BANQUE DE LUXEMBOURG

Rapport non financier

2024

FR

Sommaire

Partie 01
Introduction 05

Partie 02
Présentation de la Banque 12

Partie 03
Gouvernance de la durabilité 23

Partie 04
Matérialité 33

Partie 05
Performance ESG 40

Partie 06
Conclusion 71

Partie 07
Annexes 72

Introduction

1. Manifeste

La Banque de Luxembourg est une Maison

- **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.**

2. Prise de parole

Nous considérons qu'en tant que partenaire bancaire et Maison attentive aux générations futures, nous devons pleinement assumer notre part de responsabilité. Ainsi nous estimons que notre action doit s'inscrire dans un cadre plus large, fondé sur la clairvoyance, la transparence et l'impact positif sur notre environnement au sens large.

La publication de ce premier rapport volontairement aligné sur la directive européenne CSRD, marque une étape importante de ce cheminement vers une durabilité accrue. Nous visons également à anticiper les évolutions réglementaires et à renforcer la lisibilité de nos actions ESG.

Notons une implication renforcée de notre Gouvernance (Conseil d'Administration et Comité Exécutif) dans la définition et le pilotage stratégique de nos ambitions en matière de durabilité, ainsi que la création d'une équipe RSE dédiée. Cette évolution significative vise à accélérer l'intégration transversale des enjeux sociaux, environnementaux et de gouvernance dans l'ensemble de nos activités.

L'obtention de la certification B Corp en 2023 a stimulé notre motivation et nous a encouragés à mieux encore structurer notre démarche autour de cinq piliers essentiels : Gouvernance, Collaborateurs, Clients, Communauté et Environnement.

B Corp est une certification mondialement reconnue et de nature plutôt holistique, visant la totalité des paramètres RSE. Sa principale force réside dans une exigence d'amélioration continue ; le maintien de cette certification exige des progrès mesurables et continus. Nos équipes sont ainsi appelées à progresser et à grandir.

Pour nous, il en découle une certaine fierté et une passion qui nous motive à transmettre nos savoir-faire et de les partager avec nos clients. Ainsi nous ambitionnons de faire de la Banque de Luxembourg une institution fiable, proche de ses parties prenantes, solide actrice du progrès et porteuse d'actions positives.

Que nos clients, collaborateurs et partenaires soient remerciés pour leur confiance. C'est ensemble que nous allons relever les défis à venir et utiliser les finances comme levier de la transition.

Pierre Ahlborn
Administrateur délégué

Nicole Dochen
Membre du Comité Exécutif,
en charge de la fonction RSE

3. Contexte et engagements de la Banque en matière de durabilité

Depuis sa création, la Banque de Luxembourg s'engage avec rigueur et responsabilité aux côtés de ses clients — particuliers, professionnels, familles ou entreprises — pour les accompagner dans la gestion, le développement et la transmission de leur patrimoine. Cette relation de proximité, fondée sur l'écoute et la confiance, constitue le socle de notre approche métier.

Nous évoluons dans un environnement en constante mutation, marqué par des changements géopolitiques, économiques et réglementaires. Face à ces évolutions, nous restons un acteur stable et fiable, capable d'offrir des solutions adaptées, tout en préservant les intérêts de nos clients sur le long terme.

Appuyés par l'expertise du Crédit Mutuel Alliance Fédérale (CMAF), notre maison mère, nous appliquons des principes de prudence, de solidité financière et de gestion rigoureuse. Notre stratégie repose sur une sélection d'investissements dans des entreprises aux fondamentaux solides, à fort potentiel de croissance durable. Ce positionnement garantit à nos clients des performances stables, dans le respect des exigences légales, réglementaires et déontologiques qui encadrent nos activités. Implantée au cœur de la ville de Luxembourg, notre Banque incarne un équilibre entre tradition et innovation. Notre siège central joue un rôle clé dans notre mission, en coordonnant l'ensemble de nos activités et en assurant la qualité de service qui fait notre réputation.

