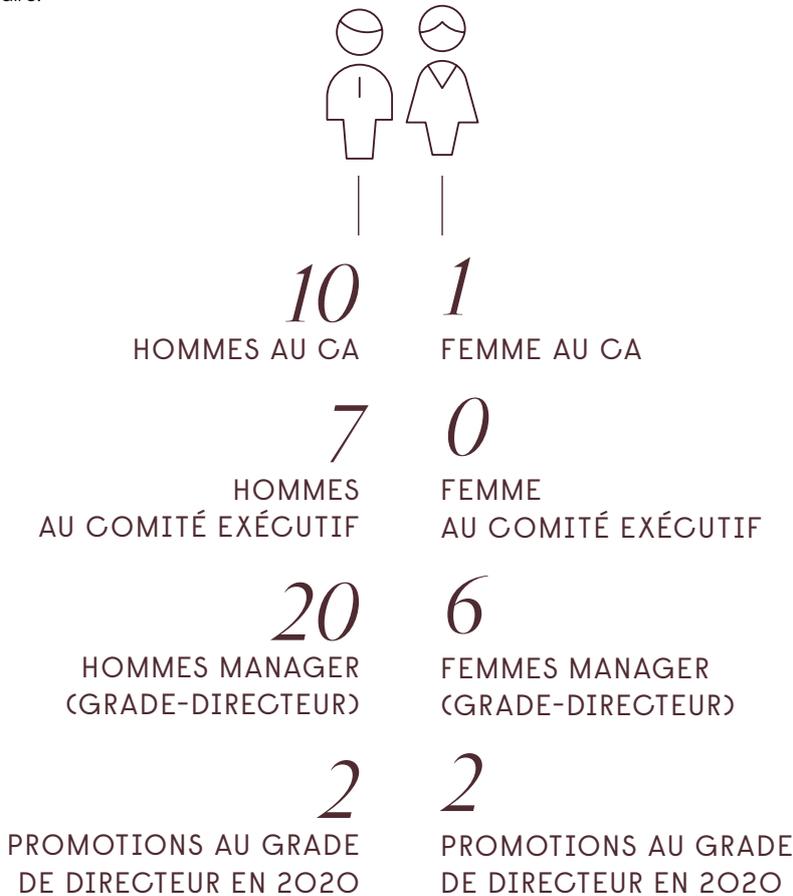
La diversité des instances de gouvernance d'une entreprise est primordiale pour garantir la représentativité des collaborateurs, des clients ainsi que de la société dans laquelle elle évolue. De plus, de nombreuses études empiriques montrent que les entreprises qui ont instauré une composition diversifiée de leurs organes de décision affichent une meilleure performance économique sur le long terme.

Aujourd'hui, bien que cela ait vocation à évoluer, la diversité à la Banque de Luxembourg s'exprime principalement à travers la promotion de l'égalité entre femmes et hommes. Au cours des dernières années, la banque a mis en œuvre de nombreuses initiatives pour promouvoir davantage de femmes à des postes de responsabilités, y compris au niveau du Conseil d'Administration et du Comité exécutif. Pour l'instant, ces efforts restent perfectibles et seront renforcés au cours des prochaines années. Cet engagement en faveur de la diversité est activement porté par le Comité exécutif et l'actionnaire.

Depuis le 1^{er} janvier 2021, Nicole Dochen a rejoint le Comité exécutif. Responsable des Ressources Humaines, elle est également en charge des Talents, de la Diversité et des Modèles collaboratifs, qu'elle porte au niveau du Comité exécutif.

Au-delà de la représentativité et de la performance, la diversité est également garante d'objectivité dans la prise de décision. Dans ce but, le pouvoir de décision à la Banque de Luxembourg a été élargi à des comités de gestion avec une diversité accrue en termes de compétences, d'expérience, d'âge et de genre.

30



Chiffres au 31/12/2020

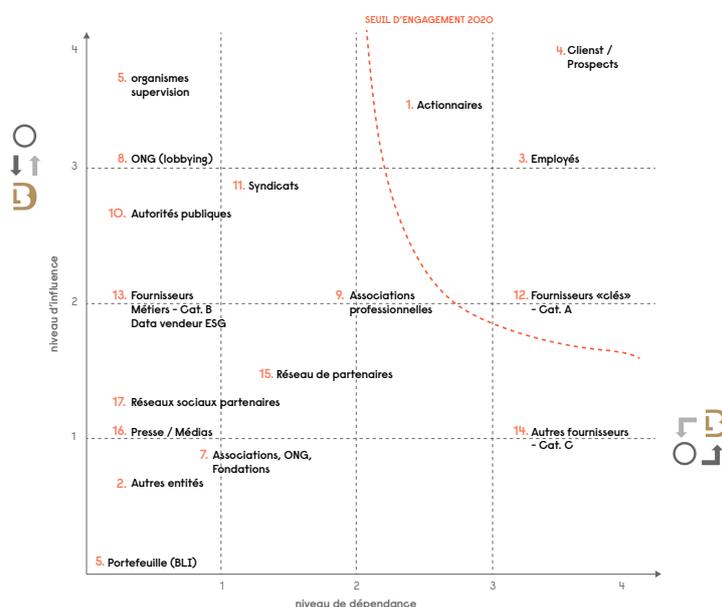


4 Gouvernance participative

Au sein de notre Banque, notre gouvernance se veut participative, et ce, à différents niveaux.

Ainsi, le Comité exécutif veille à maintenir une communication interne régulière sur tous les sujets commerciaux, réglementaires et de gouvernance.

Les rencontres entre la direction, le département des Ressources Humaines et les représentants du personnel sont institutionnalisées et ont lieu de façon trimestrielle ou plus, selon l'actualité. Par ailleurs, nos collaborateurs sont tenus informés sur les réflexions entamées par le Comité exécutif, les projets en cours et les échéances futures via une newsletter mensuelle et notre portail de communication interne. Chaque année, l'ensemble des cadres sont conviés à une « Journée d'échange et de réflexion », afin de discuter des orientations stratégiques avec la Direction.



L'implication des parties prenantes

Notre Banque consulte régulièrement ses parties prenantes – en l'occurrence son actionnaire, ses clients, ses fournisseurs, ses employés et les organisations professionnelles – dans le cadre d'un exercice de matérialité, véritable opportunité de participer à la définition des axes stratégiques en matière de responsabilité sociétale de l'entreprise.

En 2019, un premier exercice de consultation des parties prenantes a été initié par la Banque de Luxembourg. Un questionnaire en ligne a été envoyé à 21 représentants des parties prenantes, sélectionnés en fonction de l'ancienneté de leur relation avec la Banque de Luxembourg et de leur impact sur l'organisation, répartis comme suit : 11 clients, 7 collaborateurs et 3 fournisseurs. Deux critères de notation ont été pris en compte, le niveau des attentes pour les parties prenantes et le niveau de maîtrise par la Banque de Luxembourg. Toutes les parties prenantes ont été pondérées de manière identique. Aucun coefficient multiplicateur selon le niveau d'influence ou de dépendance n'a été appliqué sur les résultats.

Début 2021, la Banque a élargi son programme de consultation des parties prenantes, en incluant notamment de nouvelles catégories de parties prenantes, dont l'Association des Banques et Banquiers du Luxembourg (ABBL).

Nos ambitions pour 2021

- Formalisation de l'exercice de matérialité et d'engagement des parties prenantes
- Promotion de l'engagement et de la participation de nos collaborateurs dans notre démarche responsable
- Intégration des risques et considérations ESG au sein de chaque métier
- Veille et mise en conformité réglementaire
- Intégration de la durabilité dans l'évaluation des responsables d'équipe (2022)

AXE 2

Nouer des relations
humaines et
durables avec
nos collaborateurs

EMPLOYEUR ATTENTIONNÉ, nous pratiquons une gestion humaine de nos ressources. Nous accompagnons nos collaborateurs de manière personnalisée à toutes les étapes de leur parcours pour leur offrir les conditions de leur épanouissement professionnel et une gestion dynamique de carrière.

1 Soutenir l'emploi à long terme et développer continuellement les compétences des collaborateurs

Nous accompagnons l'ensemble de nos collaborateurs pour développer leurs compétences et entretenir leur employabilité. La mobilité interne est encouragée, et la variété de nos métiers, leur transformation constante et l'émergence de nouvelles fonctions constituent autant d'opportunités d'évolution.

Un manager et un partenaire RH sont aux côtés des collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel, ainsi qu'un tuteur ou un mentor lors de leur arrivée à la Banque ou de l'intégration dans une nouvelle équipe. L'accompagnement et le développement de leurs compétences est un fil conducteur à chaque étape.

Pour le collaborateur, ceci se concrétise à travers le Plan de Développement Individuel (PDI), intégré au bilan de fin d'année.

— Le PDI est un support de développement structuré dans lequel sont formalisés d'une part, un ou plusieurs objectifs de développement identifiés et validés par le manager et le collaborateur, et d'autre part, les moyens à mettre en œuvre afin de les atteindre. L'identification des moyens repose sur l'approche d'apprentissage 70/20/10, ou des « 3 E » (Éducation, Exposition et Expérience), selon laquelle le développement des compétences est stimulé par une combinaison des 3 types d'actions. Le suivi des moyens mis en œuvre et donc du PDI relève de la co-responsabilité du collaborateur et du manager.

