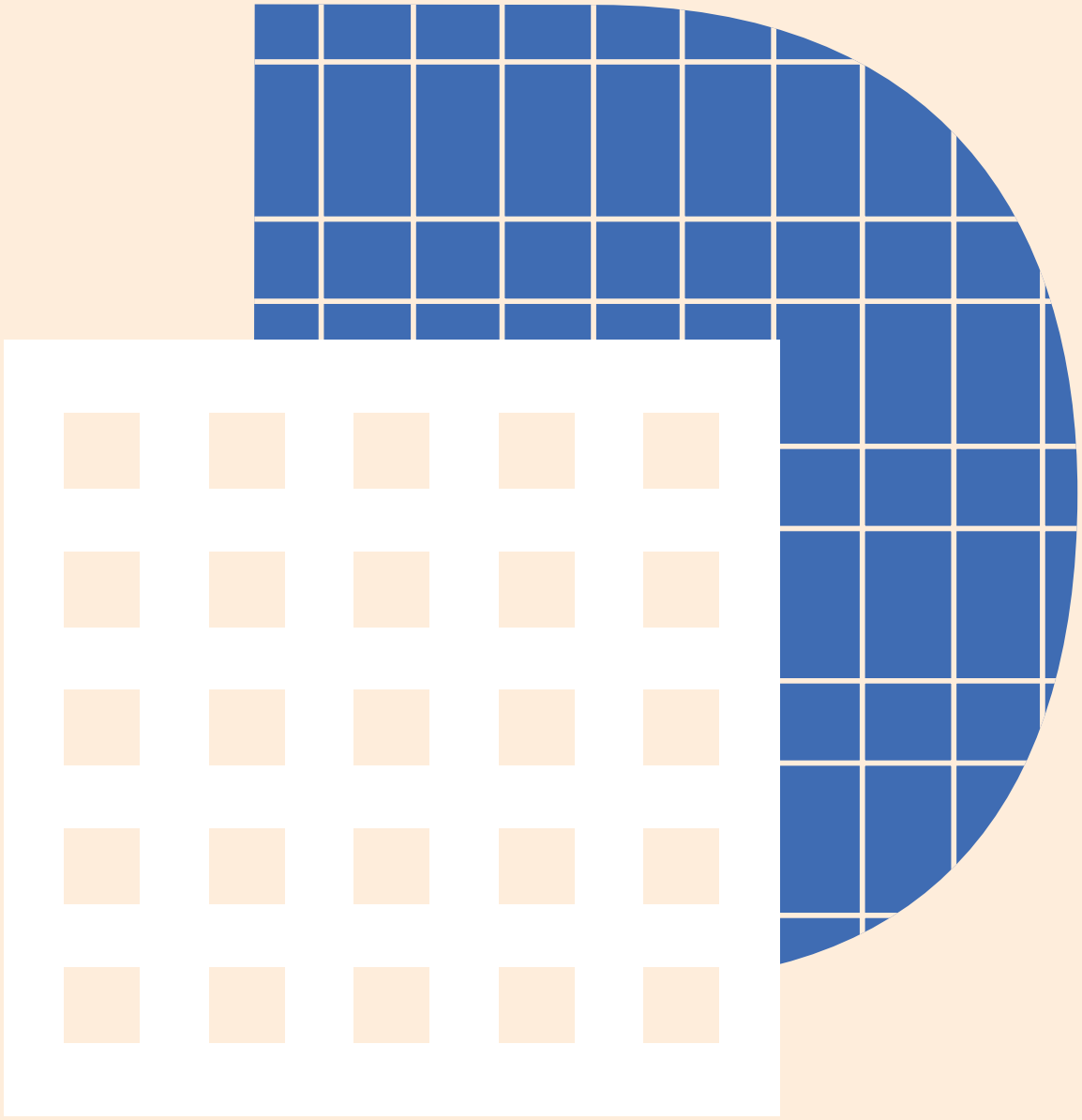
Rapport extra financier

2022

FR



BANQUE DE LUXEMBOURG

Sommaire

Prise de parole
Pierre Ahlborn
page 04

La Banque
de Luxembourg.
Informations et
chiffres clés
page 07

Notre approche
responsable
page 23

Notre actionnaire
page 77

Annexes
page 83

Pierre Ahlborn

ADMINISTRATEUR DÉLÉGUÉ

Nous sommes acteur du changement et souhaitons assumer notre part de responsabilité.

Nous étions à la recherche d'une méthodologie de référence permettant d'inscrire notre Banque dans une démarche d'amélioration continue. La feuille de route B Corp nous a semblé holistique, exigeante, évolutive et réaliste. Nous avons récemment obtenu la certification B Corp.

Ainsi, nous nous sommes engagés à continuellement améliorer notre modèle d'affaires. Pour ce faire, nous avons défini certaines actions, que nous détaillons dans ce rapport.

Nos principaux leviers s'appuient d'un côté sur notre rôle de gestionnaire d'actifs et de l'autre, sur notre activité de pourvoyeur de crédit. Nous sommes ainsi un intermédiaire de l'allocation des capitaux, nécessaire au développement économique durable, tel que le financement de la transformation environnementale, sociale et sociétale. Si nous arrivons à contribuer à une allocation plus responsable des moyens, nous aurons réussi à apporter une pierre à l'édifice de la construction d'un monde meilleur.

Nous avons défini des objectifs clairs et mesurables. C'est donc pour rendre compte et montrer les progrès accomplis que chaque année nous publions ce rapport extra-financier.

Bonne lecture !

Banque de Luxembourg Informations et chiffres clés

Nos organes de décision

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Président
Éric Charpentier,
Directeur Général Adjoint du CIC, Paris

Vice-Président
Daniel Baal,
Directeur Général du Crédit Mutuel Alliance Fédérale, Strasbourg

Administrateur délégué
Pierre Ahlborn,
Luxembourg

Administrateurs
Valérie Benquet,
Directrice CIC Corporate, Paris

Jacques Delvaux[1]**,**
Avocat, Luxembourg

Carine Feipel,
Avocat, Luxembourg

Philippe Hoss,
Avocat, Luxembourg

Georges M. Lentz Jr.,
Administrateur délégué,
Brasserie Nationale, Luxembourg

Thomas K. Müller[3]**,**
CEO, CIC-Suisse

Pit Reckinger,
Avocat, Luxembourg

Charles Ruggieri[1]**,**
Président de Batipart Invest, Luxembourg

Bich Van Ngo,
Expert-comptable, Luxembourg

Présidents honoraires
Robert Reckinger, Luxembourg
Jean Weber, Le Plan-de-la-Tour

Secrétaire du Conseil d'Administration
Benoît Elvinger, Luxembourg

1. Mandats à échéance à l'Assemblée Générale statuant sur les comptes 2022

COMITÉ EXÉCUTIF

Pierre Ahlborn,
Administrateur délégué

Nicole Dochen,
Talents et Diversité, Communication Interne & Change Management

Benoît Elvinger,
Salle des Marchés et Financement

Étienne Planchard,
Compliance et Risk Management

Fernand Reiners,
Clients professionnels

Luc Rodesch,
Clients privés

Romain Weiler,
Finance, Facility, Informatique, Opérations et Transformation

Florence Winfield-Pilotaz[2],
Secrétaire Générale

2. En poste depuis mars 2023

Nos effectifs

Effectif total*

1 030

Répartition

femmes
45 %

hommes
55 %

Nationalités*

23

Répartition

France
35 %

Luxembourg
33 %

Belgique
20 %

Italie
4 %

Portugal
3 %

Allemagne
3 %

Autres
2 %

* Chiffres (nombre de personnes) au 31.12.2022

Nos implantations/filiales

BANQUE DE LUXEMBOURG

www.banquedeluxembourg.com

14, Boulevard Royal
L-2449 Luxembourg
siège de Banque de Luxembourg

55, rue des Scillas
L- 2529 Luxembourg-Howald

Filiale

BANQUE DE LUXEMBOURG INVESTMENTS (BLI)[3]

détenue à 100 % par la Banque de Luxembourg
www.banquedeluxembourginvestments.com

16, Boulevard Royal
L-2449 Luxembourg

Succursale

BANQUE DE LUXEMBOURG BELGIQUE

www.banquedeluxembourg.be

Chaussée de La Hulpe, 120
B-1000 Bruxelles

Kortrijksesteenweg 218
B-9830 Sint-Martens-Latem

3. Voir en annexe les déclarations

Équipes internes

La définition et la mise en œuvre de nos initiatives RSE sont le fruit de l'engagement quotidien de nos experts internes. Au sein de leurs équipes respectives, qu'elles soient de nature commerciale ou technique, nos experts concrétisent nos engagements au quotidien et participent activement à la définition et à la mise en œuvre de nos ambitions ciblées.

Pierre Ahlborn,
Administrateur délégué

Secrétariat Général, Audit, Clients Entreprises & Entrepreneurs, Communication, Légal

Luc Rodesch,
Comité Exécutif

Clients privés, Succursale de Belgique

Romain Weiler,
Comité Exécutif

IT, Opérations, Facility, Finance, Transformation

Étienne Planchard,
Comité Exécutif

Gestion des risques & Conformité

Benoît Elvinger,
Comité Exécutif

Salle des marchés & Financement

Fernand Reiners,
Comité Exécutif

Clients professionnels

Nicoles Dochen,
Comité Exécutif

Talents et Diversité, Communication Interne & Change Management

Équipe dédiée à la RSE

Cette équipe est en charge de la gestion journalière et assure l'implémentation opérationnelle de la stratégie RSE, telle que définie et arrêtée par le Conseil d'Administration. Elle reporte de manière régulière au Comité Exécutif.

Elle se compose de :

Philippe Depoorter,
Ambassadeur RSE[4]

Florence Winfield-Pilotaz,
Responsable RSE[5]

Laura Giallombardo

Déborah Guez[6]

Manon Feyder

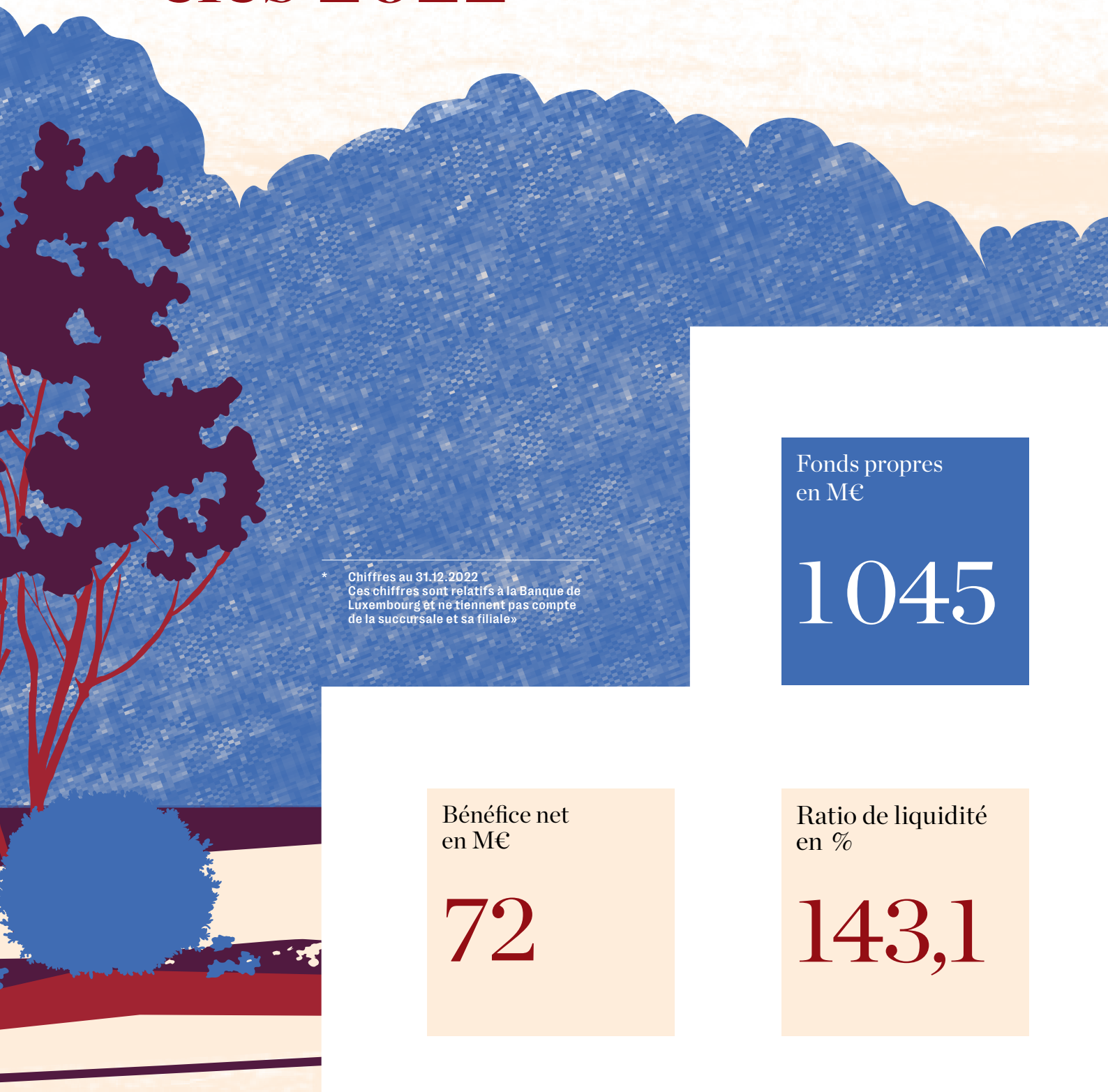
Gabrielle Da Costa

Il a été décidé courant 2023, de revoir les attributions et la forme du Comité RSE, afin de le faire évoluer. Celui-ci a été modifié afin de devenir un comité de gestion[7] qui sera en charge notamment de la validation de ce rapport extra financier.

Il sera responsable de proposer la stratégie RSE, fixer les objectifs et contrôler la bonne exécution de la feuille de route RSE, ainsi qu'être le garant de la cohérence, de l'objectivité et de la transparence de nos décisions et actions en lien avec la RSE.

4. Départ en retraite courant 2023
5. En poste depuis mars 2023
6. En poste depuis juin 2023
7. Les comités de gestion ont pour rôle d'assister et fournir au Comité Exécutif des appréciations critiques concernant l'organisation et le fonctionnement de l'établissement dans leurs domaines de compétences spécifiques.