Deux entités renforcent notre rayonnement et notre proximité avec la clientèle :

- Banque de Luxembourg Investments (BLI), notre filiale, incarne notre engagement en matière de gestion d'actifs responsable et de qualité. Elle développe des stratégies d'investissement claires et rigoureuses, adaptées à un monde complexe, tout en répondant aux attentes spécifiques de nos clients ;
- Banque de Luxembourg Belgium, notre succursale belge présente à Bruxelles et Sint-Martens-Latem, nous permet d'élargir notre présence géographique et d'offrir à notre clientèle belge le même niveau élevé de services que celui proposé au Luxembourg, avec un accompagnement local personnalisé.

Notre démarche RSE structurée autour de 4 engagements clés

Clientes et clients

Banque du long terme, nous agissons pour un avenir durable en accompagnant nos clients dans la transition et en proposant des solutions d'investissement et de financement durables.

Communautés

Entreprise certifiée B Corp, nous visons un impact local en accompagnant la collectivité au-delà de notre activité bancaire.

Collaboratrices et collaborateurs

Maison engagée, nous valorisons la diversité des profils et le développement des compétences de nos collaborateurs tout en soutenant leur épanouissement dans la durée.

Environnement

Acteur responsable, nous continuons à réduire notre empreinte environnementale.

B Corp : un engagement global et structurant

Soucieuse de préserver un équilibre durable entre performance économique et responsabilité sociétale, la Banque de Luxembourg place la durabilité au cœur de sa stratégie. Cet engagement s'est concrétisé en 2023 par l'obtention de la certification B Corp, une reconnaissance internationale qui distingue les entreprises combinant rentabilité et impact positif sur la société et l'environnement. Nous sommes ainsi devenus la première institution bancaire luxembourgeoise à avoir obtenu cette certification, qui repose sur un processus d'évaluation rigoureux mesurant l'impact global d'une entreprise sur l'ensemble de ses parties prenantes. Contrairement à d'autres labels plus sectoriels ou orientés uniquement sur les produits, B Corp nous a permis d'évaluer notre Banque dans sa globalité sur la base de cinq grands piliers :

1

Gouvernance

Ce pilier examine la mission de l'entreprise, l'intégration des objectifs de durabilité dans sa stratégie, ainsi que la transparence de sa gouvernance. La Banque s'attache à prendre des décisions responsables qui tiennent compte non seulement des enjeux financiers, mais aussi de leur impact social, environnemental et sociétal. La durabilité est formellement intégrée dans les organes de gouvernance et au plus haut niveau de pilotage stratégique.

2

Collaborateurs

L'évaluation porte ici sur les conditions de travail, le bien-être des employés, la formation, l'égalité des chances, la diversité et la sécurité au travail. La Banque veille à proposer un environnement professionnel inclusif, motivant et équilibré. Nous investissons dans la montée en compétence des équipes, favorisons l'écoute interne et soutenons activement la conciliation entre vie professionnelle et personnelle.

3

Clients

Ce pilier évalue la manière dont l'entreprise interagit avec ses clients, leur fournit des services responsables, et prend en compte leurs attentes éthiques, sociales ou environnementales. Dans ce sens, nous adaptons nos services à la sensibilité ESG de nos clients, les accompagnons dans la gestion durable de leur patrimoine, et développons une offre de produits responsables, durables ou à impact.

4

Communauté

Il s'agit ici d'évaluer l'engagement de l'entreprise envers les communautés dans lesquelles elle opère, sa politique de mécénat, son soutien à l'économie locale et ses efforts en matière d'inclusion sociale. La Banque soutient de nombreuses initiatives locales dans les domaines de la solidarité, de la culture, de l'éducation et de la santé. Nous encouragerons aussi l'engagement bénévole de nos collaborateurs, via des actions de mécénat de compétence et des partenariats associatifs.