De manière générale, notre offre de formation inclut, parallèlement aux formations propres à nos métiers et à l'accompagnement managérial, des programmes axés sur l'équilibre et le développement professionnel et personnel : programmes pour publics-cibles (jeunes, femmes), gestion du stress, santé, intelligence émotionnelle... En complément des formations en présentiel et en classe virtuelle, une vaste offre de modules e-learning est également en accès libre.

— En 2020, après une période focalisée sur la continuité opérationnelle, nos actions de formation se sont concentrées sur l'acquisition des compétences en lien avec nos priorités stratégiques, avec un recours accru aux solutions à distance et au e-learning. Les formations métiers et réglementaires ont été complétées par des formations en matière de compétences comportementales, dont certaines déployées en réponse au contexte : résilience, prise de recul, intelligence adaptative, management et animation de réunions à distance, etc.

« Le manager de proximité contribue à fertiliser les talents, le potentiel, les compétences. Il fait en sorte que l'employé se sente utile dans son travail, qu'il trouve du sens dans son quotidien, et qu'il réalise qu'il est un contributeur actif dans le développement de la banque. »

Nicole Dochen,

Membre du Comité Exécutif, Responsable Talents, Diversité et Modèles collaboratifs



SOC.1.8 DÉVELOPPER CONTINUUELLEMENT L'EXPERTISE DES COLLABORATEURS ET LES OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

SOC.1.7 CEUVRE POUR L'EMPLOI À LONG-TERME DES COLLABORATEURS
GRI 404-1 NOMBRE MOYEN D'HEURES DE FORMATION PAR AN PAR EMPLOYÉ

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 BÉNÉFICIAIRE DE REVUES DE PERFORMANCE ET D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE



CONTRATS
À DURÉE
INDÉTERMINÉE

99 %



FORMATIONS

13 110 364

HEURES PRESTÉES

FORMATIONS DIFFÉRENTES
EN 2020 (métier, réglementaire,
soft skills, ...)



100 %

EMPLOYÉS BÉNÉFICIAINT
DE REVUES DE PERFORMANCE
ET D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

16

PERSONNES AYANT PARTICIPÉ
AU PROGRAMME SOPHIA –
programme d'accompagnement
de transition à la retraite

35

Nos ambitions pour 2021

- Formation de l'ensemble des collaborateurs au développement durable et à la responsabilité sociétale d'entreprise d'ici la fin de l'année 2021
- Formation de l'ensemble des commerciaux et des fonctions de contrôle à la finance durable et aux exigences de la réglementation européenne en vigueur et à venir.

2 Promouvoir la diversité et l'égalité des chances

Il nous tient à cœur de faire de la diversité une réalité, à tous les niveaux de responsabilité et dans l'ensemble de nos équipes.

Conscients que certains métiers et niveaux de responsabilité ne reflètent pas encore cette ambition, une réflexion profonde est menée afin de viser durablement l'équilibre F/H et de mettre en place des processus et programmes dédiés et pertinents en la matière.

Nos offres d'emploi soulignent l'importance de la diversité ainsi que notre positionnement en tant qu'employeur responsable. Lors de nos recrutements, une attention particulière est portée auprès du genre éventuellement sous-représenté dans certains métiers, en vue de rendre notre vivier de compétences plus paritaire.

Parallèlement, nous proposons déjà des programmes dédiés à l'accompagnement des femmes et des jeunes talents.



33

PERSONNES
EN CONGÉS PARENTAL
EN 2020

<h1>13</h1> <p>FEMMES</p>	<h1>20</h1> <p>HOMMES</p>
---------------------------	---------------------------

36

IMPACT F

Programme de développement personnel, dédié au leadership féminin.

Depuis plus de 10 ans, plus de 200 collaboratrices y ont participé.

OPEN UP

Programme accélérateur de développement pour les jeunes talents.

Depuis 4 ans, près de 50 jeunes, issus des différents départements de la Banque, y ont participé. Depuis l'an dernier, malgré un vivier de candidats potentiels en déséquilibre, la parité au sein du groupe de participants est de mise.

Ces programmes seront étoffés dans le futur.

À l'occasion de la campagne annuelle d'évaluation, nous avons sensibilisé nos managers en publiant une fiche thématique sur les biais inconscients et les jugements stéréotypés ainsi que sur l'accompagnement intergénérationnel.

Une attention particulière est portée aux collaborateurs au retour de leur congé parental. Nous encourageons les parents à faire valoir leur droit au congé parental.

Signataires de la Charte de la Diversité Lëtzebuerg (2013), nous avons, à l'occasion du Diversity Day 2020, organisé une conférence de sensibilisation au handicap.

Nos ambitions pour 2021

- Promotion de la diversité, en priorisant dans un premier temps l'objectif de l'équilibre F/H, notamment dans le recrutement des jeunes talents et dans les fonctions encadrantes
- Réflexion sur notre ambition en termes d'inclusions des catégories sous-représentées et définition d'initiatives adaptées

3 Garantir le bien-être des collaborateurs

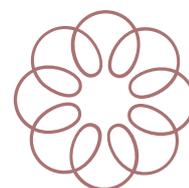
Nous sommes attentifs au bien-être de nos collaborateurs, et nous veillons à garantir à chacun un cadre de vie au travail qualitatif et durable. L'aménagement du temps de travail s'inscrit parmi les initiatives mises en place pour favoriser l'équilibre vie privée - vie professionnelle de chacun et chacune.

Sur base volontaire, chaque collaborateur peut bénéficier de la campagne annuelle de vaccination contre la grippe saisonnière, ainsi que d'un check-up médical triennal adapté à sa tranche d'âge

Un accompagnement individualisé est organisé pour faciliter le retour des personnes en longue maladie. Conscients de l'importance d'une écoute bienveillante, nous préparons un retour approprié à la situation de chaque collaborateur concerné.

De façon générale, les Ressources Humaines collaborent étroitement avec la Délégation du Personnel dans l'objectif commun d'assurer les meilleures conditions de travail pour chaque collaborateur.

Via l'amicale du personnel, BLU Loisirs, de nombreuses activités sportives et culturelles sont proposées sur et en dehors du lieu de travail.



FLEXIBILITÉ
DES HORAIRES



ACHATS DE JOURS
DE CONGÉS

37

+100
SCHÉMAS DE TRAVAIL
DIFFÉRENTS

25%
SALARIÉS À
TEMPS PARTIEL



AXE 3

Accompagner la
transition écologique,
sociale et sociétale

1 Proposer à nos clients des produits innovants à impact social, sociétal et environnemental

EN TANT QU'ACTEUR ÉCONOMIQUE ENGAGÉ, nous accompagnons nos clients dans une approche responsable de l'investissement et de l'entrepreneuriat.

Notre engagement se poursuit à travers des relations de partenariat avec nos fournisseurs locaux, et des actions de mécénat, de bénévolat.

Les fonds d'investissement gérés par notre filiale et asset manager, BLI – Banque de Luxembourg Investments ainsi que la philosophie d'investissement sous-jacente, constituent l'essentiel de l'offre de produits responsables et durables proposés à nos clients. En effet, le rôle prépondérant des fonds de BLI dans les solutions d'investissement que la Banque offre à ses clients privés fait que la philosophie de gestion mise en œuvre par BLI s'y reflète largement, et est renforcée par le biais d'un mandat de gestion dédié en fonds durables et responsables.

Notre philosophie d'investissement

La philosophie d'investissement de BLI a été conçue dans une optique de long terme. La première politique ESG en 2017 a été élaborée suite à la signature des Principes for Responsible Investment, et abordée comme un moyen de réduire les risques au sein des portefeuilles. Depuis lors, cette stratégie a progressivement évolué.

Aujourd'hui, BLI se concentre sur les entreprises et les émetteurs obligataires engagés dans une croissance durable respectueuse non seulement de l'intérêt de ses actionnaires (ou créiteurs dans le cas d'une obligation) mais également l'ensemble de ses parties prenantes et de l'environnement.

Le développement de cette politique ESG s'est opéré dans la continuité et le respect de la philosophie d'investissement historique fondée sur une gestion de conviction orientée vers le long terme.

Un large échantillon de facteurs ESG est pris en compte tout au long des différentes phases de notre processus d'investissement.

39



P&S.2.2
P&S.2.3
P&S.2.4
P&S.2.1
P&S.2.5



OFFRIR DES PRODUITS FINANCIERS AYANT UNE VISION À LONG TERME
OFFRIR DES PRODUITS FINANCIERS DÉDIÉS À L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL
OFFRIR DES PRODUITS FINANCIERS DÉDIÉS À L'IMPACT SOCIAL
INNOVER DANS LES PRODUITS FINANCIERS OFFERTS AUX CLIENTS
OFFRIR DES PRODUITS FINANCIERS DÉDIÉS À L'IMPACT SOCIÉTAL

GRI G4-FS5 INTERACTIONS AVEC LES CLIENTS / INVESTIS / PARTENAIRES COMMERCIAUX CONCERNANT LES RISQUES ET OPPORTUNITÉS ENVIRONNEMENTAUX ET SOCIAUX
GRI G4-FS 7, G4-FS8 VALEUR MONÉTAIRE DES PRODUITS ET SERVICES CONÇUS POUR APPORTER UN AVANTAGE SOCIAL / ENVIRONNEMENTAL SPÉCIFIQUE À CHAQUE SECTEUR D'ACTIVITÉ, RÉPARTI PAR OBJECTIF

Actions*

Intégration à toutes les étapes du processus



Obligations

Différentes approches combinées en fonction des objectifs fixés



Multi-gestion

Analyse des offres disponibles totalement intégrée dans le processus de recherche



* Socle commun minimal ; certains fonds labélisés ou en cours de labélisation adoptent une stratégie plus stricte.