Chiffres clés 2022*



* Chiffres au 31.12.2022
Ces chiffres sont relatifs à la Banque de Luxembourg et ne tiennent pas compte de la succursale et sa filiale»

Fonds propres
en M€

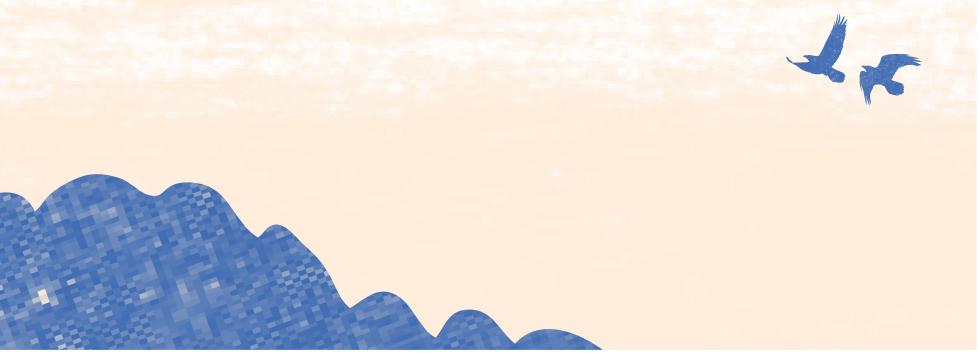
1045

Bénéfice net
en M€

72

Ratio de liquidité
en %

143,1



Dépôts clients
en M€

79 427

Ratio de solvabilité
en %

24,3

dont espèces
en M€

12 639

Crédits accordés
à la clientèle
en M€

3 943

Produit net
bancaire
en M€

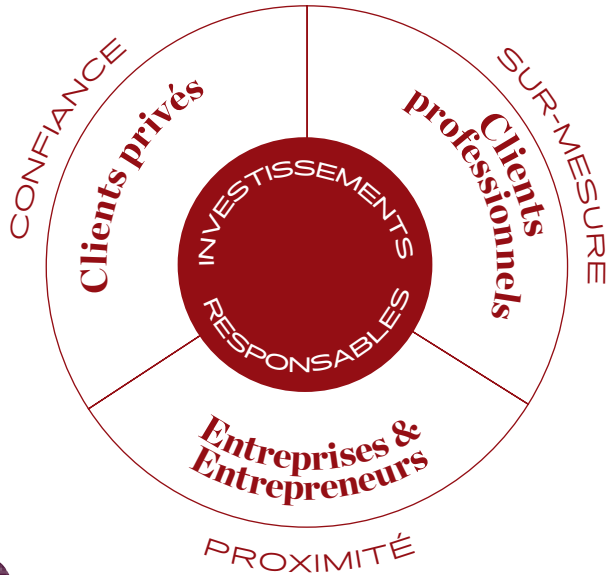
345

dont titres
en M€

66 788

Nos activités

La Banque de Luxembourg propose son expertise à trois familles de clients.



Clients privés

Au-delà des solutions d'investissement traditionnelles et des crédits, les actifs privés (Private Equity), l'offre en philanthropie (pour particuliers, familles et fondations) et la planification successorale constituent les ingrédients de l'offre globale proposée à nos clients privés. Agiles et personnalisées, les solutions construites sur le dialogue et la transparence intègrent l'équilibre entre prise de risque et objectifs de performance recherchés par nos clients.

La pratique responsable de notre métier de banquier privé se traduit également dans nos solutions d'investissement. Outre les critères financiers traditionnels, nous intégrons les critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) dans nos analyses. De ce fait, l'ensemble de nos mandats de gestion permet de combiner rendement financier et approche sociale et environnementale durable.

Par ailleurs, notre expertise en gestion transfrontalière, reconnue en Europe, attire une clientèle privée, avec des besoins complexes de gestion d'actifs à l'international. Dans ce contexte de marchés financiers difficile, nos clients nous confient de plus en plus la gestion de leurs avoirs en gestion discrétionnaire, et comptent en parallèle sur notre capacité à financer leurs projets, notamment dans le secteur immobilier. Et de même qu'ils tiennent à conserver proximité et confiance avec leur conseiller attitré, ils souhaitent aussi pouvoir interagir à distance avec leur banque pour les opérations courantes. La digitalisation de nos services se poursuit, pour satisfaire les attentes des clients en veillant à optimiser l'expérience client.

SERVICES PROPOSÉS

- Gestion de portefeuille en fonds BL, lignes directes et fonds externes
- Conseils en investissement
- Accompagnement patrimonial
- Solutions de financement hypothécaires et sur mesure
- Conseil en philanthropie

Clients professionnels

Qu'il s'agisse du lancement d'un projet, de son adaptation ou de son enrichissement, les échanges engagés très en amont avec nos interlocuteurs nous permettent de bâtir une relation de confiance. Notre capacité à répondre à une grande diversité de besoins de la part des acteurs professionnels nous positionne comme un partenaire de choix. Grâce à la confiance de notre clientèle, nous signons une année 2022 marquée par la stabilisation de nos actifs en dépôt autour de 94 milliards d'euros, et ce malgré les performances défavorables des marchés. Les actifs détenus en tant que dépositaire pour fonds d'investissement sont en légère hausse. Nous avons pu gagner de nombreux mandats, principalement pour des fonds Private Equity (actifs privés) et plus spécifiquement pour plusieurs fonds à impact. Nous renforçons ainsi notre positionnement en tant que prestataire de services en matière de produits ESG. Au niveau de l'activité iiS (Independent Investor Services - services de banque dépositaire pour gestionnaires de patrimoine indépendants), l'évolution positive des apports nets a pu compenser le recul des actifs constaté dans un contexte de marchés baissiers. Notre ambition est de continuer à progresser sur chacune de nos activités, pour répondre aux besoins de nos clientes et clients dans la durée.

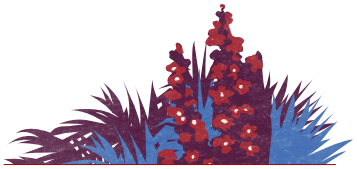
SERVICES PROPOSÉS

- Assistance dans la création et le lancement de fonds d'investissement
- Services de banque dépositaire pour fonds d'investissement à actifs liquides et alternatifs
- Services de banque dépositaire pour gestionnaires de patrimoine indépendants
- Services de domiciliation et de société de gestion
- Partenariats avec des prestataires de services d'administration, de comptabilité, d'évaluation et de reporting
- Accès privilégié à notre Salle des marchés
- Reporting et connectivité

Entreprises & entrepreneurs

L'écoute, la compréhension et la pro-activité sont nos réponses aux besoins des entreprises luxembourgeoises qui doivent faire face aux évolutions économiques, sociales, environnementales et réglementaires.

Nous limitons volontairement le nombre de clients par conseiller afin de garantir un niveau de qualité élevé pour les services proposés et d'offrir un accompagnement au plus près des besoins. Par conséquent, dans un monde toujours plus digitalisé, nous mettons l'accent sur la rencontre en direct et le contact humain avec les entrepreneurs, que nous accompagnons souvent sur plusieurs générations. Les conseils individuels et personnalisés nous permettent de proposer des services au-delà du seul financement : transmission de l'entreprise, gestion des excédents de trésorerie, intégration de la génération montante, etc.



Le succès de nos programmes spécifiques pour la Next Gen nous conforte dans notre approche; il s'agit notamment de l'Académie d'été pour les jeunes de 18 à 25 ans ne travaillant pas encore dans l'entreprise familiale et le Family Business Junior Executive Program pour les jeunes entre 25 et 35 ans ayant rejoint l'entreprise familiale en vue d'en reprendre les rênes.

SERVICES PROPOSÉS

- Financement de projets et d'équipements
- Financement immobilier
- Financement de fonds de roulement
- Leasing
- Gamme complète de garanties bancaires
- Gestion des excédents de trésorerie
- Gestion quotidienne des flux financiers
- Agent dans les opérations de club deal
- Accompagnement de l'entreprise familiale dans les différentes phases de la transmission

CLIENTS ACCOMPAGNÉS :

- Entreprises actives au Luxembourg
- Professionnels de l'immobilier
- Professions libérales

Banque de Luxembourg Investments

De plus la Banque détient une parti-cipation à 100% dans Banque de Luxembourg Investments (ci-après « BLI »). BLI est la société de gestion de Banque de Luxembourg. BLI offre ses services et produits sous deux marques différentes :

- BLI : pour son expertise en matière de gestion d'actifs au travers de fonds d'investissements et de mandats discrétionnaires et ce sur différentes classes d'actifs ;
- Conventum Third Party Solutions (Conventum TPS) : pour ses services de société de gestion spécialisés proposés aux initiateurs de fonds tiers.

La signature par BLI des Principes pour l'Investissement Responsable des Nations Unies (UN PRI) en juillet 2017 a marqué le début d'un engagement formel et de long terme en faveur d'une intégration des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans le processus de décision d'investissement.

2022 a été rythmée par la mise en œuvre du règlement européen sur la publication d'informations en matière de durabilité dans le secteur des services financiers (SFDR).

Afin de répondre à ce défi d'envergure, BLI a mis en chantier un projet multidisciplinaire mettant à contribution des membres des équipes de gestion, de l'équipe SRI, des opérations, de la gestion des risques, du juridique....

Cependant réduire les mesures liées à SFDR à un simple exercice de conformité n'est pas leur rendre satisfaction. En effet, l'entrée en vigueur de cette réglementation a fait évoluer l'investissement durable et responsable d'un courant de niche vers le courant dominant, forçant ainsi toute l'industrie de l'investissement à se positionner sur le sujet.

Chez BLI, le parti a été pris de profiter de cette occasion pour étoffer le modèle de gestion durable et responsable, l'approfondir mais également l'améliorer. L'ambition est de construire un écosystème qui soit certes conforme à la réglementation et simple à appréhender mais surtout qui ajoute de la valeur pour les investisseurs.

BLI a ainsi été en mesure de capitaliser sur les structures mises en place au cours des dernières années pour développer des méthodologies d'investissement durable et responsable de plus en plus solides et complètes – tant au niveau des stratégies de gestion actions qu'au niveau des investissements obligataires et de la multigestion. Différents sujets ont ainsi été couverts : classification des produits, définition de la notion d'actifs durables, création d'un outil d'analyse et de reporting des principales incidences négatives, etc.

Dans le cadre des services de société de gestion pour le compte d'initiateurs tiers, BLI a à cœur d'accompagner ses clients dans la définition de leur stratégie de durabilité.

SERVICES PROPOSÉS

- Gestion de fonds ouverts et de mandats dédiés
- Services de société de gestion pour initiateurs tiers

Nos collaborations et adhésions

Signatory of:

PRI Principles for Responsible Investment

BLI – BANQUE DE LUXEMBOURG INVESTMENTS est signataire des Principles for Responsible Investment soutenus parles Nations Unies, depuis 2017.

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

ABBL

alfi

CHAMBER OF COMMERCE LUXEMBOURG POWERING BUSINESS

fjd fédération des jeunes dirigeants d'entreprise de luxembourg

Partenaire principal

FBN Luxembourg THE FAMILY BUSINESS NETWORK

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

microlux microcredit · coaching

ada

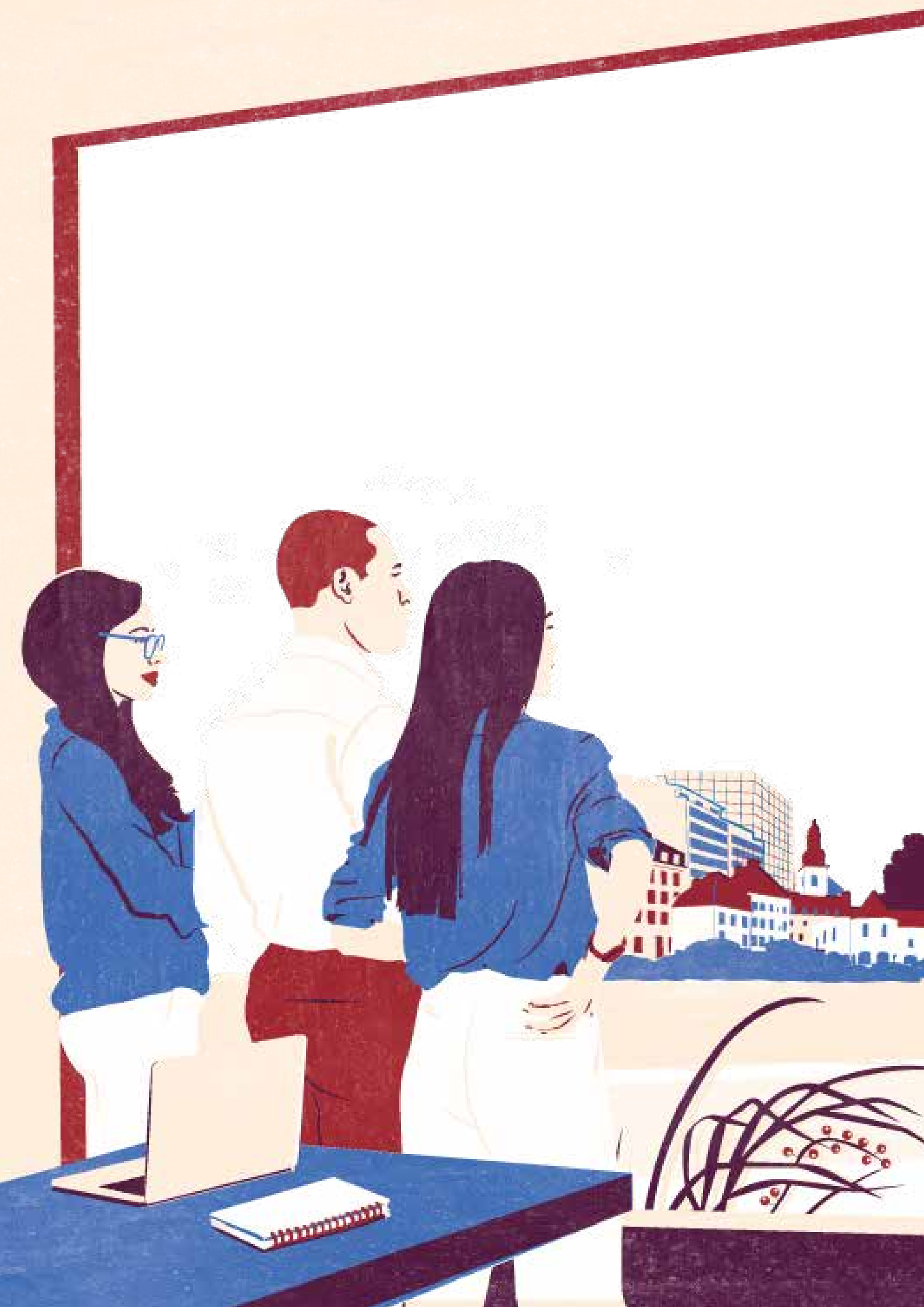
alfi

Luxembourg Microfinance and Development Fund

European Impact Investing LUXEMBOURG

LuxembourgforFinance Agency for the Development of the Financial Centre

LUXFLAG Supporting Sustainable Finance



Notre approche responsable

Être une banque attentive
aux générations futures

Acteur économique engagé et ancré sur son territoire, nous soutenons depuis toujours nos clients et parties prenantes, avec une attention particulière accordée au long-terme. Nous avons conscience que les défis liés au développement durable sont multiples, complexes et demandent l'engagement de chacun et chacune. C'est pourquoi la responsabilité sociale et sociétale est au cœur de notre stratégie et s'exprime pleinement à travers notre culture d'entreprise et notre savoir-faire.