5

Environnement

Ce pilier évalue les efforts de l'entreprise pour réduire son empreinte environnementale, gérer ses ressources de manière responsable et soutenir la transition vers une économie bas carbone. Nous mesurons et pilotons notre empreinte carbone (scopes 1, 2 et 3), nous investissons dans l'efficacité énergétique de nos bâtiments, privilégions l'électricité verte, et proposons des financements favorisant la transition énergétique. Nous nous sommes également fixé un objectif de neutralité carbone d'ici 2050, avec des cibles intermédiaires d'ici 2030.

La certification B Corp est renouvelable tous les trois ans, ce qui implique un engagement de progression continue. Chaque cycle de re-certification suppose de démontrer des améliorations concrètes sur les cinq piliers. Cette dynamique nous pousse à remettre en question nos pratiques, à renforcer nos engagements et à structurer notre démarche de durabilité dans une logique long terme. Elle a notamment été un moteur pour construire notre nouveau plan stratégique 2024–2027, baptisé BLU27, dont l'un des axes majeurs est la réponse aux grands défis sociaux et environnementaux. Au travers de ce plan, nous visons à renforcer notre modèle d'affaires pour mieux intégrer nos responsabilités, viser un impact local positif au-delà de notre activité bancaire, accompagner la décarbonation de notre bilan et de notre hors-bilan, et réduire notre empreinte environnementale.

De ce fait, nous nous inscrivons pleinement dans la vision portée par notre maison mère Crédit Mutuel Alliance Fédérale, qui a adopté le statut d'entreprise à mission en 2020. Ce positionnement formalise l'engagement du Groupe à exercer ses activités au service de l'intérêt collectif, en conciliant performance économique et contribution au bien commun. Les cinq engagements statutaires du Groupe – placer l'humain au cœur de ses décisions, soutenir les territoires, promouvoir une économie juste et durable, renforcer l'inclusion, et agir pour la transition écologique – résonnent avec les valeurs de proximité, d'intégrité et de responsabilité portées depuis toujours par notre Banque.

4. Périmètre, cadre de reporting et motivation pour l'adoption progressive de la CSRD

En tant que filiale du CMAF via le Crédit Industriel et Commercial (CIC), nous sommes exemptés des obligations de reporting imposées par la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), puisque notre actionnaire majoritaire, est inclus dans le périmètre de cette réglementation et consolide les informations de durabilité dans son rapport annuel, disponible ici.

Cependant, nous avons fait le choix de publier notre propre rapport non financier depuis 2021, en cohérence avec notre stratégie de développement durable et notre engagement de longue date en matière de responsabilité sociétale d'entreprise (RSE).

Ce rapport 2024 s'inscrit dans la continuité de nos pratiques, avec une démarche volontaire d'alignement progressif aux exigences de la Directive CSRD. Ainsi, nous avons décidé de maintenir une publication distincte de notre rapport annuel et structurer notre reporting en intégrant les principes et méthodologies des European Sustainability Reporting Standards (ESRS), tout en nous appuyant sur notre expérience préalable avec le cadre Global Reporting Initiative (GRI). Nos informations environnementales, sociales et de gouvernance (ESG) ont été rassemblées par thème. Cela permet d'assurer une meilleure lisibilité des informations ESG tout en garantissant une continuité avec nos précédents rapports de durabilité.

La présente déclaration inclut les informations concernant la chaîne de valeur, de l'amont à l'aval, ayant été identifiées comme matérielles lors de l'analyse des incidences, risques et opportunités dans le cadre de notre exercice de double matérialité. Pour plus de détails sur la méthodologie employée et les résultats de cette analyse, se référer au chapitre 'Matérialité' du présent rapport.

Conscients que la transparence et l'exhaustivité du rapport en matière de durabilité sont des processus évolutifs, nous nous engageons à poursuivre l'amélioration de notre méthodologie dans les années à venir afin d'optimiser la qualité et la pertinence des informations communiquées.