ACTIONS

Adopter un état d'esprit entrepreneurial lors de la prise d'une participation active dans une entreprise

L'intégration systématique des facteurs ESG se fait au niveau du modèle de valorisation par le biais d'un ajustement du coût du capital. Dans la pratique, cela signifie qu'une entreprise ayant un profil ESG solide se verra attribuer un coût du capital inférieur, ce qui entraîne une valeur intrinsèque plus élevée, tandis qu'une entreprise en retard en matière d'ESG sera pénalisée par un coût du capital proportionnellement plus élevé et donc une valeur intrinsèque inférieure.

En tant qu'actionnaire actif, BLI a progressivement renforcé et formalisé ses efforts d'engagement. L'engagement consiste en un dialogue constructif entre investisseurs institutionnels et entreprises investies pour comprendre la manière dont ces dernières gèrent les risques extra-financiers et évaluent les opportunités associées aux défis de durabilité. En outre, BLI vote sur des sujets liés au développement durable lors des assemblées générales des sociétés dans lesquelles ils investissent.

Cette approche s'applique à tous les fonds actions et fonds mixtes.

OBLIGATIONS

Rechercher des émetteurs engagés dans un cercle vertueux de qualité stable ou en amélioration et d'une baisse du coût de la dette

L'optimisation ESG consiste à prendre en compte les facteurs ESG lors de l'analyse et la sélection des différents émetteurs. Cette approche peut être appliquée aux émetteurs souverains comme aux émetteurs privés.

Pour la poche souveraine, BLI a développé sa propre notation interne afin d'optimiser le portefeuille, c'est-à-dire rechercher à construire un portefeuille doté d'une notation ESG supérieure à celle d'un indice de marché représentatif.

Une deuxième étape concerne les « Investissements à impact », dont il faut distinguer deux types :

- Les obligations vertes sont des titres de créance dont le but exclusif est de financer des projets ayant un impact sur l'adaptation et la réduction du changement climatique, ainsi que tous types de projets liés aux thématiques de durabilité.
- Les investissements en microfinance se focalisent principalement sur les pays les moins développés et ont comme objectif d'atteindre les personnes et communautés les plus pauvres et exclues afin de leur offrir un moyen de financer leurs projets.

MULTIGESTION

Identifier des fonds tiers qui répondent à des exigences quantitatives et qualitatives précises

L'objectif est d'analyser les sociétés de gestion et leurs fonds respectifs. L'équipe de gestion a défini un questionnaire spécifique qui lui permet de comprendre comment la société de gestion se positionne au niveau de l'investissement durable, quelle est sa philosophie et quelles actions concrètes ont été mises en place. Les réponses au questionnaire permettront également de déterminer si un fonds est éligible à l'investissement dans le BL-Fund Selection Smart Evolution, un fonds de fonds SRI lancé récemment.

FONDS		EXCLUSIONS	INTÉGRATION ESG	SUIVI DES CONTROVERSES	ENGAGEMENT	RÉDUCTION DE L'UNIVERS	IMPACT OU FOCUS ODD	MICROFINANCE	GREEN BONDS
ACTIONS	BL American Smaller Companies								
	BL Emerging Markets								
	BL Equities America								
	BL Equities Asia								
	BL Equities Dividend								
	BL Equities Europe								
	BL Equities Japan								
	BL European Family Businesses								
	BL European Smaller Companies								
	BL Global Equities								
	BL Sustainable Horizon								
MIXTES	BL Global Flexible EUR								
	BL Global Flexible USD								
	BL Global 30/50/75								
OBLIGATIONS	BL Bond Dollar								
	BL Bond Euro								
	BL Bond Emerging Markets Dollar								
	BL Bond Emerging Markets Euro								
	BL Corporate Bonds Opportunities								
	BL Global Bond Opportunities								

Signatory of:



SIGNATAIRE DES PRINCIPES FOR RESPONSIBLE INVESTMENTS DEPUIS 2017
NOTE « A » DANS « GOUVERNANCE ET STRATÉGIE » EN 2020



73%

DES ACTIFS SOUS GESTION PRENNENT EN COMPTE DES FACTEURS ESG*



20%

D'ENGOURS LABELISÉS ISR

3

FONDS LABELISÉS ISR

BL EQUITIES EUROPE
BL EQUITIES AMERICA
BL SUSTAINABLE HORIZON



ESG

BL SUSTAINABLE HORIZON

* Selon les méthodes décrites à la page précédente

2 258

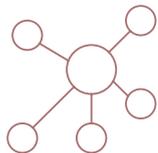
VOTES ONT ÉTÉ EXPRIMÉS
PAR BLI LORS DE 164
ASSEMBLÉES GÉNÉRALES,

1 973

RÉSOLUTIONS
APPROUVÉES

+40

INVESTISSEMENTS
THÉMATIQUES CIBLANT
DES OBJECTIFS DE
DÉVELOPPEMENT
DURABLES



GOUVERNANCE

Un comité ESG, appelé le
Comité Investissement
Socialement Responsable,
agissant comme forum de
discussion et organe de
gouvernance sur les sujets
liés à l'ESG

2

STRATÉGISTES SRI dédiés

DIALOGUES AVEC

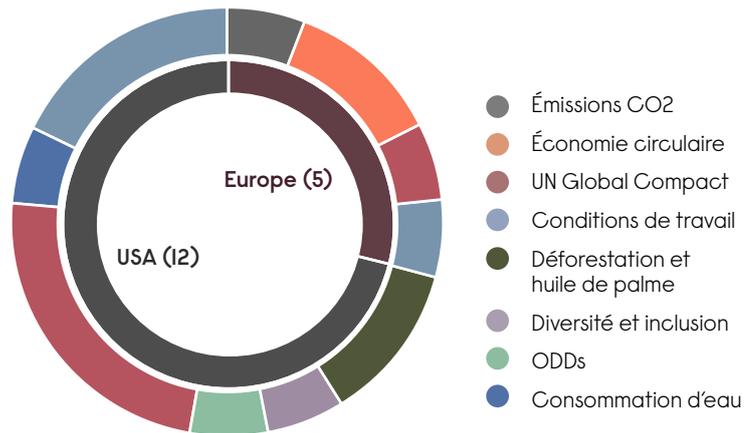
17

ENTREPRISES

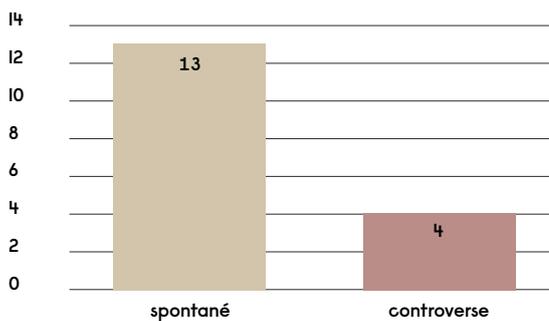
sur des sujets liés au
réchauffement climatique,
à la transparence ou encore
aux bonnes pratiques de
gouvernance



SUJETS D'ENGAGEMENT



DÉCLENCHEURS



Nos produits durables et responsables et notre contribution aux Objectifs de Développement Durable des Nations Unies

Le Fonds BL Sustainable Horizon – le fonds SRI phare de BLI

Le fonds investit au moins 75 % de ses actifs en entreprises de qualité bénéficiant d'un avantage compétitif durable. Outre les critères financiers, le processus de sélection intègre des facteurs environnementaux (E), sociaux (S) et de gouvernance (G).

La sélection purement ESG est ensuite réalisée au travers de deux approches complémentaires :

→ Un screening quantitatif basé sur les notations MSCI dans le cadre duquel les entreprises doivent présenter une note moyenne (chaque facteur étant équipondéré) supérieure à 5 et aucune note individuelle (pour les facteurs E, S et G) inférieure à 4 pour pouvoir intégrer le portefeuille ;

→ Une sélection thématique visant à investir dans des entreprises dont l'activité contribue, directement ou indirectement, à la réalisation des Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'ONU.

Sonova est un des principaux fournisseurs de solutions de soins auditifs, contribuant positivement à des objectifs sociaux plus vastes ainsi qu'à plusieurs ODD en améliorant la qualité de vie des personnes malentendantes et en créant l'égalité des chances, notamment par son travail avec la Fondation Hear the World.



Geberit contribue aux ODD par la création d'externalités positives de ses produits en proposant des solutions sanitaires abordables, une infrastructure plus durable et plus économe en ressources, une qualité d'eau potable améliorée et un transfert de savoir-faire.