Afin d'augmenter l'impact de nos engagements, nous avons redéfini en 2022 notre vision et notre raison d'être avec une promesse : « **être une banque attentive aux générations futures** ».

Au cœur de notre raison d'être se trouve l'essence même de la définition du développement durable : « Un développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures de répondre aux leurs ». Brundtland (1987)

C'est avec une conscience particulièrement avisée des impacts de nos activités sur notre communauté et l'environnement que nous agissons depuis de nombreuses années. Nous voulons être une banque qui joue un rôle pertinent tant aujourd'hui que demain, quant à la transition vers une société économiquement prospère, socialement équitable et résiliente d'un point de vue environnemental.

LA BANQUE DE LUXEMBOURG EST UNE MAISON

MANIFESTE

Attentionnée qui accompagne ses clients sur le long terme ;

Solide dont les fondations reposent sur une vision durable ;

Responsable vis-à-vis de l'ensemble de ses parties prenantes ;

Consciente de l'impact de ses décisions pour les générations futures ;

Agile prête à puiser dans ses racines pour s'adapter au monde d'aujourd'hui.

Dans un monde en perpétuelle accélération, il est essentiel de résister aux effets de mode, de renoncer à la tentation d'une rentabilité immédiate et de privilégier un **dynamisme conscient et réfléchi**.

Face à l'urgence écologique et sociale, nous voulons tenir compte des limites planétaires dans tout ce que nous entreprenons afin de léguer aux générations à venir, davantage qu'un patrimoine : **un avenir fertile en opportunités**.

Souhaitant incarner nos valeurs dans des **actes forts, assumés et à l'impact mesurable**, nous sommes membres de la communauté B Corp.

Nous mobilisons au quotidien nos équipes, nos ressources et notre écosystème afin de démultiplier l'impact positif de nos activités. Nous intégrons la durabilité au cœur de la gestion des patrimoines financiers et non financiers qui nous sont confiés, et des financements que nous accordons.

Nous encourageons **l'inclusion et l'égalité des chances** dans l'ensemble de nos initiatives.

Parce que la raison d'être de notre Maison n'a de sens que si nous sommes ouverts au changement et si nous sommes **attentifs aux intérêts des générations futures**.

Notre raison d'être s'inscrit donc complètement dans notre stratégie RSE qui est déclinée en cinq axes majeurs

COLLABORATEURS

Maison engagée, nous mobilisons nos collaborateurs pour répondre aux défis sociétaux.

COMMUNAUTÉS

Entreprise certifiée B Corp, nous fédérons nos parties prenantes autour des enjeux de demain.

CLIENTS

Banque du long terme, nous exerçons nos métiers en tenant compte de leur impact sur les générations futures.

GOUVERNANCE

Banque solide, nous maintenons une gouvernance, une organisation et un dispositif technologique efficients.

ENVIRONNEMENT

Acteur responsable, nous continuons à réduire notre empreinte environnementale.

Nos axes d'engagement

1 GOUVERNANCE

- Assurer notre performance sur le long terme
- Garantir l'éthique et la déontologie dans la conduite des affaires
- Avoir une communication transparente
- Composition diversifiée des organes de décisions
- Gouvernance participative

2 COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES

- Soutenir l'emploi à long terme et développer continuellement les compétences des collaborateurs
- Promouvoir la diversité et l'égalité des chances
- Garantir le bien-être des collaborateurs

3

COMMUNAUTÉS

- Financer et soutenir l'économie locale
- Évaluation des pratiques de nos fournisseurs
- Promouvoir l'engagement de tous

4

ENVIRONNEMENT

- Réduire notre empreinte carbone
- Réduire notre consommation énergétique
- Gérer nos déchets, matières et consommables internes

5

CLIENTS

- Proposer à nos clients des produits innovants à impact social, sociétal et environnemental
- Protéger le patrimoine des clients

Nos cinq axes principaux

1

GOUVERNANCE

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 d'atténuation 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.

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

Parmi les multiples initiatives, un Comité d'Éthique et de Déontologie a été créé en 2022 pour s'assurer du respect du Code de la Banque par l'ensemble des collaborateurs, y compris le Comité Exécutif.

Soucieux des conflits d'intérêt qui peuvent surgir de l'exercice des mandats sociaux qu'exercent les collaborateurs de la banque, nous avons au cours de l'année 2022 procédé à la création du comité d'acceptation des mandats. La réalisation de cet objectif initialement fixé pour l'année 2021 mais reporté sur 2022 nous met, par conséquent, aujourd'hui dans une meilleure position pour l'encadrement des mandats.

> “Conscient de nos responsabilités, nous voulons être irréprochables dans notre comportement, 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, à la fois, nos clients et nous-mêmes.”

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.

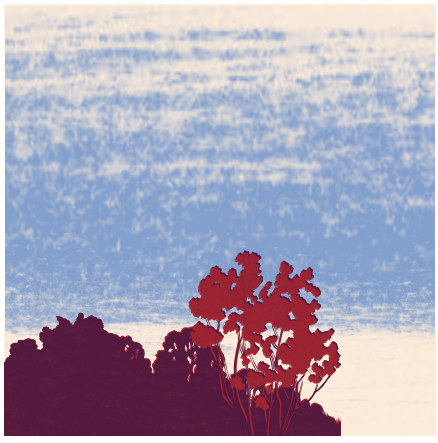
- **Responsabilité**
- **Engagement**
- **Agilité**
- **Exigence**

Composition diversifiée des organes de décisions

La diversité des instances de gouvernance d'une entreprise est primordiale pour garantir la représentativité des membres du personnel, de la clientèle et de la société dans laquelle elle évolue. L'un des grands défis de la Banque est de faire exister de façon durable un esprit de diversité au sein de ses organes de décisions, tant en termes du sexe, de l'âge, des compétences que de l'appartenance à un groupe social sous-représenté, entre autres.

Notre plan vise en premier lieu un meilleur équilibre des genres aux instances décisionnelles de la Banque.

Femmes au CA(+2)	Hommes au CA
3	9
Femme au Comex[8]	**Hommes au Comex**
1	6
Femmes avec responsabilité managériale	**Hommes avec responsabilité managériale**
69	125

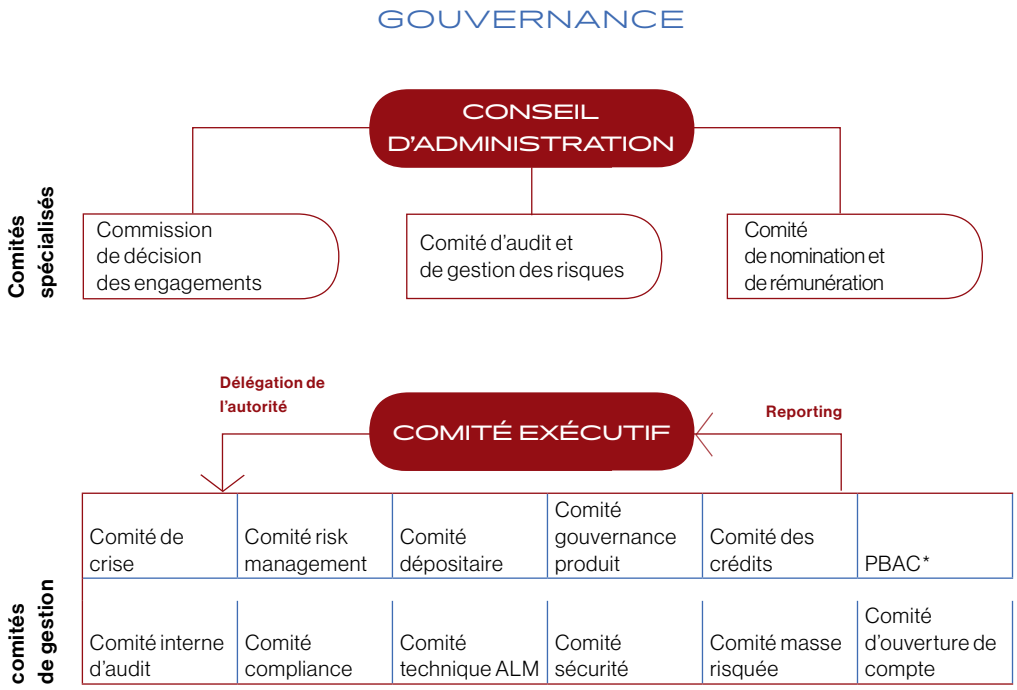


8. Une nouvelle nomination est prévue pour 2023

Structure et composition de la gouvernance

La gouvernance de notre Banque est structurée à l'image de notre volonté et notre engagement d'être une banque transparente et adhérente aux principes d'éthique. Les règles de fonctionnement de gouvernance se basent sur la Circulaire CSSF 12/552, telle que modifiée, relative à l'administration centrale, la gouvernance interne et la gestion des risques.

Le Président du Conseil d'Administration n'exerce pas de fonction exécutive au sein de la Banque. Les fonctions d'Administrateur délégué (rôle exécutif) sont remplies par une autre personne.



Le Conseil d'Administration (ci-après « CA ») a pour mandat, la détermination de la stratégie et la politique générale de la Banque. Il veille aux intérêts, sur le long terme, des différentes parties prenantes (clients, collaborateurs, actionnaires). Il assure la surveillance de la gestion et le suivi des risques.

Pour ce faire, il est assisté par trois comités spécialisés :

- **1. La Commission de décision des engagements**
- **2. Le Comité de nomination et de rémunération**
- **3. Le Comité d'audit et de gestion des risques**

En effet, ces comités consistent à fournir au Conseil d'Administration des appréciations critiques concernant l'organisation et le fonctionnement de l'établissement dans leurs domaines de compétences spécifiques.

Les membres du CA sont collectivement et individuellement évalués annuellement sur plusieurs aspects via une grille d'évaluation. Cette évaluation couvre notamment leurs connaissances des risques de durabilité, ainsi que leur expertise sur la responsabilité sociétale de l'entreprise.[9]

PRÉSIDENT

Eric Charpentier,
Directeur Adjoint du CIC, Paris

H	NE	NI	**< 1 an**	5 ME	12 MNE	**100%**

VICE-PRÉSIDENT

Daniel Baal,
Directeur Général du Crédit Mutuel Alliance Fédérale, Strasbourg

H	NE	NI	**5 ans**	4 ME	6 MNE	**100%**

ADMINISTRATEUR DÉLÉGUÉ

Pierre Ahlborn,
Luxembourg

H	EX	NI	**23 ans**	1 ME	23 MNE	**100%**

ADMINISTRATEURS

Valérie Benquet,
Directrice CIC Corporate, Paris

F	NE	NI	**< 1 an**	1 ME	7 MNE	**100%**

Jacques Delvaux[10]**,**
Avocat, Luxembourg

H	NE	NI	**50 ans**	0 ME	2 MNE	**100%**

Carine Feipel,
Avocat, Luxembourg

F	NE	IND	**6 ans**	0 ME	12 MNE	**80%**

Philippe Hoss,
Avocat, Luxembourg

H	NE	IND	**5 ans**	0 ME	12 MNE	**80%**

Georges M. Lentz Jr,
Administrateur délégué, Brasserie Nationale, Luxembourg

H	NE	NI	**16 ans**	1 ME	6 MNE	**80%**

Thomas K. Müller[10]**,**
CEO, CIC-Suisse

H	NE	NI	**5 ans**	2 ME	9 MNE	**100%**

Bich Van Ngo [11]**,**
Expert-comptable, Luxembourg

F	NE	IND	**< 1 an**	1 ME	5 MNE	**100%**

Pit Reckinger,
Avocat, Luxembourg

H	NE	NI	**19 ans**	1 ME	7 MNE	**100%**

Charles Ruggieri[10]**,**
Président de Batipart Invest, Luxembourg

H	NE	NI	**11 ans**	4 ME	16 MNE	**60%**

* H : Homme
F : Femme
NE : Membre non Exécutif
EX : Membre Exécutif
NI : Membre non indépendant
IND : Membre indépendant
ME : Nombre de mandats exécutifs dans d'autres entreprises
MNE : Nombre de mandats non-exécutifs dans d'autres entreprises
CIC : Crédit Industriel et Commercial
… **Ancienneté au CA à la date du 31.12.2022**
% : Taux de participation

9. Ces grilles d'évaluation sont amenées à évoluer afin de refléter les évolutions réglementaires

10. Mandats à échéance à l'Assemblée Générale statuant sur les comptes 2022

11. Administratrice depuis octobre 2022

COMITÉS SPÉCIALISÉS

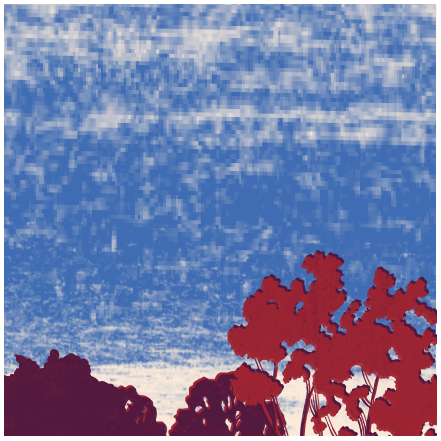
COMMISSION DE DÉCISION DES ENGAGEMENTS

SES PRINCIPALES MISSIONS

- Détermination politique de crédit
- Définition seuils de compétence et suivi engagements
- Décisions relevant de son pouvoir d'approbation de crédit
- Demandes crédit > EUR 30 mio CDE Crédit Mutuel Alliance Fédérale pour décision au niveau du groupe
- Alignement analyse crédit, processus de décision avec méthodologie et procédures Crédit Mutuel Alliance Fédérale

SA COMPOSITION

Jacques Delvaux[10], Président
Valérie Benquet
Pit Reckinger
Pierre Ahlborn
Benoît Elvinger
Thierry Lescroart, Secrétaire



COMITÉ DE NOMINATION ET DE RÉMUNÉRATION

SES PRINCIPALES MISSIONS

- Assurer conformité avec politique de rémunération
- Veiller à ce que les incitations supportent la stratégie
- Décision rémunération Administrateur délégué, membres du Comité Exécutif, CRO et CCO
- Examiner périodiquement les politiques du Conseil d'Administration (ci-après « CA) en matière de sélection et de nomination des membres de la direction autorisée, et de formuler des recommandations à l'intention de celui-ci
- Identification et recommandations au CA de candidat(e)s pour des postes clés vacants
- Évaluation structure, taille et composition du CA
- Évaluation connaissances, expertises et expériences du CA, des comités spécialisés et du Comité Exécutif

SA COMPOSITION

Charles Ruggieri[10], Président
Eric Charpentier
Daniel Baal
Florence Navarro, Secrétaire

COMITÉ D'AUDIT ET DE GESTION DES RISQUES

SES PRINCIPALES MISSIONS

- Suivi processus d'élaboration de l'information financière
- Évolution et respect de l'appétence aux risques de la Banque
- Recommandations renouvellement/ nomination du réviseur d'entreprises
- Qualité travaux Audit Interne & Externe, Compliance, Risk Management & Juridique
- État du contrôle interne et respect des règles fixées
- Suivi approprié et sans délai indu par la direction des recommandations des fonctions de contrôle interne, des autorités de tutelle et du réviseur d'entreprises

SA COMPOSITION

Carine Feipel, Présidente
Eric Charpentier
Jacques Delvaux[10]
Bich Van Ngo
Anne Goedert, Secrétaire

Le Conseil d'Administration et les Comités spécialisés sont assistés par un Comité Exécutif en charge de la gestion journalière et d'assurer la déclinaison opérationnelle de la stratégie et objectifs (y inclus en termes de RSE) définie et arrêtée par le Conseil d'Administration.