5. Informations particulières

Dans certains cas, l'établissement des indicateurs et des données quantitatives repose sur l'utilisation d'estimations et d'hypothèses. Nous publions des indicateurs intégrant des informations issues de notre chaîne de valeur, qui incluent à la fois des données directement fournies par nos clients ou les entreprises dans lesquelles nous investissons, ainsi que des données estimées obtenues indirectement auprès de fournisseurs de données tiers. Ces dernières peuvent être basées sur des facteurs d'estimation qui impactent de manière significative les résultats publiés. La Banque ne peut pas influer sur les estimations et les hypothèses établies par ces fournisseurs externes.

Les estimations et hypothèses les plus significatives concernent la présentation des émissions de gaz à effet de serre (GES). Ces estimations sont soumises à un degré élevé d'incertitude en raison des limites méthodologiques et des données disponibles, notamment la dépendance à des sources externes dans le cadre de nos calculs de GES liés à nos émissions financées. Dans nos analyses et la définition de nos objectifs climatiques, nous utilisons des estimations basées sur les cadres de référence reconnus au moment de leur élaboration. Toutefois, l'évolution des méthodologies ou des hypothèses pourraient aboutir à des conclusions différentes. Ainsi, les facteurs d'émissions de GES, par exemple, sont susceptibles d'évoluer. Les incertitudes sont également amplifiées par les défis liés à la disponibilité et à la qualité de la donnée. Par conséquent, nos méthodologies se veulent évolutives.

Nous anticipons une amélioration progressive de la qualité, couverture et disponibilité des données au cours des prochaines années. Cette progression sera notamment soutenue par des facteurs clés, notamment l'augmentation du nombre d'entreprises publiant des données non financières.

Afin d'alléger le contenu et faciliter la lecture, nous avons décidé de ne pas appliquer de manière systématique l'écriture inclusive dans le présent rapport.