Waters Corporation est l'une des plus importantes sociétés de mesure spécialisées, qui se concentre sur l'amélioration de la santé et le bien-être des populations grâce à l'application de technologies analytiques et une expertise scientifique. Grâce à ses produits et ses innovations, elle contribue activement à l'avancement de la recherche fondamentale.



Plus précisément, le gérant vise à atteindre notamment, des objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance concrets, à savoir, la limitation du réchauffement climatique, la mise en place de conditions de travail de qualité au sein des entreprises, le respect des Droits de l'Homme (tels que définis par les Nations Unies), l'existence de Conseils d'Administration (CA) indépendants et paritaires (Hommes/Femmes). En complément de la politique d'exclusion formelle de BLI, le gérant exclut de son univers d'investissement, les sociétés **générant plus de 5% de leurs revenus via les activités suivantes : armement, tabac, jeux d'argent, OGM, alcool, énergie nucléaire et fossile.**

Au 31.12.2020, ce fonds représente un actif net de € 69.5 MIO. En 2020, BL Sustainable Horizon gagne davantage en importance et obtient 2 labels : LuxFLAG et le Label ISR.



Investissements à impact

Les obligations sont la classe d'actifs idéale pour cibler directement les Objectifs de Développement Durable. Sur 1 milliard d'euros à travers 6 fonds, 14 % (soit 140 millions) sont investis dans des stratégies d'impact. Parmi ceux-ci, 96 % sont investis dans des obligations vertes et 4 dans des stratégies à impact alternatif.

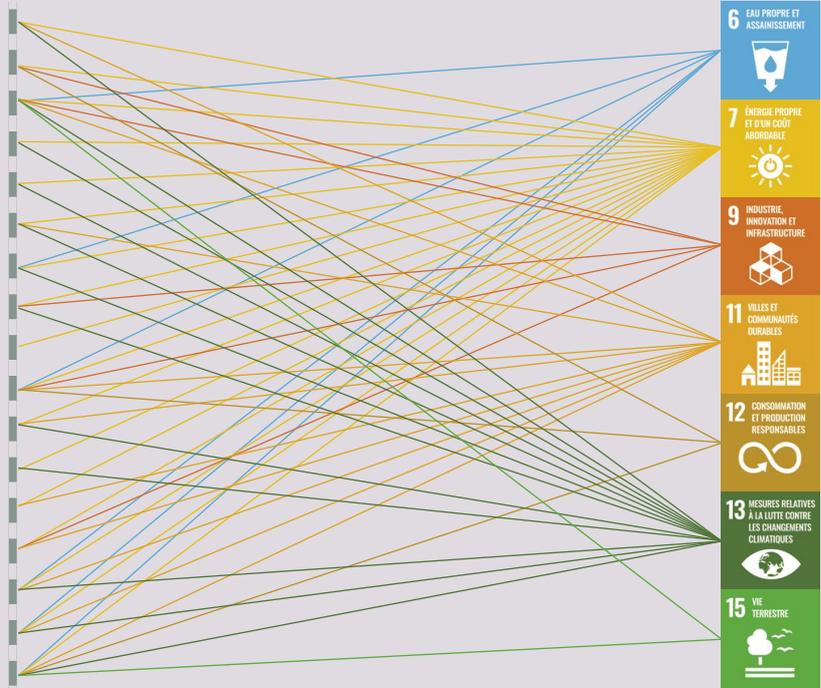
Depuis février 2020, nous avons connu une augmentation nette de la part des investissements à impact de 115,7 à 146,7 millions d'euros, soit une augmentation de 26,7 % et une augmentation de 3,3 % sur l'ensemble des actifs de la gestion obligataire.

Obligations Vertes

L'analyse de nos positions par rapport à leur contribution aux ODD montre qu'une majorité des obligations visent plusieurs ODD. Les ODD n° 7, 11 et 13 sont ciblés le plus souvent, conformément aux objectifs généraux des obligations vertes.

OBLIGATIONS

ABN Amro Bank
 Apple
 Asian Development Bank
 BPCE
 Engie
 European Investment Bank
 Export Import Bank Korea
 First Abu Dhabi Bank
 Iberdrola International
 IDB Trust Services
 KfW
 Korea Hydro & Nuclear
 Korea Midland
 National Australia Bank
 Nederlandse Waterschapsbank
 Nordic Investment Bank
 Svenska Handelsbanken



Un mandat de gestion durable et responsable pour notre clientèle privée

Nous proposons une offre durable et responsable via notamment un mandat de gestion dédié, répartissant les investissements entre différents instruments financiers respectueux des critères ESG, ainsi que le fonds BL -Sustainable Horizon. Une poche est notamment dédiée à l'investissement thématique et comprend des fonds dédiés à l'eau, à l'égalité homme/femme, la lutte contre le changement climatique ainsi qu'à la nutrition.

Ambitions & défis

À la lumière de la stratégie de l'Union européenne sur la finance durable, des attentes de nos clients et de notre volonté de participer activement à la transition vers une finance plus durable et inclusive, nous avons pour ambition de faire évoluer notre offre.

Convaincus du bien-fondé de cette démarche, aussi bien en termes de durabilité que de performances pour nos clients, des efforts considérables y seront consacrés les prochains mois et années.

Conscients des nombreux défis auxquels nous devons faire face aujourd'hui et de la complexité de la démarche, nous souhaitons continuer d'adopter une approche progressive en nous appuyant sur nos principes solides et historiques.

Il est évident que la prise en compte de données extra-financières dans le processus d'investissement n'est pas exempte de difficultés. En tant que banque et gérant d'actif de petite taille, la Banque de Luxembourg et BLI appliquent une approche de "best effort".

L'investissement durable reste un domaine soumis à la subjectivité lorsqu'il s'agit de prendre des décisions d'investissement. Prenons par exemple les exclusions, pratiques consistant à ne pas investir dans des titres dont les activités commerciales sont jugées contraires à l'éthique et préjudiciables non seulement à l'entreprise elle-même mais aussi à la collectivité dans son ensemble. Ces exclusions dépendent notamment des contextes spécifiques à chaque pays ainsi que de l'éducation et des valeurs de la personne concernée. À cet égard, nous ne prétendons pas disposer de réponses universelles, c'est pourquoi le choix a été fait d'appliquer des exclusions fondées sur les normes internationales, tout en laissant d'autres formes d'exclusions à la discrétion de chaque gérant.

Notre démarche de l'investissement durable et responsable est considérée comme un processus d'apprentissage et notre stratégie continuera d'évoluer au gré des progrès réalisés dans le domaine afin de refléter au plus juste notre vision en termes d'ESG.

Nos ambitions pour 2025

- Renforcement de notre offre de solutions d'investissement ESG et durable à la lumière de la réglementation européenne en la matière (2021)
- Évaluation de l'impact de nos activités et produits sur les Objectifs de Développement Durables et sur les objectifs de l'Accord de Paris, définition d'ambitions ciblées et d'indicateurs de performance (2025)
- Sensibilisation et formation de nos clients en matière de durabilité (2021)

30

Aux côtés de nos clients gérants de fonds d'investissement

L'année a été marquée par l'accompagnement de nos clients gérants de fonds d'investissement dans la mise en conformité de leur prospectus, conformément à la réglementation sur la publication d'informations en matière de durabilité (SFDR). Nous les avons accompagnés dans leurs réflexions en la matière, notamment en leur proposant des formulations appropriées pour leurs documents de vente.

D'autre part, notre offre a été étendue afin d'y inclure un service de vote par procuration (proxy voting) permettant à nos clients de participer et de voter aux assemblées générales de sociétés dans lesquelles ils sont investis, que ces sociétés soient européennes, américaines ou encore asiatiques. Ainsi, ils peuvent à leur gré exercer leurs droits en qualité d'actionnaire.

Nos services ont par ailleurs assisté les clients fonds d'investissement dans la définition d'un cadre de bonne gouvernance interne en les aidant à définir un cadre adéquat en fonction des différentes thématiques telles que la lutte contre le blanchiment d'argent, la gestion des plaintes ou encore la gestion des données personnelles.

Par ailleurs, nos équipes ont acquis une expertise en matière d'investissement durable et responsable leur permettant d'accueillir et de servir une clientèle souhaitant investir et promouvoir la finance durable telle que la microfinance pour ne citer qu'un exemple.

Enfin, plusieurs de nos collaborateurs ont participé activement à des initiatives d'associations professionnelles luxembourgeoises. Ainsi, la Banque est représentée dans des comités et groupes techniques de l'Association Luxembourgeoise des Fonds d'Investissement (ALFI) dans lesquels d'importants travaux ont été entrepris notamment sur le sujet de la réglementation européenne relative à la taxinomie et la réglementation SFDR précitée. La Banque a également soutenu et participé à plusieurs conférences liées à la finance durable en tant que sponsor, conférencier ou participant.