En matière de mesures pour garantir les pratiques éthiques, notamment, la lutte contre la corruption, les conflits d'intérêts et les pratiques de paiement, la Banque met en application une série de politiques dont :

- La politique de gestion des conflits d'intérêts
- Le code de déontologie et d'éthique
- Les règles de conduite sur les mandats sociaux
- La politique interne relative aux abus de marché
- La politique AML/FT (Anti Money Laundering and countering the Financing of Terrorism)
- La politique en matière de fonds propres
- La politique SFI (Sanctions Financières Internationales).

Ces politiques sont mises à jour régulièrement, a minima annuellement et soumises à approbation au Comité Exécutif et au Conseil d'Administration. Elles sont mises à disposition de l'ensemble du personnel via l'intranet de la Banque.

Au cours de la période de référence de ce rapport, nous n'avons pas eu de cas significatifs de non-conformité aux lois et règlements; et nous avons enregistré zéro cas pour lequel des amendes ont été encourues.

Protection des données

La protection de la vie privée et de la confidentialité des informations transmises par nos clients et nos parties prenantes sont importantes. La Banque reste en conformité avec la réglementation RGPD.* Le Comité Exécutif a nommé un Date Protection Officer (ou DPO) ainsi qu'une équipe pour l'aider dans ses tâches. De plus, des relais DPO ont été mis en place dans chaque départements/services afin de s'assurer de manière continue le respect des exigences réglementaires.

Gouvernance participative

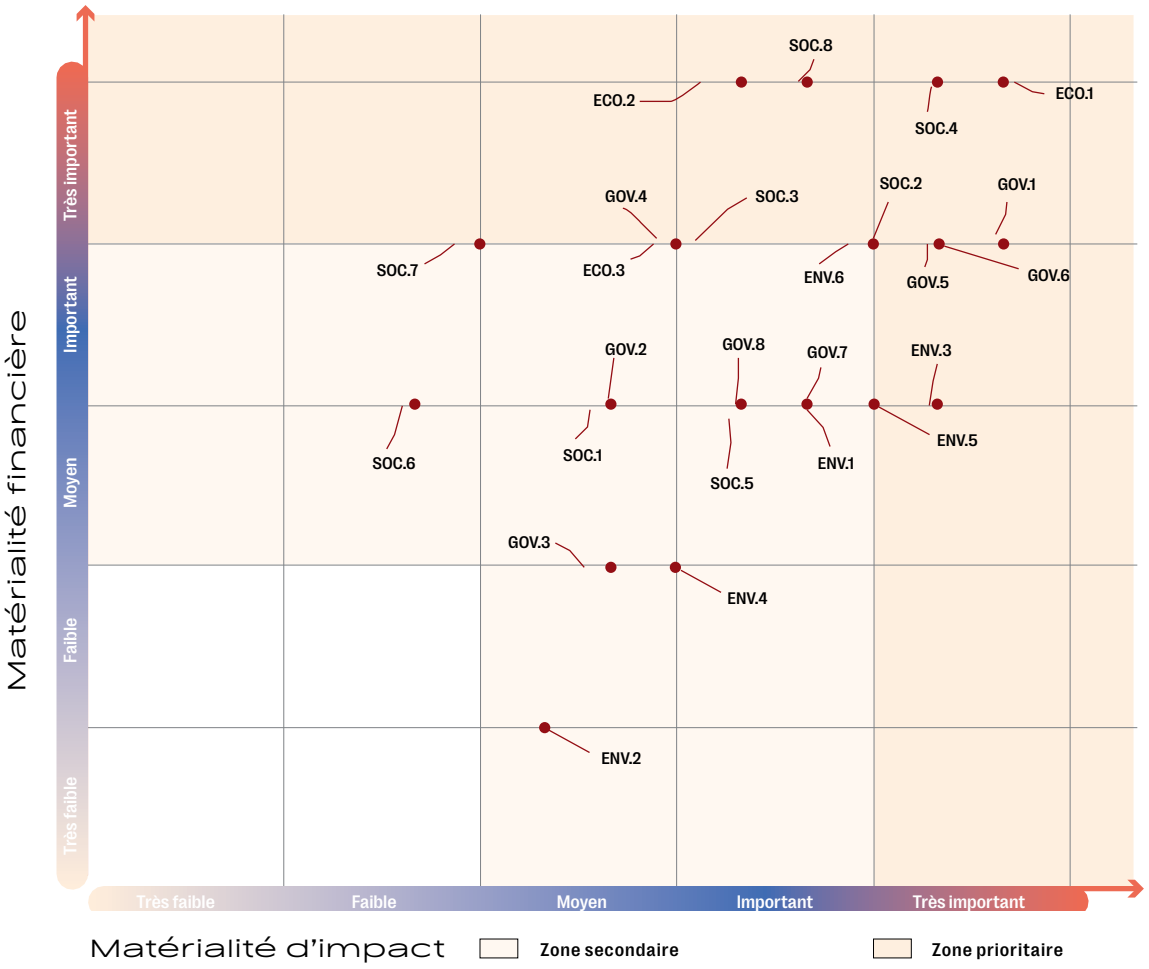
La Banque fait de la gouvernance participative sa marque de fabrique. L'esprit de consultation qui fait office du socle même de ses actions et activités est matérialisée par une ligne de communication ouverte et transparente entre elle et ses parties prenantes : actionnaire, clientèle, fournisseurs, collaborateurs, et organisations professionnelles.

En 2022, la Banque a réalisé l'analyse de double matérialité afin d'évaluer selon une échelle d'importance, la matérialité d'impact (« Inside-out ») et la matérialité financière (« Outside-In ») des thématiques pertinentes - lesquelles ont été déterminées en amont à travers une série d'ateliers destinée à ses divers métiers - par rapport aux piliers du développement durable (Social, Economique et Environnemental). Spécifiquement, les métiers Banque Privée & Investissements, Banque Professionnelle, Entreprises & Crédits aussi bien que l'ensemble de l'entité Banque de Luxembourg ont été impliqués dans ce processus.

À l'issue de cet exercice, 25 thématiques pertinentes ont été dégagées. La représentation de la matérialité d'impact en fonction de la matérialité financière et l'impact de la thématique sur la valeur financière est présentée à la figure 1, avec sur la figure 2, la liste des thématiques identifiées.

Cet exercice va servir de base pour un engagement des parties prenantes prévu pour l'année 2023.

MATRICE DE DOUBLE MATÉRIALITÉ



Thématiques extra-financières :

ECO.1 : Développer et adapter les produits et services ESG
ECO.2 : Assurer la pérennité et la durabilité
ECO.3 : Garantir la proximité avec les clients

GOV.1 : Identifier et gérer les risques climatiques et sociaux
GOV.2 : Garantir la transparence de la gouvernance
GOV.3 : Encourager l'achat responsable
GOV.4 : Encourager les relations d'affaires responsables
GOV.5 : Développer les compétences et capacités ESG
GOV.6 : Développer la vision, le positionnement et la stratégie ESG & Intégrer la RSE et l'ESG au sein de la Banque
GOV.7 : Encourager les pratiques et la gouvernance de l'éthique
GOV.8 : Engager et consulter les parties prenantes

ENV.1 : Développer des pratiques durables internes pour la transition
ENV.2 : Protéger les écosystèmes et la biodiversité
ENV.3 : Lutter contre la pollution et réduire les émissions
ENV.4 : Gérer les déchets et recycler les matériaux
ENV.5 : Protéger les ressources en eau et consommation responsable d'eau
ENV.6 : Promouvoir une digitalisation raisonnée et responsable

SOC.1 : Identifier et gérer les risques dans la chaîne d'approvisionnement
SOC.2 : Favoriser la diversité et l'inclusion
SOC.3 : Promouvoir la santé, sécurité et le bien-être au travail
SOC.4 : Protéger les données
SOC.5 : Soutenir l'accès à la finance responsable
SOC.6 : Aider et soutenir les communautés locales
SOC.7 : Favoriser la qualité de vie au travail
SOC.8 : Promouvoir le développement des compétences

Nos principales avancées 2022

- Création d'une équipe dédiée à la fonction RSE
- Création du Comité d'Acceptation des Mandats dans l'objectif d'encadrer au mieux l'exercice des mandats sociaux exercés par les collaborateurs de la Banque
- Définition de notre raison d'être : Banque de Luxembourg, attentive aux générations futures
- Création et lancement du Comité d'éthique et de déontologie et formalisation des mécanismes de remontée et de plaintes au-delà des lignes hiérarchiques directes
- Mise en lumière de l'engagement personnel de nos collaborateurs via des vidéos et articles dédiés sur notre intranet
- Intégration des risques et considérations ESG au sein de chaque métier
- Culture ESG renforcée avec la mise en place de formations obligatoires pour l'ensemble de nos commerciaux et nos fonctions de contrôle sur les exigences réglementaires découlant de la directive SFDR et du règlement Taxonomie
- Formation de l'ensemble de nos collaborateurs au développement durable et aux grands principes de la responsabilité sociétale d'entreprise
- Publication d'une newsletter bimestrielle dédiées à nos initiatives et actions RSE

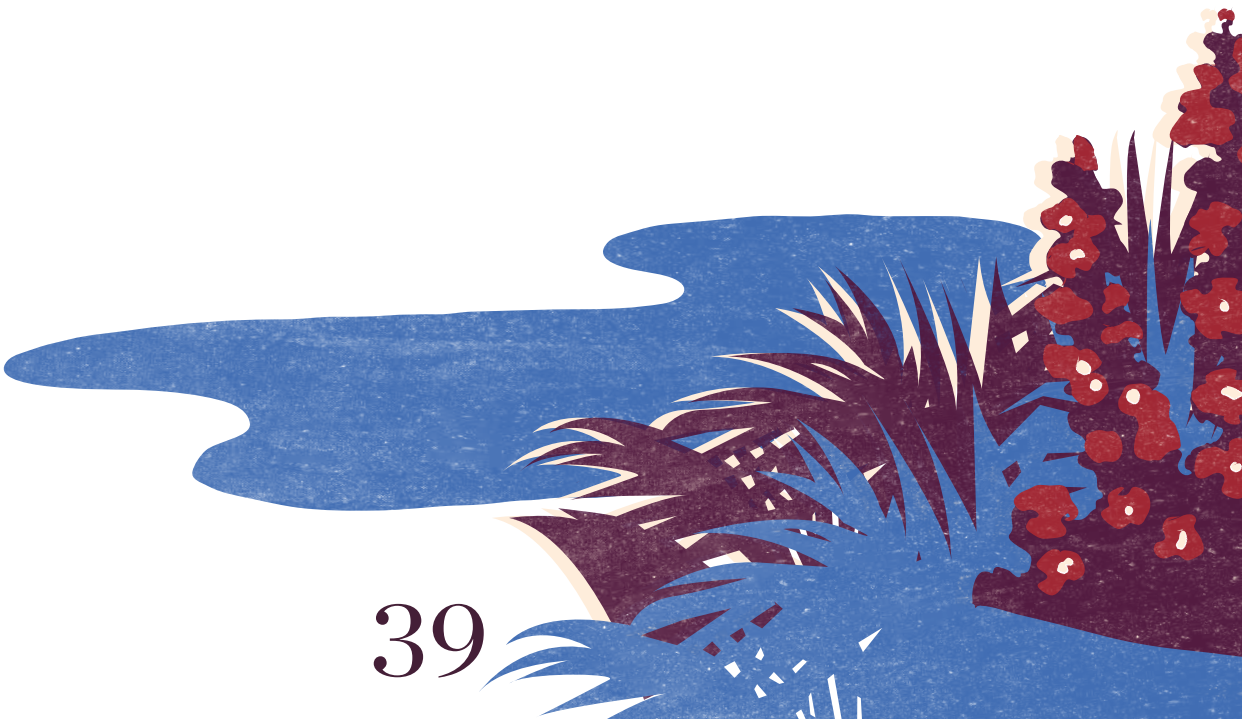
Nos ambitions 2023

- Promotion de l'engagement des fournisseurs pour soutenir les objectifs en matière de droits de l'homme et la traçabilité dans la chaîne d'approvisionnement
- Création d'un comité de gestion RSE mandaté par le Comité Exécutif

2

COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES

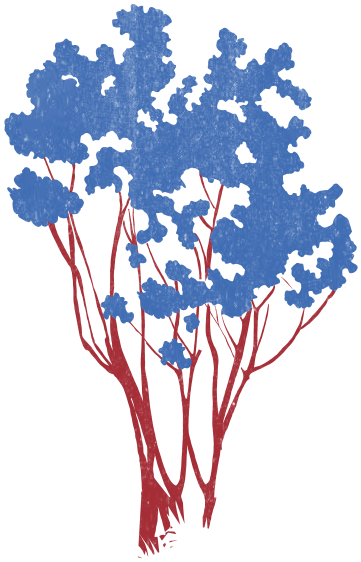
En 2022, le Comité Exécutif a exprimé, dans une lettre d'engagement, sa volonté de soutenir activement les initiatives en faveur d'un meilleur équilibre des genres et du développement d'un management plus inclusif. Un Comité Diversité, Équité & Inclusion (DEI) a été créé avec comme mission de donner de l'impulsion à la thématique DEI, de proposer et de faire le suivi des initiatives en la matière tout en donnant de la visibilité aux actions en interne et en externe. En parallèle, un jour de congé de bénévolat par an est proposé aux collaborateurs qui souhaitent prêter main-forte à une association à but non lucratif, tandis que l'équité salariale est mesurée tous les deux ans.



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

Nous accompagnons l'ensemble de nos collaborateurs pour développer leurs compétences et entretenir leur employabilité.

- Nous encourageons la mobilité interne : la variété de nos métiers, leur transformation constante et l'émergence de nouvelles fonctions ainsi qu'un modèle de carrière cohérent et transparent constituent autant d'opportunités d'évolution pour chacun ;
- Nous accompagnons notre personnel : 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 ;
- Nous accompagnons le développement de leurs compétences en tissant un fil conducteur à chaque étape de leur carrière : le Plan de Développement Individuel (ou « PDI ») est un support de développement structuré dans lequel sont formalisés d'une part, un ou plusieurs objectifs de développement identifiés et validés mutuellement par le manager et son collaborateur, et d'autre part, les moyens à mettre en œuvre afin de les atteindre ;
- Nous proposons une offre de formation diversifiée : parallèlement aux formations propres à nos métiers, au développement de compétences transversales stratégiques et à l'accompagnement managérial, nous développons des programmes axés sur l'équilibre et le développement professionnel et personnel pour différents publics-cible.