Présentation de la Banque

1. Chiffres clés

Fonds propres en M€
1084

Produit net bancaire en M€
385

Ratio de solvabilité en %
21,03

Bénéfice net en M€
79,4

Ratio de liquidité en %
157,4

Crédits accordés
à la clientèle en M€
3 407

Total dépôts clients en M€
124 909

Titres non liquides en M€
38 935

Titres liquides en M€
73 975

Espèces en M€
11 999

1 Chiffres Lux GAAP au 21/12/2024

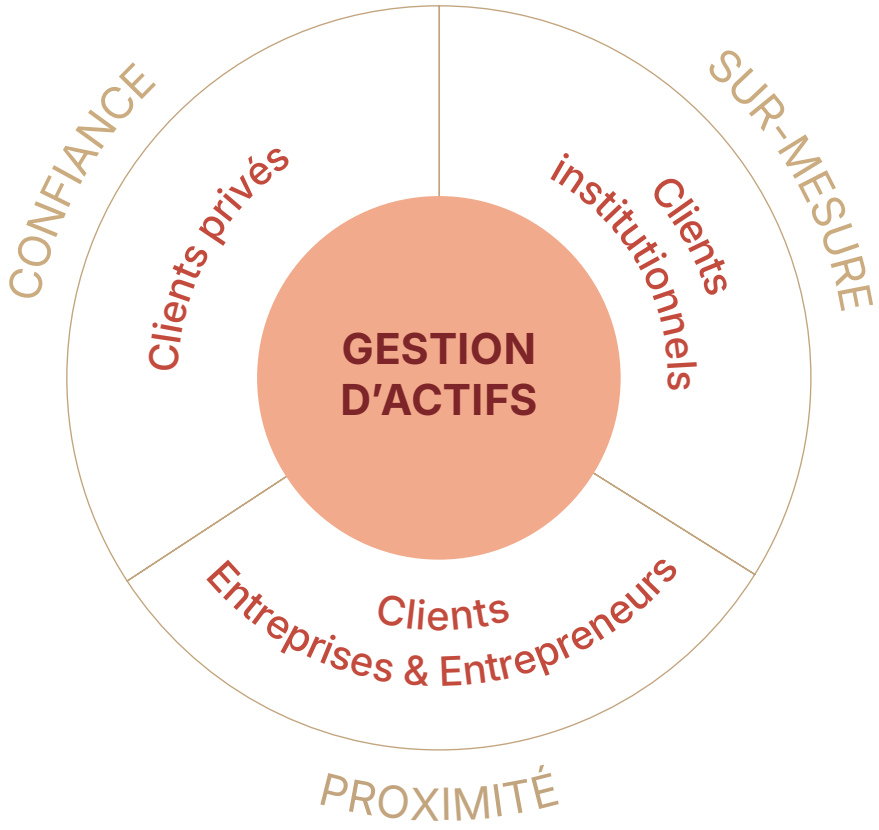
2. Modèle d'affaires

En tant qu'acteur économique déterminé et solidement implanté, notre Banque incarne pleinement les valeurs de la communauté B Corp, poursuivant son engagement envers ses clients et ses partenaires avec une attention continue et un regard tourné vers le long terme.

Nous nous efforçons d'équilibrer les besoins actuels avec la préservation des ressources pour les générations futures. Conscients des impacts de nos actions et guidés par les critères stricts de B Corp en matière de performance sociale et environnementale, nous sommes résolus à renforcer notre rôle dans la transition vers une société économiquement solide, équitable et écologiquement durable.

C'est ainsi que notre raison d'être « Attentive aux générations futures » devient surtout une raison d'agir, en remettant constamment en question l'impact généré et les moyens et ressources déployés pour le concrétiser.

Notre offre est structurée autour de trois catégories principales de clients - Clients Privés, Entreprises & Entrepreneurs et Clients Professionnels - chacune bénéficiant d'une gamme de solutions adaptée conçue pour répondre efficacement à leurs attentes et ambitions.



Clients privés : Une gestion patrimoniale personnalisée et responsable

Nous accompagnons nos clients privés avec une approche globale et sur-mesure, en mettant l'accent sur la préservation et la transmission de leur patrimoine. Nos solutions d'investissement intègrent des options traditionnelles et alternatives, incluant des actifs privés (Private Equity), des solutions de financement et des initiatives philanthropiques telles que la création de fondations. Notre approche repose sur un dialogue ouvert et transparent, garantissant un équilibre entre performance et prise de risque, tout en intégrant les critères ESG dans nos décisions d'investissement. En combinant expertise et proximité, nous offrons un accompagnement durable et aligné avec les ambitions patrimoniales de nos clients.

Asset Servicing : Un partenaire de confiance pour les acteurs financiers

Nous développons des relations solides et personnalisées avec les professionnels du secteur financier, notamment les fonds d'investissements, les gestionnaires d'actifs et les clients institutionnels. Nous accompagnons les promoteurs de fonds à actifs liquides ou alternatifs tout au long de la vie de leur fonds en leur offrant un service de banque dépositaire. Nous sommes également au service des gérants tiers pour la conservation des avoirs de leur clientèle privée et assurance vie. Notre expertise et notre proximité nous permettent d'accompagner ces acteurs dans leur développement en garantissant des solutions adaptées et conformes aux meilleures pratiques du secteur. Pour la clientèle gérant tiers, nos services s'étendent également à notre succursale en Belgique, renforçant ainsi notre position en tant que partenaire de référence en gestion d'actifs.

Entreprises et Entrepreneurs : Un accompagnement sur mesure pour la croissance

Dans un contexte économique en constante évolution, nous accompagnons les entreprises et les entrepreneurs en leur proposant des solutions financières adaptées à leurs besoins. Nos services couvrent les financements d'entreprise, le crédit immobilier, le leasing, ainsi que la gestion des excédents de trésorerie. Au-delà du financement, nous conseillons également nos clients sur la transmission d'entreprise et l'intégration des nouvelles générations dans la gestion de leur patrimoine entrepreneurial. Conscients de l'importance des enjeux de durabilité, nous intégrons des critères ESG dans nos décisions d'octroi de crédit et encourageons l'adoption de pratiques responsables au sein des entreprises que nous accompagnons.