FONDS ET SOUS-FONDS
qui, de par leur stratégie, se
spécialisent dans la gestion ESG.
Ces fonds représentent aujourd'hui
quelques 6 % des actifs nets
totaux en dépôt, chiffre en
progression constante

DURANT L'ANNÉE

2020,

la Banque a également
pu sécuriser 6 nouveaux mandats
pour des fonds clairement orientés
ESG pour un total de
EUR 750 millions

PARTICIPATION DE LA BANQUE À LA LUXEMBOURG SUSTAINABLE INVESTMENT WEEK, INITIATIVE DE L'AGENCE DE LABÉLISATION LUXEMBOURGEOISE LUXFLAG

Une table ronde sur la thématique « Finance durable : choix ou nécessité ? » a été organisée dans nos locaux le 10 octobre 2020, animée par Germain Birgen (Professional Banking). Cette conférence digitale a été l'occasion pour nos spécialistes Mélanie Mortier (Banque Privée - Private Banking Investments), Julien Jonas (BLI - Banque de Luxembourg Investments S.A.), et Cécile Bonnomet (Banque Privée - Marketing) de revenir sur le processus de prise en compte des critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance dans l'offre de solutions bancaires, et d'aborder les limites et les atouts de ce type d'investissement à travers une série de questions-réponses.

46

2 Financer et soutenir l'économie locale

Depuis nos origines, nous avons l'ambition d'être un acteur clé du tissu économique luxembourgeois et de contribuer activement à son développement sur le long terme.

Nous accompagnons ainsi les entrepreneurs établis au Grand-Duché en les aidant à financer leurs projets ainsi qu'à développer, gérer et pérenniser leur patrimoine professionnel. Pour ce faire, nous avons fait le choix de travailler avec un nombre restreint de clients de façon à pouvoir leur offrir un accompagnement sur-mesure et dans la durée, à la façon d'un banquier privé.

Lors de nos entretiens avec nos clients, les questions de durabilité sont systématiquement abordées. En effet, afin de les accompagner au mieux, nous souhaitons sensibiliser nos clients à ces questions aujourd'hui incontournables. Des ateliers dédiés à la Responsabilité Sociétale d'Entreprise auront lieu dès que la crise sanitaire le permettra à nouveau.

Ce soutien au tissu économique luxembourgeois se traduit également par notre volonté d'établir de véritables relations de partenariat avec nos fournisseurs locaux. En 2020, 90 % de nos partenaires étaient issus du Luxembourg ou de la Grande Région.

Nos ambitions pour 2021

- Accompagner nos clients entrepreneurs et les sensibiliser aux pratiques générales et sectorielles en matière de durabilité

3 Protéger le patrimoine des clients

En tant qu'institution bancaire centenaire, notre métier est de protéger et de valoriser le patrimoine de nos clients dans la durée, et sur plusieurs générations.

Dans un environnement en perpétuelle évolution, notre gestion de patrimoine est guidée par des principes de prudence et définie en toute indépendance par nos propres équipes à Luxembourg. Nous privilégions des valeurs de qualité et une grande maîtrise des risques. Il s'agit d'une composante fondamentale de notre méthodologie.

Pour nos clients entrepreneurs en particulier, et leur famille, la protection de leur patrimoine passe également par l'accompagnement que nous pouvons leur apporter à chaque étape de la vie de leur entreprise. Ainsi, nous leur proposons des programmes dédiés à la transmission d'entreprise.



ÉTAT DES LIEUX
Entretiens avec les parties prenantes



DIAGNOSTIC
Mapping des besoins



FEUILLE DE ROUTE
Séquençage des niveaux d'intervention



PLAN D' ACTIONS
Mise en place des décisions prises

48

L'ACADÉMIE D'ÉTÉ : rejoindre ou non l'entreprise familiale ?

Ce programme est dédié aux filles et fils d'entrepreneurs familiaux âgés de 18 à 25 ans, qui, à l'issue de leur scolarité, se posent la question de savoir s'ils souhaitent ou non rejoindre un jour l'entreprise familiale.

L'accent est mis sur le développement personnel, la responsabilité, l'agilité et l'échange entre pairs, lors d'ateliers et de témoignages d'enseignants, de praticiens et d'entrepreneurs familiaux.

LE FAMILY BUSINESS JUNIOR EXECUTIVE PROGRAM : comment passer du statut de « Fille ou fils de » à celui de dirigeant légitime ?

Ce programme est dédié aux filles et fils d'entrepreneurs familiaux, âgés de 25 à 35 ans, ayant récemment rejoint l'entreprise familiale dans une fonction de cadre dirigeant, qui souhaitent savoir comment mieux établir leur légitimité au sein de l'entreprise et développer un domaine de compétences propre.

UN VOYAGE ANNUEL EN IMMERSION AU BANGLADESH afin d'aborder le leadership sous un angle différent.

Le but de ce voyage est d'inviter les participants, au travers de rencontres avec des entrepreneurs familiaux locaux, de la découverte des actions d'une ONG soutenue de longue date par la Banque de Luxembourg et d'ateliers d'échange et de réflexion, à s'interroger sur ces trois dimensions du leadership : agilité, innovation et responsabilité.

Depuis plus d'une dizaine d'années,
plus de 230 PARTICIPANTS
luxembourgeois, belges et français.



4 Promouvoir l'engagement de tous

Notre Banque attache une grande importance à son rôle d'acteur économique responsable.

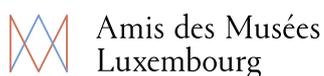
Fidèles à notre tradition de mécène, nous accompagnons sur le long terme nos partenaires du secteur socioculturel au Luxembourg et en Belgique, en mettant à disposition l'engagement bénévole de nos collaborateurs, les compétences de nos équipes ainsi que des moyens financiers et logistiques.

En interne, nos différentes actions contribuent à la fidélisation et à l'engagement de nos collaborateurs.

À travers notre Fonds « Hëllef Hëllef » (luxembourgeois pour « Aide à aider »), nous les soutenons dans leurs projets personnels à caractère social, éducatif ou humanitaire.

En externe, nous voulons contribuer activement aux réflexions et à l'évolution des pratiques en matière de philanthropie, dont nous faisons la promotion depuis plus de 10 ans, à travers de nombreuses actions, visant à mettre en avant le monde associatif et à encourager les dons tout comme l'engagement bénévole.

CULTURE



SOLIDARITÉ ET SANTÉ



Info · Aide · Recherche



Manifestations de sensibilisation d'ampleur nationale.



À l'initiative de la création de la Fondation de Luxembourg.



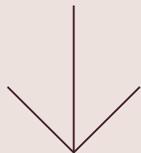
Lancement de la méthodologie Design for Change au Luxembourg en collaboration avec UP_Foundation.



Sensibilisation du Gouvernement à travers la remise d'un livre blanc sur le développement de la philanthropie à Luxembourg.



Soutien à la recherche en philanthropie, en partenariat avec la Chaire Baillet Latour en Philanthropie et Investissement Social, auprès d'HEC Liège.

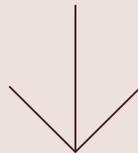


En octobre 2019, L'ÉQUIPE UNDEFINED, constituée de six jeunes collaborateurs de la Banque de Luxembourg, a remporté le challenge OpenSource,

dans le cadre de la 2^{ème} édition du hackathon Lux4Good, auquel la Banque participait pour la première fois, par l'intermédiaire de son équipe baptisée Undefined, composée de six jeunes collaborateurs talentueux : Antoine Diliberto, Nicolas Galmiche, Laura Trivino, Florian Schiestel, Jui-Yao Wu et Jennifer Luca.

Le hackathon Lux4Good est un défi de codage de 24 heures, organisé par InTech au Technoport à Belval. Plus de 50 développeurs et designers du Grand-Duché étaient venus se mettre au défi les 11 et 12 octobre 2019, afin de prouver qu'ils pouvaient figurer parmi les meilleurs développeurs du pays.

Le challenge OpenSource qu'ils ont remporté avait pour objectif de développer de nouvelles applications ou outils destinés à la mise en relation d'individus souhaitant faire du co-working à domicile. L'outil conçu par notre équipe, dénommé Cowork@home permet de mettre en relation des individus de manière conviviale et informatisée.



Le 12 février 2020, UNE SOIRÉE DÉCOUVERTE consacrée à l'engagement de jeunes, au Forum Campus Geesseknäppchen, a été l'occasion de lancer « Design for Change Luxembourg » et de présenter au Luxembourg les résultats de l'étude d'HEC Liège sur « Ce que les jeunes apportent à la philanthropie », réalisée en 2018

→ Ce que les jeunes apportent à la philanthropie

→ Design for change



AXE 4

Réduire
notre empreinte*



COMME TOUTE ENTREPRISE, nous générons des impacts environnementaux par notre activité. Depuis plusieurs années, de nombreuses pratiques ont été identifiées et mises en place pour réduire nos impacts négatifs sur l'environnement.

1 Réduire nos émissions

Notre objectif est d'améliorer continuellement la performance énergétique de nos bâtiments.

Notre contrat de fourniture d'électricité nous assure de l'énergie verte à hauteur de 95 % et ce depuis une dizaine d'années. Nous encourageons nos collaborateurs à utiliser des modes de transport écologiques (vélos et voitures électriques, transports en commun). Par ailleurs, le nombre de bornes de recharges pour voitures électriques a été augmenté significativement, des vélos électriques en libre-service sont mis à disposition des collaborateurs, et cet effort perdura dans les mois à venir.

De plus, en ligne avec les réflexions de notre actionnaire, le Crédit Mutuel Alliance Fédérale, une revue complète de la politique de leasing proposée aux collaborateurs a été menée afin de limiter les émissions de CO₂ à 150 gr/km.