> “Employeur attentionné, nous pratiquons une gestion humaine de nos ressources. Nous accompagnons nos collaborateurs de manière personnalisée dans toutes les étapes de leur parcours pour leur offrir les conditions de leur épanouissement professionnel et une gestion dynamique de carrière.”

Statistiques relatives à la formation pour l'année 2022

Nombre d'heures suivies

34 000

% de la masse salariale dédiée à la formation

3,23 %

Nombre de formations différentes organisées en interne

240

Nombre de formations suivies en externe

230

Outre les formations, chaque collaborateur a un accès libre à une bibliothèque e-learning (pour acquérir des softkills et hardskills).

Promouvoir la diversité et l'égalité des chances

La Diversité illustre l'ouverture d'esprit que nous encourageons et qui s'inscrit pleinement dans nos valeurs. Dans le cadre de notre stratégie et de notre approche responsable, notre Comité Exécutif s'engage à soutenir et développer la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices, pour en faire un levier de performance collective.

Le Comité Diversité, Equité & Inclusion en place depuis 2021 se réunit une fois par mois pour réfléchir et proposer des idées afin d'assurer que la Banque maintienne les processus de recrutement attentifs au genre et groupes sous-représentés dans les divers rôles et métiers. Il participe à soutenir l'engagement des collaborateurs de la Banque autour des valeurs diversité, équité et inclusion en donnant de l'impulsion aux différentes initiatives sur ces thématiques et en effectuant le suivi.

En tant qu'employeur responsable, nous accordons une grande importance à la diversité des profils de nos collaborateurs. Lors de nos recrutements, nous portons une attention toute particulière au genre éventuellement sous représenté dans certains métiers, en visant ainsi plus de parité.

L'ensemble de nos managers ont été formés aux biais inconscients et aux jugements stéréotypés et notamment sur leur impact dans les décisions managériales.

Congé parental (CP)

***41** **personnes en congé parental en 2022 dont**

16 **femmes &**

25 **hommes**

Des activités culturelles, sportives et de bénévolat en dehors du lieu de travail

Pour renforcer les liens entre collègues, impulser une dynamique de solidarité et cultiver un sentiment d'accomplissement au sein de la communauté, l'agenda annuel de la Banque est riche en programmes et évènements permettant aux collaborateurs de se détendre, s'engager pour des causes sociales selon leur préférences personnelles. Dans cette optique, nous offrons aujourd'hui un jour de congé de bénévolat en vue d'encourager les collaborateurs dans leur engagement.

Nouer des relations humaines et durables

Nous nous réjouissons de la fidélisation qui découle des initiatives et programmes que nous mettons en place et nous envisageons de mettre en œuvre plus d'efforts pour donner à l'ensemble de nos collaborateurs des arguments suffisants pour rester le plus longtemps possible avec nous.

À la fin de l'année 2022, nous avons enregistré un turnover[12] de 7,62 %.

Les départs en chiffres clés

Salariés ayant quitté l'entreprise (départs en retraite y compris)

78

Somme des départs suite à des démissions, licenciements, fin de période d'essai et rupture de convention [13]

56

Les embauches en 2022

	Femmes			Hommes		
	LU	BE	TOTAL	LU	BE	TOTAL
Permanent	44	1	45	38	3	41
Temporaire	3	0	3	1	0	1
Temps plein	41	1	42	38	3	41
Temps partiel	6	0	6	1	0	1

12. Le turnover est calculé selon la formule : Nombre de départs sur 2022 / (effectif au 31.12.2021+effectif au 31.12.2022) /2)
13. Y inclus 3 ruptures de contrat d'un commun accord

L'effectif de la Banque au 31.12.2022

	Femmes			Hommes		
	LU	BE	TOTAL	LU	BE	TOTAL
Effectif total	456	12	468	546	46	562
Permanent	453	12	465	545	16	561
Temporaire	3	0	3	1	0	1
À temps plein	253	6	259	499	14	513
À temps partiel	197	12	209	44	5	49
Cadres	175	6	181	285	16	301
Non cadres	281	6	287	261	0	261
Avec responsabilité managériale	67	2	69	123	2	125
Sans responsabilité managériale	389	10	399	423	14	437

Pyramide des âges (Chiffres pour la période du 01.01.2022 au 31.12.2022)

	Femmes	Hommes	Total
< 25 ans	11	4	15
25 – 29 ans	43	67	110
30 – 34 ans	41	83	124
35 – 39 ans	55	63	118
40 – 44 ans	77	86	163
45 – 49 ans	84	96	180
50 – 54 ans	91	87	178
55 – 59 ans	62	65	127
60 ans et plus	4	11	15

Détails sur les âges et l'ancienneté (Chiffres pour la période du 01.01.2022 au 31.12.2022)

	Luxembourg	Belgique	Total
Âge moyen	43	43	43
Ancienneté moyenne	13*	6*	13*

*. Les chiffres sont exprimés en nombre d'années et ont été arrondis par excés

Couverts par des conventions collectives

53,20 %

Sur la période du reporting, la banque a travaillé avec :

311 externes

dont

41 stagiaires

La Banque fait appel sur des missions ou projets spécifiques à des consultants qui interviennent de façon ponctuelle notamment dans ses départements Facility management, IT, Transformation et Audit. En plus, des stagiaires sont accueillis tout au long de l'année pour leur offrir soit une toute première expérience en entreprise ou un terrain de pratique des connaissances acquises pendant leur formation.

Communication des préoccupations majeures

Une politique de lanceur d'alerte (« whistleblowing ») est en place, celle-ci a entièrement été revue au cours de 2022 afin d'être alignée avec les exigences réglementaires. Cette politique énonce les principes généraux applicables en matière de signalement et détermine les dispositions organisationnelles mises en place au sein de la Banque visant à offrir :

- d'une part, une protection appropriée contre les représailles, les discriminations ou autre type de traitement inéquitable à l'encontre du collaborateur qui signale l'infraction à l'intérieur de la Banque ;
- d'autre part, une protection des données à caractère personnel, tant pour la personne qui signale l'infraction que pour la personne physique prétendument responsable de l'infraction ;
- enfin, des règles claires garantissant dans tous les cas la confidentialité à la personne qui signale les infractions commises à l'intérieur de la Banque, sauf si la divulgation est exigée par ou en vertu d'une loi.

Le département Compliance ou Ressources Humaines (pour certains cas), à qui les signalements sont communiqués en respectant toute confidentialité, consignent ceux-là dans un répertoire encrypté. Ces signalements seront ensuite présentés au Comité de Déontologie et d'Ethique et in fine au Conseil d'Administration de la Banque.

Le baromètre de satisfaction « VOUS AVEZ LA PAROLE »

Le groupe Crédit Mutuel Alliance Fédérale lance tous les deux ans une enquête dénommée « Baromètre, vous avez la parole ». Le but est de recueillir auprès du personnel du groupe des feedbacks autour d'un ensemble de thématiques pertinentes comme la stratégie et les objectifs de l'entreprise, l'engagement social, le respect de l'environnement et la qualité de vie au travail.

Dans ce processus, la confidentialité conformément à la RGPD est garantie permettant aux collaborateurs d'exprimer le fond de leur pensée et leurs ressentis sans crainte ou faveur aucune.

L'analyse de ces retours et contributions permet d'identifier des points de force, sujets prioritaires et bonnes pratiques, et ainsi de définir des plans d'actions au plus proche des préoccupations au niveau de la Banque.

D'autres moyens plus ciblés et/ou personnalisés sur certaines populations permettent également de mesurer ponctuellement la satisfaction (notamment le suivi de l'intégration des nouvelles recrues...).

Le bilan pour l'année 2022 se présente comme suit :

55%
Hommes

45%
Femmes

23
nationalités

54%
de résidents luxembourgeois

13 ans
ancienneté moyenne (âge moyen H:43ans, F: 44 ans)

75 %
temps plein (772)
66% H, 34% F

25 %
temps partiels (258)
19% H, 81% F

57
mobilités internes
28 H, 29 F

78
départs
38 H, 40 F

Nos principales avancées 2022

- Engagement collectif et individuel du Comité Exécutif pour soutenir les initiatives visant un meilleur équilibre des genres et le développement d'un management plus inclusif dans une lettre d'engagement
- Mise en place d'un congé extraordinaire de 10 jours pour le 2ème parent en cas de naissance ou d'adoption
- Équité de traitement au retour du congé de maternité : adaptation du dispositif pour ne pas pénaliser les femmes de retour de congé de maternité dans l'évolution de leur package salarial
- Mise en place du télétravail : 2 jours de télétravail par semaine (dans le respect des limites fiscales et sociales imposées par les réglementations en vigueur pour les frontaliers)
- Formalisation de l'exercice de double matérialité
- Formation de l'ensemble des collaborateurs au développement durable et à la responsabilité sociétale d'entreprise
- Formation de l'ensemble des commerciaux, notre management et des fonctions de contrôle aux exigences découlant des directives SFDR et la Taxonomie
- Formation de tous les managers au Leadership ouvert et inclusif[14]
- Organisation d'ateliers sur la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances pour l'ensemble du personnel
- Sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs aux thématiques de la diversité, avec des ateliers d'échanges des formations et des communications dédiées au sujet de diversité, équité et inclusion

Nos ambitions 2023

- Sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs par des Master Class sur les biais inconscients, leurs impacts
- Revue du programme Sophía pour un accompagnement des personnes lors du passage à la retraite
- Mise en place d'un LMS (Learning Management System) pour une culture d'apprentissage renforcée et une expérience augmentée
- Création d'un programme sur la gestion du changement pour l'ensemble des managers
- Mise en place d'un programme de formation sur les objectifs de performance ainsi que les objectifs de développement individuel
- Enrichissement de l'offre softskills pour faire le lien avec notre nouveau référentiel de compétences
- Signature de la charte Women in Finance

14. Formation en cours à la date du 31.12.2022 – clôturée en mars 2023

3

COMMUNAUTÉ

Soutenir le tissu économique et social

Être attentif aux générations futures, c'est aussi s'intéresser aux initiatives implantées dans les territoires locaux, porteuses d'une dynamique vers le resserrement du tissu social, la résilience environnementale et le développement économique local.

L'engagement de la Banque de Luxembourg en faveur de la communauté est ancré dans son ADN. En 2022, le partenariat avec Microlux, institution luxembourgeoise de microcrédits, a débuté pour favoriser l'inclusion sociale et économique des micro-entrepreneurs locaux n'ayant pas accès au crédit bancaire traditionnel. Il propose des prêts à taux zéro, sans garantie et avec un différé de remboursement pouvant aller jusqu'à 24 mois.

Nous restons aux côtés de nos partenaires tant pour les soutenir financièrement que pour prêter main forte, dans le cadre d'un mécénat de compétences par nos collaborateurs. En 2022, une charte de mécénat et de sponsoring a été validée par le Comité Exécutif pour apporter de la cohérence et de la transparence à nos engagements et de pouvoir exprimer clairement notre approche RSE en matière de mécénat et de sponsorings.

La Banque propose aux collaborateurs les congés exceptionnels de bénévolat : un jour de congé bénévolat par an, pour encourager l'engagement solidaire.

Nous avons également piloté en été 2022, notre projet d'accueil de stagiaires réfugiés au Luxembourg, en ligne avec nos réflexions sur l'inclusion. Toujours dans cette optique et en cohérence avec les années précédentes, des formations destinées aux jeunes sur la prise de fonction au sein de l'entreprise familiale ont été organisées, nous en parlons davantage dans la rubrique Clients[15].

15. Voir plus de détails présentés sous l'axe client

Promouvoir l'engagement de toutes et de tous

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

Fidèles à notre tradition de mécène, nous accompagnons nos partenaires du secteur humanitaire, socio-culturel et de la santé sur le long terme, 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, matériels et logistiques.

→ Hëllef Hëllefen

En interne, nous souhaitons promouvoir l'engagement solidaire et soutenir les initiatives de nos collaborateurs, dans leurs projets personnels à caractère social, éducatif ou humanitaire. En luxembourgeois, « Hëllef Hëllefen » signifie « Aide à aider ».

→ Nos actions en faveur de la philanthropie

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. Depuis de nombreuses années, nous conseillons des particuliers, des familles et des entreprises qui souhaitent se lancer dans un projet philanthropique. Notre mission consiste à les accompagner aux côtés d'experts et de partenaires pour trouver le mode d'engagement qui leur convient et pour le mettre en œuvre.

→ EME - Ecouter pour Mieux s'Entendre

Mécénat de compétences annuel pour la production du rapport annuel

→ Stëmm vun der Strooss

Bénévolat pour l'animation du traditionnel repas de Noël offert aux personnes en grande difficulté

→ Fondation Cancer

Soutien annuel au Relais pour la Vie, sous forme d'aide financière et du bénévolat de nos collaborateurs et collaboratrices ainsi que de la participation de deux équipes de coureurs.