Banque de Luxembourg Investments (BLI)

Banque de Luxembourg Investments (BLI) est notre société de gestion, spécialisée dans la gestion d'actifs basée sur des principes de conviction et de durabilité. En tant que signataire des Principes pour l'investissement Responsable (UN PRI), BLI s'engage à intégrer les critères ESG dans l'ensemble de ses processus d'investissement. La méthodologie repose sur une approche qualitative et de long terme, privilégiant des entreprises aux fondamentaux solides et à la gouvernance responsable. Grâce à une gestion rigoureuse et indépendante, BLI propose une large gamme de fonds d'investissement, incluant des stratégies en actions, obligations et multi-actifs, ainsi que des solutions sur mesure adaptées aux investisseurs institutionnels et privés.

BLI se distingue également par son expertise en fonds à impact, avec un focus particulier sur les investissements contribuant à des objectifs environnementaux et sociaux mesurables. En tant que partenaire stratégique, BLI accompagne les initiateurs de fonds tiers en leur offrant un cadre robuste et une infrastructure optimisée pour la gestion et le développement de solutions d'investissements durables.

3. Chaîne de valeur

La Banque déploie un modèle économique fondé sur la confiance, la proximité et la recherche d'un impact positif à long terme.

Dans une logique d'amélioration continue et de transparence, la Banque a engagé une analyse approfondie de sa chaîne de valeur, conformément aux recommandations de l'EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group). La chaîne de valeur est entendue comme l'ensemble des activités, ressources et relations qui permettent à la Banque de concevoir, produire, distribuer et faire évoluer ses produits et services, depuis l'amont (conception, approvisionnement, financement) jusqu'à l'aval (livraison, utilisation, impact et fin de cycle).

L'objectif de cette démarche est multiple :

- Identifier les processus clés et les parties prenantes internes et externes tout au long de la chaîne de valeur ;
- Associer à chaque étape les IROs (Impacts, Risques, Opportunités) jugés matériels au regard des enjeux de durabilité ;
- Cartographier ces IROs de manière systématique dans le cadre de la revue des impacts et de la revue des risques et opportunités prévues dans le processus d'élaboration de notre rapport non financier.

Nous avons produit deux niveaux d'analyse de notre chaîne de valeur :

- Une version simplifiée, offrant une vue synthétique des flux et leviers de création de valeur ;
- Une version détaillée, construite à partir d'entretiens approfondis avec les départements clés, utilisée à des fins de pilotage interne.

L'analyse est nourrie par les retours de nombreux départements, en particulier ceux dont les activités ont un impact ESG direct ou indirect. Ainsi, les équipes de Facility Management partagent leur expertise sur la consommation d'énergie, d'eau et la gestion des déchets ; les Ressources Humaines contribuent à l'identification des enjeux sociaux internes (bien-être, formation, inclusion); le Département de Risk Management apporte un éclairage sur l'intégration des risques climatiques; le Département Finance évalue les méthodes d'analyse financière pouvant servir à la modélisation des risques et opportunités de durabilité ; tandis que le Secrétariat Général et l'équipe RSE aident à cadrer l'ensemble en apportant une vision transverse des activités et de leur pondération stratégique. Les équipes en contact direct avec les clients – notamment les conseillers et gestionnaires – remontent également les attentes, préférences ESG et préoccupations exprimées par la clientèle, permettant ainsi d'alimenter l'analyse avec une perspective centrée sur l'utilisateur final.

Ce travail transversal est mis à jour chaque année pour intégrer les progrès réalisés dans les différents chantiers ESG, affiner la granularité des zones encore peu couvertes, et renforcer la robustesse du processus d'analyse de double matérialité.

Ce modèle d'analyse de la chaîne de valeur nous permet de renforcer la cohérence de notre stratégie de durabilité, de mieux comprendre les leviers d'action à chaque niveau de notre organisation, et d'assurer une évaluation rigoureuse et fondée de nos impacts, risques et opportunités dans un contexte de transition.