Cette nouvelle politique s'applique à chaque renouvellement de véhicule par nos collaborateurs, si bien que la flotte pourra être intégralement renouvelée dans le respect de ces nouveaux principes d'ici 3 ans.

53

2 Réduire notre consommation énergétique

Les installations électriques de nos bâtiments se sont modernisées pour permettre une meilleure efficacité de notre consommation; elles le seront encore davantage dans les années à venir. Le remplacement de nos éclairages par des équipements LED a été finalisé dans nos parkings et bâtiments, des détecteurs de mouvements ont été installés et l'extinction de nos immeubles a été avancée à 22h. L'ensemble de nos actions nous a permis de réduire, depuis 2018, de 7 % notre consommation électrique.

2018 ÉNERGIE

CONSUMMATION TOTALE D'ÉNERGIE (kWh)	10 003 143,20
dont électricité (kWh)	7 033 617,76
dont gaz (kWh)	2 969 525,44

2019 ÉNERGIE

CONSUMMATION TOTALE D'ÉNERGIE (kWh)	9 354 505
dont électricité (kWh)	6 484 521
dont gaz (kWh)	2 869 984

54

Nos ambitions pour 2021

- Aligner notre stratégie et nos ambitions aux objectifs de l'Accord de Paris et aux initiatives nationales en la matière
- Mise en place d'indicateurs afin de déterminer notre impact réel, notamment nos émissions de gaz à effet de serre (Scope I, II & III)



ENV.1.1 RÉDUIRE LA CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE DE L'ORGANISATION
 GRI 302-1 CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE AU SEIN DE L'ORGANISATION
 GRI 302-4 RÉDUCTION DE LA CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE

3 Gestion des déchets, matières et consommables internes

Dans le souci de préserver l'environnement, un plan de gestion écologique de nos déchets a été initié avec l'obtention de la labellisation « SuperDrecksKëscht fir Betriber », marque de qualité délivrée aux entreprises qui gèrent leurs déchets de manière responsable par le ministère du Développement Durable et des Infrastructures, la Chambre des Métiers et la Chambre de Commerce.

Par ailleurs, de nombreuses initiatives visant à réduire l'utilisation de papier ont permis une diminution de 16 % notre consommation de papier entre 2018 et 2019.

Enfin, un certain nombre d'actions ont été mises en place pour sensibiliser les collaborateurs à la gestion des déchets et à la réduction du gaspillage alimentaire.

→ Mise en place d'une solution "take away" avec le système national Ecobox dans un de nos restaurants d'entreprise

→ Conférence sur les bonnes pratiques du "zero waste" par une entreprise spécialisée

→ Mise en place de poubelles recueillant les masques usagés

→ Généralisation de bornes de tri sélectifs dans nos bâtiments

Nous travaillons actuellement à la mise en place d'indicateurs environnementaux pour renforcer la sensibilisation de nos collaborateurs quant à la gestion des consommables internes.

4 Évaluation des pratiques de nos fournisseurs

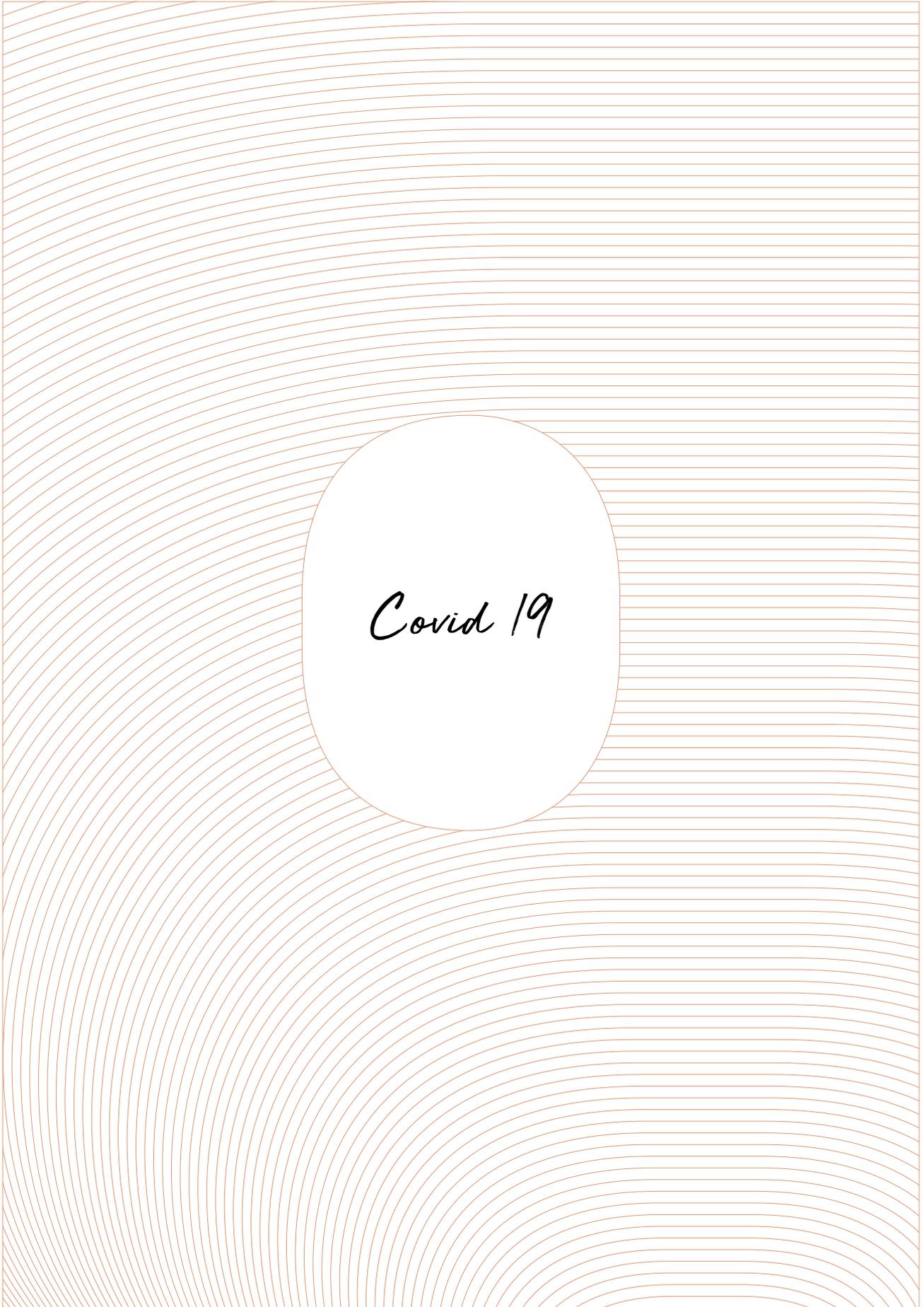
Depuis plusieurs années, nous intégrons des critères environnementaux dans le processus de sélection de nos fournisseurs en privilégiant les éléments suivants : circuits courts, produits utilisés, tri des déchets, responsabilité sociétale de l'entreprise, demande de label écologique. Dans la mesure du possible, nous privilégions les entreprises établies au Luxembourg ou en Grande-Région.

Dans le cadre de notre procédure interne pour l'identification, l'entrée en relation et le suivi des fournisseurs clés, l'existence d'une controverse RSE par exemple est une composante de l'analyse d'un potentiel nouveau prestataire. Si tel est le cas, le comité RSE devra se prononcer sur l'opportunité d'engager une relation contractuelle avec le prestataire en question. Par ailleurs, la participation de nos fournisseurs clés à une démarche de responsabilité sociétale d'entreprise est également un critère pris en compte lors de l'évaluation annuelle de la prestation.

Nos ambitions pour 2022

- Élimination du plastique à usage unique en interne
- Réduction notable de l'utilisation du papier en interne
- Poursuite de nos efforts de réduction de notre consommation d'eau
- Sensibilisation de nos fournisseurs pour l'amélioration de leurs performances en termes de durabilité

4



Covid 19

**« Cette année, notre caractère
de banque humaniste, inscrit
dans notre tradition centenaire,
a trouvé sa pleine expression. »**

Nicole Dochen,

Membre du Comité Exécutif, Responsable Talents, Diversité et
Modèles collaboratifs



INSCRITE DANS NOTRE TRADITION GENTENAIRE, l'importance que nous accordons à l'humain et à la qualité des relations avec nos clients et nos collaborateurs a pris cette année une dimension particulière et s'est révélée plus essentielle que jamais.

En 2020, face aux difficultés rencontrées par de nombreuses entreprises, nous avons fait partie des six banques à appuyer l'initiative gouvernementale d'aide aux entreprises touchées par la crise du Covid 19.

**L'enquête « E WAKE-UP CALL FIR JIDDEREEN »
*Un moment de vérité pour nous tous***

Il nous a semblé important de nous mettre à l'écoute de la Next Gen en entreprises familiales en cette période compliquée. Nous avons souhaité analyser et comprendre comment elle avait traversé le confinement et connaître son avis sur l'impact de la crise sur cette génération, la famille et l'entreprise.