Nos partenaires

Santé, social, humanitaire

Stëmm vun der Strooss

FRIENDSHIP [16]

FONDATION UP

Fondation Cancer
Info · Aide · Recherche

FONDATIOUN KRIIBSKRANK KANNER

croix-rouge luxembourgeoise
Mënschen hëllefen

Fondation EME

Chaîne de l'Espoir Luxembourg

Re-source Chirec Delta Center

Culture

PHILHARMONIE

MUDAM
Musée d'Art Moderne Grand-Duc Jean

Amis des Musées Luxembourg

LËT'Z ARLES

LUCA
LUXEMBOURG CENTER FOR ARCHITECTURE

Entrepreneuriat

microlux
microcredit · coaching

FBN Luxembourg
THE FAMILY BUSINESS NETWORK

fjd
fédération des jeunes dirigeants d'entreprise de luxembourg

FEDERATION DES ARTISANS

WOMEN in business

16. Des voyages de mission sont organisés au Bangladesh pour participer aux activités de la Banque (…)

Nos principales avancées 2022

- Attribution d'une enveloppe initiale de 100 000 € pour Microlux en vue de favoriser l'inclusion sociale et économique des entrepreneurs n'ayant pas accès au crédit bancaire traditionnel
- Accueil de trois réfugiés scolarisés au Luxembourg sur la période estivale
- Sponsoring du Luxembourg Sustainability Forum de IMS (Inspiring More Sustainability)
- Validation d'une charte de mécénat et de sponsoring pour guider les engagements solidaires
- Organisation de challenges internes pour obtenir des fonds pour l'association ELA (« Mets tes baskets contre les Leucodystrophies »)
- Mécénats financiers et de compétences pour nos associations partenaires
- Don à la Croix-Rouge luxembourgeoise pour soutenir la reconstruction des infrastructures en Ukraine à la fin de la guerre
- Dons à deux associations locales venant en aide aux réfugiés ukrainiens au Luxembourg

Nos ambitions 2023

- Continuer à accueillir des étudiants refugiés scolarisés au Luxembourg
- Poursuite des actions de mécénats financiers et de compétences
- Amélioration de la transparence sur l'impact des financements de la Banque sur la société et l'environnement
- Mise en place d'une politique d'achats avec des critères RSE bien définis pour l'ensemble des fournisseurs de la Banque

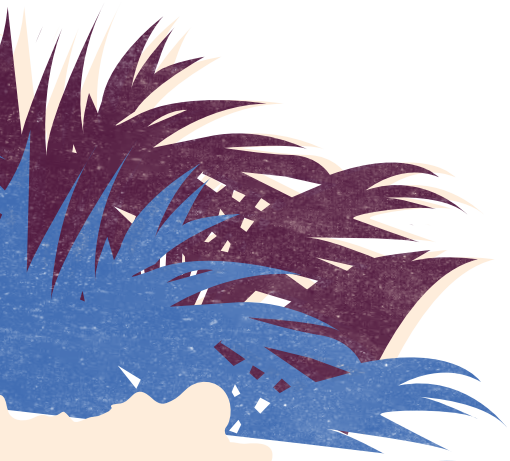
4

ENVIRONNEMENT

“

Si les émissions annuelles de CO2 qu’on aura enregistrées entre 2020 et 2030 restent, en moyenne, au même niveau que celles de 2019, les émissions cumulées qui en résulteraient épuiseraient presque le budget carbone restant pour atteindre l’objectif de 1,5 °C à la fin du siècle (...) Avec encore plus de réchauffement que ce qu’on observe déjà, les risques liés au changement climatique deviendront de plus en plus complexes et difficiles à gérer (...). ”[17]

GIEC (2023)



17. Synthèse du sixième rapport d’évaluation du Groupe d’experts Intergouvernemental sur l’évolution du Climat (pages 15 et 20). Cet extrait du rapport est une traduction proposée par la rédaction. En cas de différences entre celle-ci et la traduction officielle du GIEC, seul le texte officiel fait foi

L'urgence climatique nécessite des actions immédiates plus que jamais. Le défi est d'une taille conséquente pour l'ensemble de la planète et nous n'avons jamais perdu de vue le rôle que nous avons à jouer en tant qu'acteur économique qui se veut responsable.

En 2022, nous avons réalisé notre premier bilan carbone (sur base de la méthodologie GHG Protocol), dans la logique d'avoir une appréciation tangible, chiffrée de nos impacts sur l'environnement et une base pour suivre notre progrès vis-à-vis de la réduction de notre empreinte environnementale, les trois prochaines années. Quoique ce premier exercice reste partiel, l'ensemble du scope 3 n'étant pas couvert, il nous a permis de mener des réflexions sur les meilleurs efforts possibles pour revoir à la baisse notre impact.

Du point de vue de l'opération de bâtiments notamment, l'implémentation d'un nombre de mesures techniques a porté des résultats positifs. On note une réduction de notre consommation de gaz de 22,6 % comparativement à l'année passée (2021).

En ce qui concerne l'électricité, si la proportion de renouvelables dans notre mix de 99 %, sa consommation globale a également connu une légère diminution.

La consommation énergétique comptant pour une partie importante de notre empreinte carbone (scope 1&2), nous continuons de porter une attention particulière sur les moyens qui peuvent être mis en place pour rester sur la trajectoire d'une consommation continuellement en baisse. Plus précisément, nous avons travaillé sur les chantiers suivants :

- Diminution de la température dans les bureaux à 21,3°C (initié en hiver 2022)
- Remise en service (en octobre 2022) des roues de récupération des centrales de traitement d'air pour réduire les pertes de chaleur de l'air sortant
- Extinction automatique des ordinateurs et imprimantes à partir de 20 h
- Campagne de remplacement des éclairages par du L.E.D (depuis 2019 et toujours en cours)
- Remplacement des pompes de circulations circuits chaud/froid par des « smart » pompes de dernière génération moins énergivores

Une consommation d'énergie constamment en baisse année sur année :

Consommation d'énergie	2018	2019	2021	2022
Consommation totale d'énergie (kWh)	10 003 143	9 354 505	9 068 734	8 264 496
Dont électricité (kWh)	7 033 617	6 484 521	5 445 502	5 365 283
Dont gaz (kWh)	2 969 525	2 869 984	3 745 792	2 899 213

Gestion des déchets, matières et consommables internes

À défaut de générer zéro déchet, c'est pour nous une priorité de faire de la notion de réduction des déchets et du recyclage une culture profondément enracinée au sein de la Bbanque. Nous avons accompagné le travail de sensibilisation des collaborateurs autour de la thématique de la gestion des déchets, de la mise à disposition d'infrastructure requise pour encourager le geste éco- responsable du tri sélectif.

Alors que nous poursuivons nos initiatives dans la lancée de la digitalisation de nos procédés, les efforts de réduction de la consommation de papier sont, en parallèle, d'actualité. La tendance décroissante que suit notre consommation de papier depuis 2018 continue. À cela, s'ajoute, une augmentation importante de la proportion de papier recyclé dans nos achats.

Papier	2018	2019	2021	2022
Consommation interne et externe de papier (Tonnes)	51,9	44,3	27,6	25,6

La consommation totale de papier a baissé de

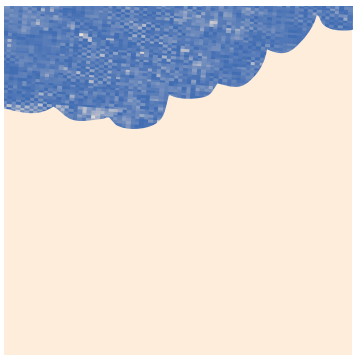
7,7 %

Le total de
25,6 t.
de consommation de papier inclut
21,967 t.
de papier recyclé représentant une proportion de
89,29 %

Le tonnage de papier recyclé a augmenté de

168 %

grâce à l'utilisation généralisé de papier recyclé dans la quasi-totalité des imprimantes.



> "Le meilleur déchet, c'est celui qui n'existe pas."[18]

18. Citation de Béa Johnson, activiste zéro déchet

Nos principales avancées 2022

- Réalisation de notre premier bilan carbone (Scope 1&2)
- Arrêt des achats de produits emballés à usage unique
- Monitoring précis des consommations d'énergie, et eau au sein des immeubles de la Banque
- Réduction de la consommation d'énergie
- Renforcement du tri sélectif
- Premières actions de réduction de l'empreinte carbone de nos supports digitaux
- Refonte de l'économat avec un catalogue réduit et éco-responsable
- Remplacement d'une partie de la flotte interne par des véhicules hybrides et électriques ainsi que l'installation de bornes électriques dans les parkings de la Banque
- Construction d'abris vélos en les équipant également de prises de recharge (abris à vélo autonome par l'intermédiaire de panneau photovoltaïque à Howald)
- Tenue de la deuxième édition de la Data Deletion Week (sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'empreinte carbone du stockage de données)

Nos ambitions 2023

- Mise en place d'un dispositif pour le tri des mégots de cigarette et leur recyclage subséquente par un partenaire
- Optimisation du calcul du bilan carbone (Scope 3) notamment la mobilité des collaboratrices et collaborateurs et l'empreinte carbone de notre succursale
- Encouragement et accompagnement des clients Banque de Luxembourg (notamment les PME) à la réalisation de leur bilan carbone afin de rendre possible un calcul complet du Scope 3 du bilan carbone
- Diminution de notre consommation d'eau
- Mise en place d'une politique de gestion environnementale
- Optimisation des installations en vue de réduire notre consommation énergétique

5

CLIENTS

Profils de risque ESG

Depuis août 2022, la Banque a mis en place un questionnaire afin de collecter les préférences des clients en termes de durabilité pour les services de conseil et/ou de gestion.

Ce questionnaire permet d'attribuer à chaque client un profil neutre, responsable ou engagé et d'adapter en conséquence les conseils aux investissements.

Votre profil ESG

NEUTRE RESPONSABLE ENGAGÉ

Fait marquant : La Banque a décidé, dans l'esprit de sa certification B Corp, d'attribuer un profil responsable par défaut, en l'absence de retour de réponse aux questionnaires.

Approche d'investissement durable et responsable

Afin d'adresser ses préférences, la Banque a lancé en amont un grand chantier pour bâtir sa propre approche sur l'investissement durable et responsable.

La signature par BLI des Principes pour l'investissement responsable de l'ONU (les UNPRI) en 2017 a été une étape décisive à cette construction ; engageant ainsi les fonds Banque de Luxembourg à intégrer les critères ESG (Environnement, Social, Gouvernance) dans leurs décisions d'investissement.

En ligne avec la philosophie d'investissement long terme de la Banque, c'est naturellement que ces critères sont désormais pris en compte dans nos décisions d'investissement.

La Banque et BLI ont rajouté depuis d'autres considérations, apportant un cadre global à l'univers d'investissement responsable. Citons par exemple :

- La prise en compte des controverses qui met en lumière l'implication d'une entreprise à une polémique sociétale, environnementale ou de gouvernance.
- Les exclusions sectorielles qui visent les entreprises dont les activités ne sont pas en ligne avec notre politique comme le charbon ou les armes controversées (telles que les mines antipersonnel et armes à sous-munitions).

La qualification des différents types d'investissement possibles et leurs caractéristiques extra-financières a été une autre étape marquante.

A la Banque de Luxembourg, nous différencions les investissements selon quatre grandes catégories

Par ailleurs la Banque a signé un contrat avec le fournisseur de données MSCI ESG Manager.

Cet outil nous donne l'accès à des données extra-financières régulièrement mises à jour, provenant de multiples sources.

Chiffres MSCI

Couverture de notation ESG pour

+ 140 000 émetteurs

dont

8 500 entreprises

À partir de ces données, la Banque a pu établir des indicateurs et seuils précis garantissant l'approche et les exigences ESG posées non plus uniquement via les fonds Banque de Luxembourg mais également au travers de ces autres solutions de gestion discrétionnaire centralisées.

De manière générale, cet outil a permis d'apporter une cohérence et pertinence dans la catégorisation de notre offre, de veiller au respect de notre cadre et de se fixer des points d'amélioration.

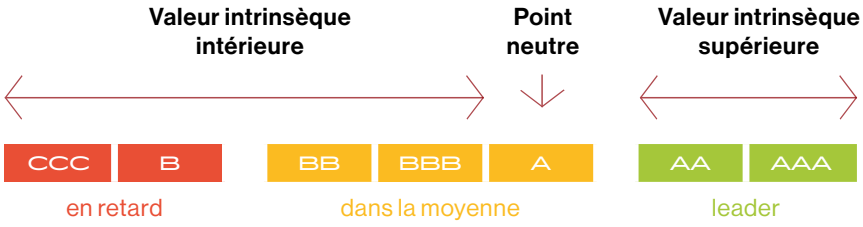
Afin de mesurer l'aspect responsable d'un investissement, le modèle ESG de MSCI évalue l'exposition de chaque entreprise aux principaux risques ESG, duquel découle un rating de CCC à AAA.

Exemples de seuils

Détenir 75 % d'actifs couverts par MSCI

Être article 8[19] au regard de la réglementation SFDR (Sustainable Finance Disclosure Regulation)

Afficher un rating MSCI moyen au niveau du portefeuille de A



La définition d'un actif durable a sans doute été l'étape la plus délicate. En effet, les définitions peuvent varier grandement selon les acteurs financiers, en fonction de la nature de leurs activités, leurs choix méthodologiques ou des sources de données exploitées.

L'approche mise en place par la Banque s'inscrit dans le cadre des recommandations de l'UNPRI[20] et vise à identifier l'alignement des revenus des sociétés détenues en portefeuille aux objectifs de développement durable (ODD). Cette approche est volontairement conservatrice car elle ne considère pas l'ensemble de la société comme un actif durable, mais seulement la partie des revenus qui peut y être attribuée et uniquement si son activité ne cause pas de préjudices significatifs aux autres objectifs.

19. Produit financier qui promeut, entre autres caractéristiques, des caractéristiques environnementales ou sociales, ou une combinaison de ces caractéristiques, pour autant que les sociétés dans lesquelles les investissements sont réalisés appliquent des pratiques de bonne gouvernance» tel que définie par la réglementation SFDR.

20. Source : https://www.unpri.org/download?ac=11695

Les 17 Objectifs de Développement Durable - ODD

La Banque s'appuie sur une méthodologie regroupant les 17 ODD[21] autour de quatre grands thèmes et 13 sous-catégories considérées comme cruciales au développement durable :

- **Changement climatique** : énergie alternative, efficience énergétique, immobilier 'vert'
- **Capital naturel** : eau, prévention de la pollution, agriculture durable
- **Besoins fondamentaux** : santé, hygiène, nutrition, immobilier abordable
- **Autonomisation (« Empowerment »)** : éducation, financement des PME, connectivité

IMPACT ENVIRONNEMENTAL

Changement climatique

Energie alternative (%)
Efficience énergétique (%)
Construction durable (%)

Capital naturel

Gestion durable de l'eau (%)
Prévention de la pollution (%)
Agriculture durable (%)

IMPACT SOCIAL

Besoins fondamentaux

Traitement de maladies majeures (%)
Hygiène (%)
Nutrition (%)
Immobilier abordable (%)

« Empowerment »

Education (%)
Finance des PME (%)
Connectivité (%)

21. À noter que les ODD 16 (Paix, justice et institutions efficaces) et 17 (Partenariats pour la réalisation des objectifs) ne sont pour le moment pas inclus dans cette méthodologie en raison de leur thématique difficilement reliable aux revenus d'une entreprise.

Projets en cours

Les projets en cours au niveau des produits d'investissement concernent l'impact.

L'investissement à impact est un investissement de niche dans le secteur financier et se retrouve, de par son caractère additionnel, essentiellement sur le marché privé. L'investissement à impact se distingue d'un investissement dit « classique » en ajoutant, en parallèle de la composante « rendement financier », un objectif d'impact mesurable positif. Des réflexions sont actuellement menées à la Banque, au travers un groupe de travail Impact, afin de développer une offre Private Asset à impact, avec quelques sociétés de gestion de renom, spécialisées dans ce segment de marché.