Chaîne de valeur

AMONT

Investisseurs / Actionnaire	Gouvernement et régulateur	Fournisseurs / Prestataires commerciaux
Groupe CMAF	ESMA/EBA Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF) Financial Action Task Force on Money Laundering (FATF) ONGs	Agences de notation (Moody's) Sociétés de conseil (IT, marketing, advisory) Fournisseurs de données et service IT (Euro-Information) Fournisseurs dépositaires (prescripteurs, initiateurs) Data providers (MSCI)

OPÉRATIONS PROPRES

Activités principales	Fonction support
Activités Banques	**Fonctions internes (liste non exhaustive)**
Solutions d'investissement - Advisory Gestionnaire de fonds Crédit et financement	Département Légal Département Risk Management Département Finance Département Compliance Département Ressources Humaines Secrétariat Général Equipe RSE Département Audit Interne Département IT Département Facility Management

AVAL

Clients	Communauté / Société civile / Environnement
Clients privés Clients professionnels Entreprises et Entrepreneurs	Association of the Luxembourg Fund Industry (ALFI) Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL) Entreprises du secteur financier

Nous évoluons au sein d'un écosystème structuré et interconnecté, mobilisant un large éventail d'acteurs tout au long de notre chaîne de valeur. Ces parties prenantes jouent un rôle essentiel dans la qualité, la conformité, l'innovation et la durabilité des services que la Banque fournit à ses clients.

En amont, la Banque s'appuie sur le soutien de son actionnaire, qui lui apporte une vision de long terme en matière de durabilité. Nous opérons sous la supervision de plusieurs organes de régulation nationaux et européens, tels que la Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF), l'European Banking Authority (EBA), l'European Stability Mechanism (ESM), ainsi que d'instances internationales comme la Financial Action Task Force on Money Laundering (FATF), garantissant ainsi la conformité de ses activités aux standards financiers, prudentiels et éthiques les plus exigeants.

Nous collaborons également avec une diversité de fournisseurs et partenaires commerciaux :

- Des agences de notation (ex. : Moody's) pour l'évaluation de notre solidité financière ;
- Des sociétés de conseil (en stratégie, IT, marketing, etc.) pour renforcer nos capacités techniques et méthodologiques ;
- Des fournisseurs IT et data (notamment Euro Information et MSCI ESG Manager) pour l'analyse, le reporting et l'intégration des données, y compris sur la dimension ESG ;
- Des fournisseurs dépositaires et partenaires prescripteurs qui jouent un rôle clé dans la distribution et la mise en œuvre des produits et services financiers.

Au cœur de nos opérations, la Banque mobilise ses activités clés autour de la gestion d'actifs, du conseil patrimonial, de la gestion de fonds et des solutions de financement. Ces métiers sont soutenus par un ensemble de fonctions de support internes : Légal, Gestion des Risques, Compliance, Finance, RSE, IT, Ressources Humaines, Secrétariat Général, Audit Interne, qui collaborent étroitement pour garantir la robustesse, l'intégrité et l'efficacité des processus internes.

En aval, la Banque s'adresse à trois grandes catégories de clients – clients privés, entrepreneurs et clients professionnels – à qui elle fournit des solutions sur mesure, tout en intégrant leurs préférences ESG dans ces services. Ces relations sont construites dans la durée, autour de la confiance, de la proximité et de l'écoute active.

Nous interagissons également avec la communauté locale, les organisations non gouvernementales (ONG), les associations sectorielles (telles que l'Association Luxembourgeoise des Fonds d'Investissement (ALFI) et l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL), dans un esprit de coopération, de partage des bonnes pratiques et de co-construction des standards futurs de la finance durable à l'échelle locale.

Ce maillage solide d'acteurs tout au long de la chaîne de valeur nous permet de rester agile, responsable et résilient, tout en renforçant la qualité et la durabilité de nos services dans un environnement en constante évolution.