Cette enquête a tracé les contours d'un portrait d'une grande richesse : celui de jeunes dont la maturité acquise en quelques mois impressionne. 27 jeunes en entreprises familiales luxembourgeoises, âgés de 25 à 35 ans, y témoignent de leur vécu, de leur ressenti et de ce qu'ils espèrent pour demain.

« Leur attitude positive a été pour moi comme une bouffée d'oxygène en plein confinement » confie Anne Goedert, Conseillère Family Practice, « Je retiens surtout leur extrême agilité, le fait de ne pas se laisser abattre, de trouver la force de continuer ».

→ **Découvrez les résultats de l'enquête**

Dans le contexte sanitaire spécifique à l'année 2020, nous avons assuré une communication régulière et bienveillante, tant avec les managers qu'avec l'ensemble des collaborateurs – afin de garder le lien et de préserver la qualité de nos relations humaines.

En complément de l'application des mesures de précaution requises officiellement pour garantir la sécurité des personnes sur leur lieu de travail, et du recours massif au télétravail, nous avons mis en œuvre des actions à destination des personnes vulnérables. Pour ce faire, nous avons pu nous appuyer sur la collaboration précieuse avec l'ASTF (Association pour la Santé au Travail des Secteurs Tertiaire et Financier), notre partenaire de longue date, tant pour des conseils santé à titre préventif qu'en réponse à des besoins individuels de prise en charge.

5



Annexes

Note méthodologique de pertinence

Dans le cadre de l'élaboration du présent rapport, la Banque de Luxembourg a réalisé une analyse de pertinence afin d'identifier les sujets prioritaires à traiter conformément aux principes d'inclusion des parties prenantes et de matérialité, avec le soutien de la société de conseil en développement durable et investissement responsable, Forethix.

Cette note a pour objectif de préciser les principes de contenu du rapport selon le standard IOI du Global Reporting Initiative (ci-après dénommé GRI), appliquée par Banque de Luxembourg.

Le processus d'analyse de matérialité utilisée pour l'élaboration de ce rapport est basé sur un programme d'engagement des parties prenantes internes et externes 2019-2020 qui comprend les étapes suivantes :

1. Identification des thématiques du secteur financier

En 2019, le Comité RSE de la Banque de Luxembourg a identifié ses impacts positifs et négatifs, existants et potentiels sur les piliers du développement durable. Une liste exhaustive de sujets Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) a été dressée sur base d'une recherche documentaire approfondie sur les tendances actuelles du marché à l'aide d'une analyse comparative spécifique au secteur financier. L'analyse a été complétée à l'aide du supplément sectoriel GRI « Sector Disclosure for Financial Services », des « Principles for Responsible Banking » de l'UNEP-FI et de la matrice de matérialité SASB propre au secteur financier.

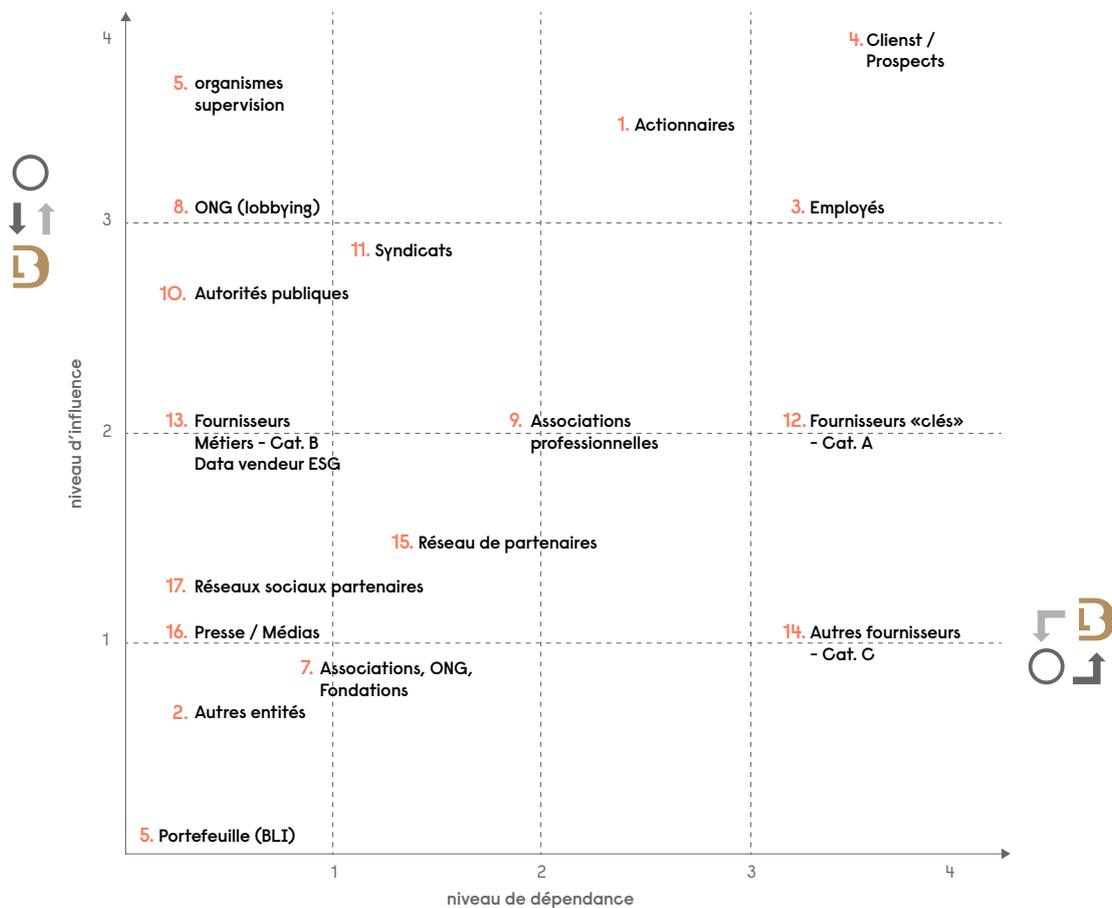
À l'issue de cette analyse, 43 enjeux couvrant les volets environnementaux, sociaux et économiques ont été identifiés comme impacts prioritaires de nos activités. Ces impacts ont été évalués sur 3 périmètres : les impacts de nos activités sur nos métiers de support, sur nos fonctions métiers et produits et sur notre écosystème local.

2. Cotation des impacts

Dès 2019, une première analyse de matérialité a été réalisée par le Comité RSE de la Banque de Luxembourg lors d'un atelier dédié. Les 43 enjeux susmentionnés ont été classés par ordre de priorité en fonction de l'évaluation du niveau d'impact et de maîtrise des membres. La position des thématiques sur l'axe X de la matrice de matérialité présentée ci-dessous correspond aux résultats moyens des deux critères.

3. Cartographie et cotation des parties prenantes

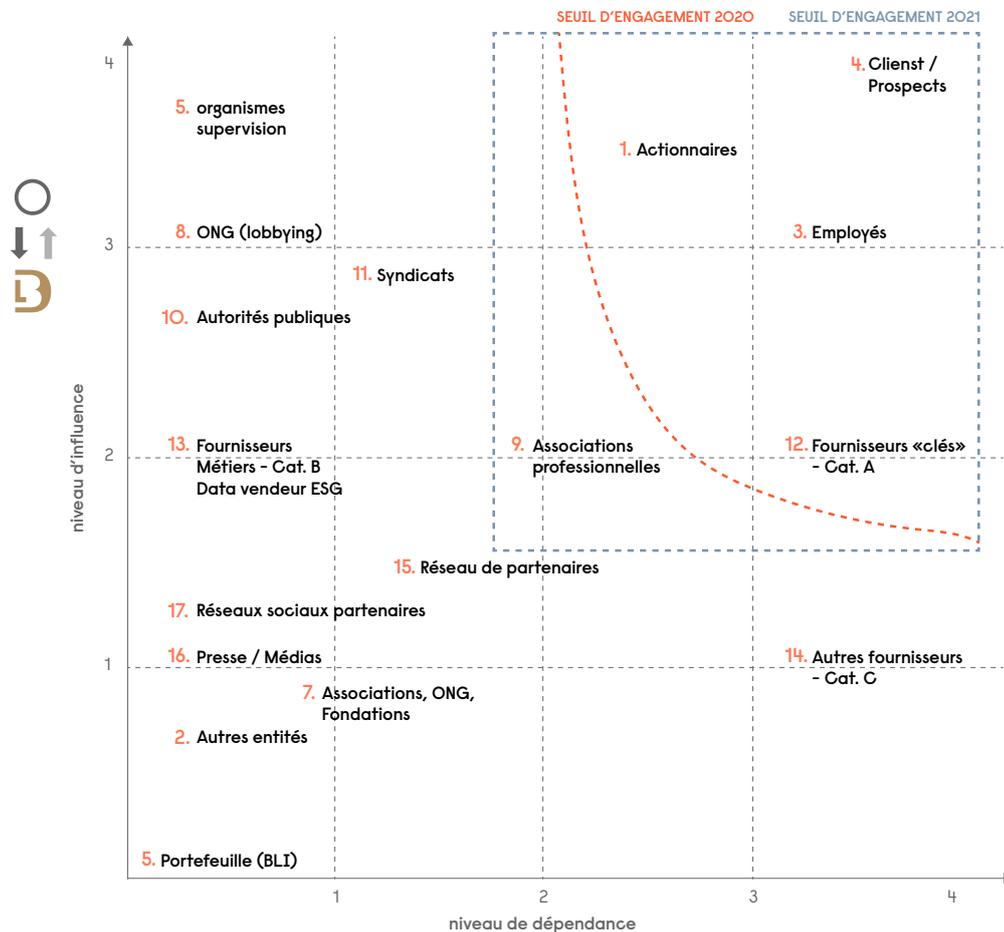
La cotation des parties prenantes a été réalisée par le Comité RSE sur base d'une analyse de chaque catégorie de parties prenantes en fonction du niveau de dépendance et de l'influence (« la partie prenante peut-elle influencer les décisions, les actions et les performances de la Banque ? »). À partir de cette cotation, une matrice reliant les critères d'influence et de dépendance a permis de différencier les méthodes de dialogue les plus adéquates dans le cadre de l'exercice de matérialité RSE pour chaque catégorie de partie prenante.