Fonds Banque de Luxembourg Investments

		EXCLUSIONS	ESG INTEGRATION	MONITORING OF CONTROVERSIERS	ENGAGEMENT	UNIVERSE REDUCTION	IMPACT (SDGS)
ACTIONS	BL American Small & Mid Caps	×	×	×	×		
	BL Equities America	×	×	×	×	×	
	BL Equities Europe	×	×	×	×	×	
	BL Equities Europe PEA	×	×	×	×	×	
	BL European Family Businesses	×	×	×	×		
	BL European Small & Mid Caps	×	×	×	×		
	BL Equities Emerging Markets	×	×	×	×	×	
	BL Equities Asia	×	×	×	×		
	BL Equities Japan	×	×	×	×	×	
	BL Global Equities	×	×	×	×		
	BL Equities Dividend	×	×	×	×		
	BL Global Impact	×	×	×	×	×	×
MIXTES	BL Global Flexible EUR	×	×	×	×	×	
	BL Global Flexible USD	×	×	×	×		
	BL Global 30	×	×	×	×		
	BL Global 50	×	×	×	×		
	BL Global 75	×	×	×	×		
	BL Emerging Markets	×	×	×	×		
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:

PRI Principles for Responsible Investment

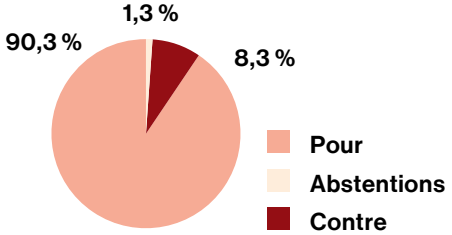
Signataire des Principles for Responsible Investment depuis 2017
Note « A » dans « Gouvernance et Stratégie » en 2020

50 %
des encours de la SICAV BL, principal véhicule d'investissement de BLI, labellisé ISR

6
fonds labellisés ISR :
BL Sustainable Horizon, BL Equities Europe, BL Equities America, BL Equities Emerging Markets, BL Equities Japan, BL Global Flexible EUR

4972
votes exprimés
par BLI lors de
386
assemblées

Répartition des votes



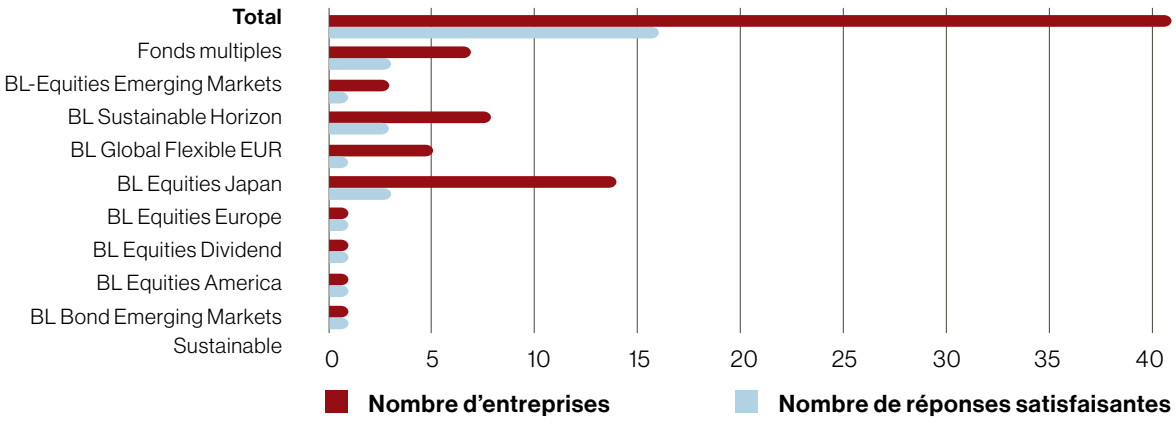
35 %
des actifs sous gestion de BLI détenant d'un label ESG indépendant

Engagement

75 Engagements
ont été réalisés concernant des fonds actions, mixtes et obligataires

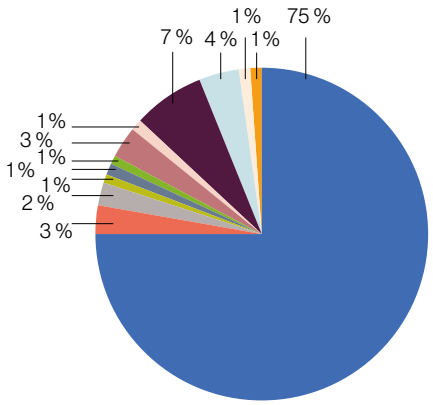
Sur la période, compte tenu de l'accent mis par SFDR sur la thématique de la transparence, BLI a axé ses efforts d'engagement autour de deux sujets principaux : la publication de statistiques spécifiques, par exemple certains PIN[22], non encore publiées par les entreprises et la signature du Pacte mondial qui engage les entreprises à un reporting sur quatre axes ESG majeurs. Par ailleurs, cette signature représente un facteur d'impact pour tous les fonds labelisés (Label ISR).

Répartition par Fonds des engagements considérés comme satisfaisants



Sujets d'engagement

- Pacte mondial des Nations Unies
- Capital humain
- Note MSCI et score G bas
- Huile de palme et droits du travail
- Plastiques
- Émissions de Co_2
- Objectifs approuvés par SBTi[23]
- Droits de l'homme
- Point de données ESG
- Revue d'obligations à impact
- Stratégie d'acquisition et durabilité
- Comportements controversés



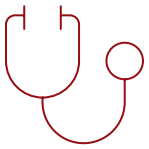
22. Principales incidences négatives
23. Science Based Targets Initiative

Préserver le patrimoine des clientes et clients

Pour nos clients entrepreneurs en particulier, et leur famille, la pérennisation 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 une facilitation dans le cadre de la transmission de l'entreprise afin de la pérenniser, tout en préservant l'harmonie familiale.

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

Convaincus du principe qu'une transmission réussie passe par l'accompagnement global des générations en place et montante, nous offrons depuis plus de 10 ans un cadre pour échanger entre pairs sur les problématiques et défis liés à la transmission de l'entreprise familiale. Au total, plus de 300 jeunes luxembourgeois, belges et français ont notamment pu participer à nos programmes destinés à la « Next Gen » depuis leur lancement en 2011.

L'ACADÉMIE D'ÉTÉ

De 18 à 30 ans
Rejoindre ou non l'entreprise familiale ?

Ce programme est dédié aux jeunes issus de familles en entreprise, âgés entre 18 et 30 ans, qui ne travaillent pas encore dans l'entreprise familiale. La pédagogie mise en œuvre vise à positionner chaque participant comme acteur de ses choix et à favoriser la naissance d'un esprit de groupe utile pendant et après le séminaire.

FAMILY BUSINESS JUNIOR EXECUTIVE PROGRAM

De 25 à 35 ans ; Comment passer du statut d'« enfant de » à celui de dirigeant(e) légitime ?

Ce programme est dédié aux enfants d'entrepreneurs familiaux, âgés de 25 à 35 ans, ayant récemment rejoint l'entreprise familiale en vue de la reprendre un jour. L'accent est mis sur comment établir sa légitimité, travailler aux côtés de ses parents et trouver son propre domaine de compétences.

UN VOYAGE EN IMMERSION AU BANGLADESH

De 25 à 35 ans
Ayant récemment rejoint l'entreprise à un poste de futur dirigeant.
Un recentrage sur l'essentiel.

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 de 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.

Nos principales avancées 2022

- Lancement du groupe de travail multidisciplinaire interne Impact dédié à la finance d'impact, visant à soumettre des propositions concrètes de produits à mettre en place
- Mise en place du cadre global de la Banque sur l'investissement responsable et durable
- Catégorisation des solutions de gestion discrétionnaire centralisée sur base des données MSCI ESG Manager et du cadre global
- Poursuite de la mise en œuvre des exigences règlementaires en matière de transparence et de communication
- Création d'un comité ISR (Investissement Socialement Responsable) au sein de la Banque privée qui se réunit en moyenne une fois par mois. Il est responsable de la définition et de l'implémentation de la politique d'intégration des risques de durabilité. Il est également force de proposition en matière de positionnement de produits responsables et durables
- Poursuite de communications ciblées tant en interne qu'à l'externe sur les sujets d'investissement responsable et durable
- Organisation de deux nouvelles éditions de l'Académie d'été et du Family Business Junior Executive Program et de conférences sur la valorisation d'une entreprise, la continuité des affaires et les limites du modèle d'entreprise familiale
- Intégration d'un questionnaire RSE dans les demandes de financements afin de prendre en compte l'engagement et positionnement ESG de nos clients Entreprises
- Financement de 5 projets de logement social pour un total de 3,4M€, représentant au total 19 unités

Nos ambitions 2023

- Développement de plus de supports pour expliquer la réglementation, les évolutions de marché, notre expertise sur l'investissement responsable et durable.
- Amélioration de la lisibilité des données extra financières communiquées aux clients par rapport au profil ESG
- Présentation d'une feuille de route à la direction, afin de lancer un produit à impact à la fin d'année 2023/début 2024
- Développement d'un partenariat entre BLI et la société Funds for Good pour le lancement de deux fonds article 9, le fonds FFG European Impact Equities et le fonds FFG American Impact Equities où l'impact dans l'économie réelle proviendra du reversement d'une partie des frais de gestion des fonds à l'asbl Funds for Good Impact
- Élargissement de notre offre à destination des entreprises familiales. À côté des programmes à destination de la Next Gen, nous envisageons l'organisation d'une première édition d'un séminaire destiné à la génération en place. Ce dernier s'adresse aux dirigeants et actionnaires familiaux qui s'interrogent sur leur propre transmission ou l'ont déjà entamée. À l'instar de l'Académie d'été et du Family Business Junior Executive Program, l'objectif de ce nouveau programme est également d'offrir un cadre d'échange à cette génération, afin de se doter de repères et de se positionner par rapport à sa propre transmission
- Établissement d'une offre crédit ESG spécifique aux entreprises s'engageant dans une démarche durable
- Accompagnement de nos clients sur les sujets de durabilité, les futures échéances réglementaires y relatives et dans le partage d'informations extra financières, notamment en proposant un cycle d'ateliers sur le développement durable comme créateur de valeur
- Prise en compte des facteurs ESG dans l'évaluation du risque de crédit et décisions d'octroi

Notre actionnaire

Notre actionnaire

La Banque de Luxembourg est une filiale du Crédit Mutuel Alliance Fédérale au travers du Crédit Industriel et Commercial (CIC), qui détient 100 % du capital de la Banque.

Le Crédit Mutuel Alliance Fédérale met à disposition de ses clients une offre multiservice complète et innovante en banque et en assurance.

Sa force repose sur la combinaison de plusieurs facteurs : une organisation coopérative et mutualiste, une politique de diversification de produits et services, une décentralisation des réseaux permettant des services de proximité, une marque forte et reconnue, une présence croissante à l'international et des salariés experts régulièrement formés.

Crédit Mutuel Alliance Fédérale se développe selon quatre axes prioritaires issus de son plan de développement stratégique :

1— **Être la banque relationnelle** de référence dans un monde omnicanal

2— **Être une banque engagée et adaptée** au nouveau monde

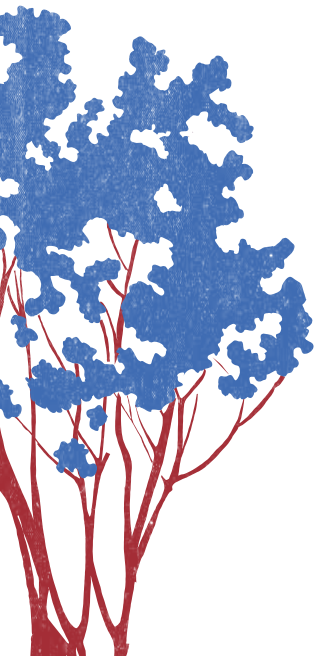
3— **Être une banque multiservice innovante**

4— **Mettre la solidité au service du développement du modèle mutualiste**

Première banque «Entreprise à Mission» en France, le résultat net atteint 3,5 milliards d'euros pour la deuxième année consécutive. Profondément attaché au mutualisme de la preuve, Crédit Mutuel Alliance Fédérale a décidé de mettre en place un dividende sociétal représentant 15 % de son résultat net consolidé, pour contribuer à une société plus solidaire et plus durable.

En 2022, les très bonnes notations externes du Crédit Mutuel ont été confirmées par Moody's (Aa3), Fitch Ratings (Senior Préférée : AA-) et S&P Global Ratings (A+), avec une perspective stable. Les trois agences mettent en avant la solidité du modèle de bancassurance et le bon niveau des indicateurs de rentabilité, qualité d'actifs, capitalisation et liquidité du Crédit Mutuel.

Le Crédit Mutuel Alliance Fédérale fait partie des 113 banques européennes importantes surveillées directement par la BCE dans le cadre du Mécanisme de Supervision Unique (MSU).



La démarche de notre actionnaire

La stratégie RSE de la Banque s'inscrit dans la démarche RSM (Responsabilité Sociale Mutualiste) de notre actionnaire, Crédit Mutuel Alliance Fédérale. En octobre 2020, notre actionnaire devient la première banque à mission de France. Le thème de son futur plan stratégique — Ensemble Performant Solidaire — reste cohérent avec son approche responsable.

AMBITION SOCIÉTAIRE ET CLIENTS

- Écoute sociétaires et clients
- Inclusion bancaire
- Maîtrise des risques

AMBITION ENVIRONNEMENTALE

- Réduction de l'impact environnemental du groupe
- Renforcer les solutions et offres de qualité, et service responsable

AMBITION DE GOUVERNANCE

- Efficacité des instances de gouvernance
- Dynamique de la gouvernance coopérative

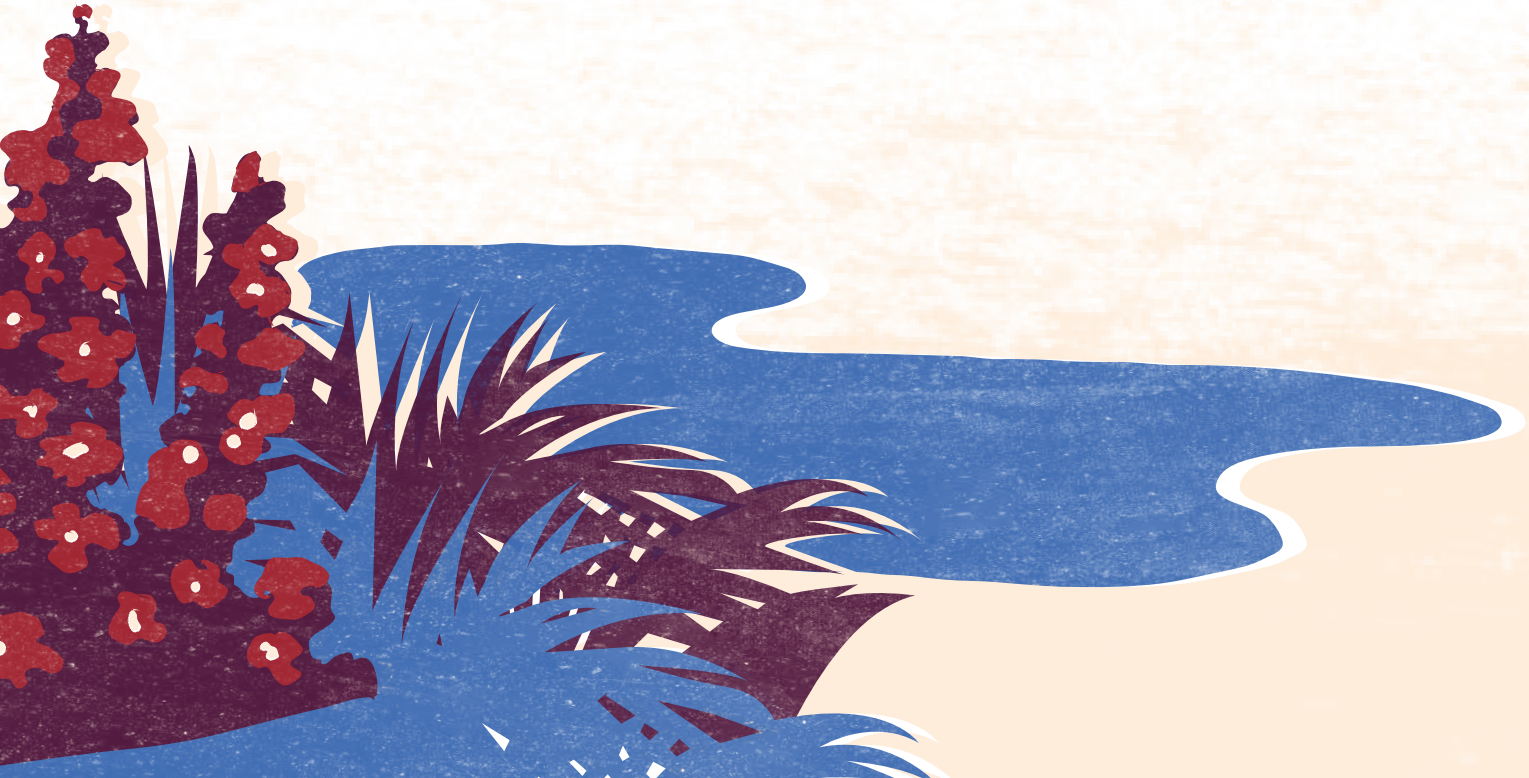
AMBITION SOCIALE

- Soutenir la diversité et l'égalité des échanges
- Accompagner les carrières et la mobilité
- Favoriser la QVT (Qualité de Vie au Travail)
- Promouvoir la dynamique du dialogue social