4. Consultation et engagement des parties prenantes

En 2020, un premier exercice d'engagement des parties prenantes a été entrepris par la Banque de Luxembourg. Un questionnaire en ligne a été envoyé à 21 représentants des parties prenantes en fonction de la durée de leur relation avec la Banque de Luxembourg et de leur impact sur l'organisation, répartis comme suit : 11 clients, 7 collaborateurs et 3 fournisseurs. Deux critères de notation ont été pris en compte, le niveau des attentes pour les parties prenantes et le niveau de maîtrise par la Banque de Luxembourg. Toutes les parties prenantes ont été pondérées de manière identique. Aucun coefficient multiplicateur selon le niveau d'influence ou de dépendance n'a été appliqué sur les résultats.

Début 2021, la Banque ancrée dans une démarche d'amélioration continue, a élargi son programme de consultation des parties prenantes. Ce programme a intégré à l'analyse de pertinence de nouvelles catégories de parties prenantes, dont l'Association des Banques et Banquiers du Luxembourg (ABBL) et un échantillon élargi des parties prenantes consultées en 2020.



Un sondage en ligne a été diffusé à plus de 500 représentants des parties prenantes (512, plus exactement) dont 490 collaborateurs et collaboratrices, 15 clients (privés, professionnels et entreprises), 4 fournisseurs, l'Association des Banques et Banquiers du Luxembourg (ABBL) et l'actionnaire de la Banque de Luxembourg.

Afin d'intégrer les spécificités de chaque catégorie consultée, les critères de notation ont été précisés de manière suivante :

	NIVEAU DES ATTENTES	NIVEAU DE MAÎTRISE	NIVEAU D'INFLUENCE SUR L'ENGAGEMENT ET LA DÉCISION	NIVEAU DE SATISFACTION
Actionnaire	X			
Collaborateurs/trices	X	X		
Clients			X	X
Association Professionnelle	X			
Fournisseurs	X			

18 entretiens téléphoniques sont venus compléter les résultats du sondage, afin de préciser davantage les attentes et enjeux prioritaires pour les parties prenantes consultées.

Les résultats de l'évaluation de pertinence issus du programme de consultation 2020 et 2021 ont été consolidés par le biais d'une moyennisation des résultats. Toutes les parties prenantes ont été pondérées de manière identique, à l'exception des clients dont la représentativité en termes de nombre et d'impact sur la Banque de Luxembourg a été assurée. Un coefficient multiplicateur a été appliqué aux clients privés, professionnels et entreprises afin d'assurer la représentativité de résultats en fonction de leur impact sur la Banque de Luxembourg et ses activités.

6. Prochaines étapes

Chaque thématique évaluée comme prioritaire fait l'objet d'un plan d'actions suivi périodiquement afin d'atteindre les objectifs ambitieux présentés dans le présent rapport. Les résultats des performances relatives à ces objectifs seront communiqués annuellement au travers du rapport extra-financier. L'exercice d'analyse de matérialité sera renforcé tous les deux ans sur base de notre programme d'engagement des parties prenantes dédié à la préparation du rapport.

Index du contenu GRI

Eléments d'informations pages

GRI IOI: PRINCIPES GÉNÉRAUX 2016

GRI IO2: ÉLÉMENTS GÉNÉRAUX D'INFORMATION 2016

PROFIL DE L'ORGANISATION

GRI IO2 : éléments généraux d'informations 2016	GRI IO2-1	Nom de l'organisation	p. 7
	GRI IO2-2	Activités, marques, produits et services	p. 7
	GRI IO2-3	Lieu géographique du siège	p. 7
	GRI IO2-4	Lieu géographique des sites d'activité	p. 7
	GRI IO2-5	Capital et forme juridique	p. 7
	GRI IO2-6	Marchés desservis	p. 7
	GRI IO2-7	Taille de l'organisation	p. 7
	GRI IO2-8	Informations concernant les employés et les autres travailleurs	p. 11
	GRI IO2-11	Principe de précaution ou approche préventive	p. 17, 28
	GRI IO2-12	Initiatives externes	p. 12, 13
	GRI IO2-13	Adhésion à des associations	p. 12, 13

STRATÉGIE

GRI IO2 : éléments généraux d'informations 2016	GRI IO2-14	Déclaration du décideur le plus haut placé	p. 3
--	------------	--	------

ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ

GRI IO2 : éléments généraux d'informations 2016	GRI IO2-16	Valeurs, principes, normes et règles de conduite	p. 27, 28
--	------------	--	-----------

GOVERNANCE

GRI IO2 : éléments généraux d'informations 2016	GRI IO2-18	Structure de la gouvernance	p. 6
--	------------	-----------------------------	------

ENGAGEMENT DES PARTIES PRENANTES

GRI IO2 : éléments généraux d'informations 2016	GRI IO2-40	Liste des groupes de parties prenantes	p. 30, 31
	GRI IO2-42	Identification et sélection des parties prenantes	p. 17, 30, 31
	GRI IO2-43	Approche de l'implication des parties prenantes	p. 17, 30, 31
	GRI IO2-44	Enjeux et préoccupations majeures soulevés	p. 16, 17

PRATIQUES DE REPORTING

	GRI IO2-46	Définition du contenu du rapport et des périmètres de l'enjeu	p. 16, 17, 29
	GRI IO2-47	Liste des enjeux pertinents	p. 16, 17, 18
	GRI IO2-50	Période de reporting	couverture
	GRI IO2-52	Cycle de reporting	p. 19
	GRI IO2-53	Point de contact pour les questions relatives au rapport	p. 71
	GRI IO2-54	Déclarations de reporting en conformité avec les normes GRI	p. 16
	GRI IO2-55	Index du contenu GRI	p. 78/79

Eléments d'informations		pages	
ENJEUX PERTINENTS			
ÉCONOMIE			
ENJEU PERTINENT : IMPACTS ÉCONOMIQUES INDIRECTS			
GRI IO3 : Approche managériale 2016	GRI IO3-1	Explication de l'enjeu pertinent et de son périmètre	p. 27
	GRI IO3-2	L'approche managériale et ses composants	p. 27
	GRI IO3-3	Évaluation de l'approche managériale	p. 27
ENVIRONNEMENT			
ENJEU PERTINENT : ÉNERGIE			
GRI 302 : Énergie 2016	GRI 302-1	Consommation énergétique au sein de l'organisation	p. 54
	GRI 302-4	Réduction de la consommation énergétique	p. 54
SOCIAL			
ENJEU PERTINENT : EMPLOI			
	GRI IO4-3	Congé parental	p. 36
ENJEU PERTINENT : FORMATION ET ÉDUCATION			
GRI 401 : Emploi 2016	GRI 404-1	Nombre moyen d'heures de formation par an par employé	p. 34, 35
	GRI 404-2	Programmes de mise à niveau des compétences des employés et programmes d'aide à la transition	p. 34, 35
	GRI 404-3	Pourcentage d'employés bénéficiant de revues de performance et d'évolution de carrière	p. 34, 35, 36
Eléments d'informations		pages	
ENJEU PERTINENT : PORTEFEUILLE DE PRODUITS			
GRI G4 : Financial Services Sector disclosure	G4-FS4	Processus visant à améliorer les compétences du personnel pour mettre en œuvre les politiques et procédures environnementales et sociales telles qu'elles sont appliquées	p. 39-46
	G4-FS5	Interactions avec les clients/investis/partenaires commerciaux concernant les risques et opportunités environnementaux et sociaux	p. 39-46
	G4-FS7	Valeur monétaire des produits et services conçus pour apporter un avantage social spécifique à chaque secteur d'activité, réparti par objectif	p. 39-46
	G4-FS8	Valeur monétaire des produits et services conçus pour apporter un avantage environnemental spécifique à chaque secteur d'activité, réparti par objectif	p. 39-46
ENJEU PERTINENT : ÉTIQUETAGE DES PRODUITS ET SERVICES			
GRI G4 : Financial Services Sector disclosure	G4-FSI6	Initiatives visant à renforcer l'éducation financière par type de bénéficiaire	p. 46/48

Pour plus d'informations :

Secrétariat Général
Laura Giallombardo
(+352) 499 24 ~ 3974



Banque de Luxembourg, 14, boulevard Royal,
L-2449 Luxembourg

RCS B5310

Mai 2021



www.banquedeluxembourg.com