AMBITION SOCIÉTALE

- Politique d'achat ESG
- Relations responsables
- Développement du territoire
- Valoriser les initiatives locales

24. **Pour plus de détails, se référer au site internet :** https://www.creditmutuelalliancefederale.fr/fr/qui-sommes-nous/responsabilite-sociale-mutualiste.html



Annexes

ANNEXE 1

Déclaration

1. Ce rapport extra financier couvre la période du 01.01.2022 au 31.12.2022 conformément à la période sur laquelle le rapport financier est publié.
2. L'entité Banque de Luxembourg Investments, filiale de Banque de Luxembourg, mentionnée dans ce présent rapport extra financier n'est pas repris dans le rapport financier de la Banque. Elle publie de façon autonome son rapport financier.
3. Comparativement aux deux précédentes versions du rapport extra financier de la Banque de Luxembourg, la présente reste conforme. Toutefois, il y a un ajustement d'informations à signaler : le nombre de participants à l'académie d'été était déclarée relativement à la tranche d'âge de 18 à 25 ans, cependant, vu que des participants de plus de 25 ans y ont participé en 2022, il y avait lieu d'élargir dans ce rapport la tranche d'âge. Elle est donc passée de 18 à 30 ans.
4. La Secrétaire Générale et Responsable RSE mentionnée dans le rapport a pris fonction en février 2023 et a supervisé la publication du rapport sur l'année 2022.
5. La formation destinée à tous les managers au Leadership ouvert et inclusif s'est étalée au-delà de la limite de la période de reporting (le 31.12.2022)
6. Afin d'alléger le contenu et de faciliter la lecture, nous avons décidé de ne pas appliquer de manière systématique l'écriture inclusive dans le présent rapport.

ANNEXE 2

Index du contenu GRI et thèmes pertinents

Déclaration d'utilisation	La Banque de Luxembourg a communiqué les informations citées dans cet index du contenu de la norme GRI pour la période du 1er Janvier 2022 au 31 Décembre 2022
GRI 1 utilisée	GRI 1 : Fondation 2021

Norme GRI	Élément d'information	Page	Omission		
			exigences ommises	motif	explications
L'organisation et ses pratiques de reporting					
GRI 2 Informations générales sur l'organisation	**2-1** Détails sur l'organisation	7			
	2-2 Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	7			
	2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting	79, 87			
	2-4 Reformulation des informations	79			
	2-5 Assurance externe		**GRI 2-5**	Sans objet	Ce rapport n'a pas fait l'objet d'un audit de durabilité. Les démarches ont été amorcées pour que ce soit fait pour les prochains rapports
	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	16, 20			
	2-7 Employés	11, 45			
	2-8 Travailleurs qui ne sont pas des employés	47			
	2-9 Structure et composition de la gouvernance	31, 32 34			
	2-10 Nomination et sélection des membres de l'organe de gouvernance le plus élevé	33			
	2-11 Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	31			
	2-12 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts		**GRI 2-12**	Sans objet	Un comité de gestion RSE est en cours de mise en place afin de prendre en charge la supervision de ce rapport et sa communication au Conseil d'Administration

Norme GRI	Élément d'information	Page	Omission		
			exigences ommises	motif	explications
GRI 2 Informations générales sur l'organisation	**2-13** Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	13			
	2-14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité			Sans objet	Un comité de gestion RSE est en cours de mise en place afin de prendre en charge la supervision de ce rapport et sa communication au Conseil d'Administration
	2-15 Conflits d'intérêt	34			
	2-16 Communication des préoccupations majeures	48			
	2-17 Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	32			
	2-18 Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	32			
	2-19 Politiques de rémunération	33			
	2-20 Processus de détermination de la rémunération	33			
	2-21 Ratio de rémunération totale annuelle			Contraintes de confidentialité	
	2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	27			
	2-23 Engagements politiques	42			Des pistes de réflexion sont activées pour travailler plus en détail sur des engagements politiques spécifiquement en lien avec le respect des droits de l'homme
	2-24 Intégration des engagements politiques	42			
	2-25 Processus de remédiation des impacts négatifs	48			
	2-26 Mécanismes permettant de demander conseil et de soulever des préoccupations	48			
	2-27 Conformité aux législations et aux réglementations	34			
	2-28 Adhésions à des associations	21			
	2-29 Approche de l'engagement des parties prenantes	36			
	2-30 Négociations collectives	43			

Norme GRI	Élément d'information	Page	Omission		
			exigences ommises	motif	explications
GRI 3 Thémes pertinents 2021	**3-1** Processus pour déterminer les thèmes pertinents	36			
	3-2 Listes des thèmes pertinents	36, 37, 84			
Thématiques pertinentes définies lors de l'exercice de double-matérialité					
	ECO.1 Développer et adapter les produits et services ESG	74			
	ECO.2 Assurer la pérennité et la durabilité	27			
	ECO.3 Garantir la proximité avec les clients	72			
	GOV.1 Identifier et gérer les risques climatiques et sociaux	36			
	GOV.2 Garantir la transparence de la gouvernance	29			
	GOV.3 Encourager l'achat responsable	57			
	GOV.4 Encourager les relations d'affaires responsables	57			
	GOV.5 Développer les compétences et capacités ESG	38			
	GOV.6 Développer la vision, le positionnement et la stratégie ESG et Intégrer la RSE et l'ESG au sein de la Banque	13			
	GOV.7 Encourager les pratiques et la gouvernance de l'éthique	22			
	GOV.8 Engager et consulter les parties prenantes	36			
	ENV.1 Développer des pratiques durables internes pour la transition	58-63			
	ENV.2 Protéger les écosystèmes et la biodiversité	58-63			
	ENV.3 Lutter contre la pollution et réduire les émissions	59			
	ENV.4 Gérer les déchets et recycler les matériaux	61			
	ENV.5 Protéger les ressources en eau et consommation responsable d'eau	63			
	ENV.6 Promouvoir une digitalisation raisonnée et responsable	61			

	élément d'information	page	Omission		
			exigences ommises	motif	explications
Thématiques pertinentes définies lors de l'exercice de double-matérialité					
	SOC.1 Identifier et gérer les risques dans la chaîne d'approvisionnement	38			En cours d'établissement
	SOC.2 Favoriser la diversité et l'inclusion	30			
	SOC.3 Promouvoir la santé, sécurité et le bien-être au travail	42			
	SOC.4 Protéger les données	35			
	SOC.5 Soutenir l'accès à la finance responsable	74			
	SOC.6 Aider et soutenir les communautés locales	53			
	SOC.7 Favoriser la qualité de vie au travail	43			
	SOC.8 Promouvoir le développement des compétences	40			

ANNEXE 3

Comparaison entre la liste des thèmes pertinents pour 2022 et celle de la période de reporting précédente.

2021	2022
Thématiques économiques	
ECO 1.1 Atteindre une performance économique qui permet de créer de la valeur durablement à l'écoute de ses parties prenantes	**ECO.1 Développer et adapter les produits et services ESG**
	ECO.2 Assurer la pérennité et la durabilité
	ECO.3 Garantir la proximité avec les clients
Thématiques de gouvernance	
GOV.1.2 Communication transparente et digne de confiance	**GOV.1 Identifier et gérer les risques climatiques et sociaux**
GOV.1.3 Garantir l'éthique dans la conduite affaires et lutter contre la corruption	GOV.2 Garantir la transparence de la gouvernance
	GOV.3 Encourager l'achat responsable
	GOV.4 Encourager les relations d'affaires responsables
	GOV.5 Développer les compétences et capacités ESG
	GOV.6 Développer la vision, le positionnement et la stratégie ESG & Intégrer la RSE et l'ESG au sein de la Banque
	GOV.7 Encourager les pratiques et la gouvernance de l'éthique
	GOV.8 Engager et consulter les parties prenantes
Thématiques de gouvernance	
ENV.1.1 Réduire la consommation énergétique de l'organisation	**ENV.1 Développer des pratiques durables internes pour la transition**
ENV.1.2 Réduire les émissions de l'organisation	ENV.2 Protéger les écosystèmes et la biodiversité
ENV.2.1 Avoir des pratiques d'achats responsable dans les relations avec les fournisseurs	ENV.3 Lutter contre la pollution et réduire les émissions
ENV.2.2 Évaluer des pratiques environnementales et sociales chez les fournisseurs	ENV.4 Gérer les déchets et recycler les matériaux
	ENV.5 Protéger les ressources en eau et consommation responsable d'eau
	ENV.6 Promouvoir une digitalisation raisonnée et responsable

2021	2022
Thématiques sociales	
SOC.1.2 Offrir un cadre de travail conciliant la performance avec le bien-être et la santé	**SOC.1 Identifier et gérer les risques dans la chaîne d'approvisionnement**
SOC.1.7 Œuvrer pour l'emploi à long-terme des collaborateurs et collaboratrices	**SOC.2 Favoriser la diversité et l'inclusion**
SOC.1.8 Développer continuellement l'expertise des collaborateurs et collaboratrices et les opportunités de développement professionnel	SOC.3 Promouvoir la santé, sécurité et le bien-être au travail
	SOC.4 Protéger les données
	SOC.5 Soutenir l'accès à la finance responsable
	SOC.6 Aider et soutenir les communautés locales
	SOC.7 Favoriser la qualité de vie au travail
	SOC.8 Promouvoir le développement des compétences

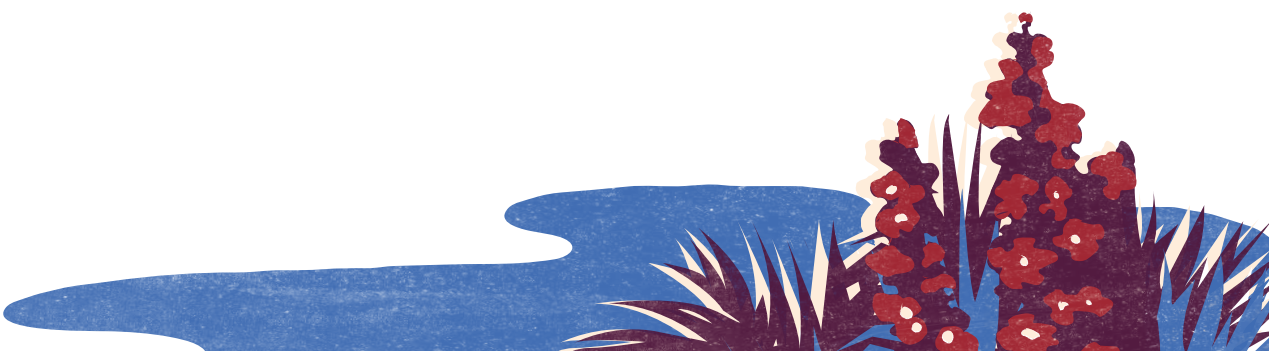
ANNEXE 4

Contenu spécifique aux Objectifs de Développement Durable (ODD)

ODD	Notre contribution	pages
Éducation de qualité		
	Nous accompagnons l'ensemble de nos collaborateurs pour développer leurs compétences et entretenir leur employabilité. Nous accueillons des stagiaires refugiés scolarisés au Luxembourg pour leur offrir une première expérience de travail en entreprise.	40, 41, 53
Égalité entre les sexes		
	Nous accordons une grande importance à la diversité des profils de nos collaborateurs. Nous encourageons les parents, tous sexes confondus, à faire valoir leur droit au congé parental.	11, 42, 43, 50
Travail décent et croissance économique		
	Nous multiplions les efforts pour faciliter la réalisation d'un équilibre vie professionnelle/vie privée pour nos collaborateurs.	42
Consommation et production responsable		
	Nous ambitionnons de travailler avec une politique d'achats durable qui guidera le choix et le maintien de nos relations avec nos fournisseurs.	57
Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques		
	Nous avons réalisé notre premier bilan carbone pour mesurer nos impacts sur l'environnement. Cela constituera une base pour suivre notre progrès vis-à-vis de la réduction de notre empreinte environnementale.	59
Partenariats pour la réalisation des objectifs		
	Nous travaillons en collaboration avec différentes organisations, associations afin de contribuer de manière continue à l'amélioration des actions collectives en relation avec nos objectifs communs.	21

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Florence Winfield-Pilotaz
Email : Florence.pilotaz@bdl.lu
Téléphone : 49924-2385



NOS ACTUALITÉS

www.banquedeluxembourgnews.com

SUIVEZ-NOUS SUR
LES RÉSEAUX SOCIAUX

Conception et réalisation : Lonsdale
Rédaction : Loïc Féron – Illustrations : Chez Gertrud
Crédits photographiques : Lynn Theisen, Fernando Guerra

Banque de Luxembourg, société anonyme,
14, Boulevard Royal, L-2449 Luxembourg

RCS Luxembourg B5310

BL/2023/003/FR/EN/DE

FSC
www.fsc.org
100%
Pabeier aus nôhalteg géréierten Bëscher
FSC® C103749

BANQUE DE LUXEMBOURG

www.banquedeluxembourg.com

Banque de Luxembourg
14, Boulevard Royal
L-2449 Luxembourg
Tél. : (+352) 499 24-1

Certified B Corporation