4. Parties prenantes principales

Dans le cadre de ce rapport 2024, nous renouvelons notre engagement envers une démarche structurée d'implication des parties prenantes, pilier fondamental de notre approche en matière de développement durable. Cette dynamique vise à intégrer une pluralité de perspectives – qu'elles proviennent de nos collaborateurs, clients, prestataires ou des acteurs de notre écosystème – afin d'ancrer notre stratégie dans les réalités et besoins actuels. En recueillant et en analysant ces attentes, nous consolidons notre gouvernance, orientons nos priorités stratégiques et affirmons notre volonté de transparence. Le dialogue instauré, à la fois régulier et ouvert, constitue un véritable moteur d'innovation et de co-construction. Il nous permet de bâtir des relations solides, basées sur la confiance, tout en nourrissant une vision partagée d'un avenir durable et responsable.

Consultation des parties prenantes

Afin de garantir une approche proportionnée et pertinente, la Banque de Luxembourg a mis en œuvre en 2024 une démarche structurée de consultation de ses principales parties prenantes. Cette démarche s'est appuyée sur des méthodes de consultation directe ou indirecte, adaptées à la nature des parties prenantes concernées, afin de refléter de manière fidèle la diversité des attentes, des enjeux et des interactions de la Banque avec son écosystème.

Les clients, au cœur de notre modèle relationnel, ont été représentés par les départements en contact direct avec eux – Private Banking, Entreprises et Entrepreneurs, Asset Servicing. Ces équipes ont été mobilisées pour faire remonter les perceptions, les attentes et les préoccupations ESG exprimées au fil des échanges avec la clientèle. Ces retours ont été recueillis de manière structurée via des questionnaires internes, des ateliers métiers, ainsi que par l'analyse des signaux recueillis tout au long du parcours client : choix d'investissements durables, sensibilités éthiques, préférences environnementales ou encore retours sur les documents d'information.

En parallèle, les collaborateurs internes ont été sollicités via des entretiens qualitatifs ciblés, menés avec les départements clés de la Banque. L'objectif était de capitaliser sur leur connaissance opérationnelle pour identifier les impacts, risques et opportunités (IRO) spécifiques à leurs métiers. Ce travail transversal a mobilisé les équipes des Ressources Humaines, du Facility Management, de la Finance, du Légal, du Risk Management, de la Compliance, du Secrétariat Général et de la RSE. Chacune a apporté son éclairage: qu'il s'agisse de bien-être au travail, de consommation énergétique, de gestion de la donnée ESG, ou encore de gouvernance interne. Ces échanges ont enrichi la qualité de l'analyse et renforcé la pertinence des priorités identifiées.

Notre maison mère a également été associée à cette démarche de consultation. Ses attentes et orientations ont été prises en compte au travers d'échanges réguliers, menés sous forme d'appels, de visioconférences et de réunions bilatérales. Ces interactions ont permis d'assurer une cohérence stratégique avec les ambitions du Groupe en matière de durabilité, tout en enrichissant la réflexion locale à partir des initiatives et bonnes pratiques partagées au sein du réseau.

Les organes dirigeants de la Banque ont quant à eux joué un rôle central. Le Comité Exécutif et les comités de gestion (notamment le Comité de Gestion RSE) ont été mobilisés afin de garantir un alignement entre les orientations RSE et la gouvernance stratégique de la Banque. Cette implication a permis de renforcer la légitimité des priorités retenues et d'ancrer durablement notre stratégie RSE.

Les fournisseurs ont également été représentés, de manière indirecte, par les équipes en charge des achats et des relations contractuelles. Ces dernières ont partagé leur connaissance des engagements des prestataires, des critères de sélection appliqués, ainsi que des échanges ayant eu lieu lors des appels d'offres ou du suivi des prestations. La prise en compte des enjeux ESG dans la chaîne d'approvisionnement est en effet un axe en développement, inscrit dans notre volonté d'agir au-delà de nos seules frontières organisationnelles.

Les attentes des autorités publiques, des régulateurs, des certificateurs et des agences de notation ont quant à elles été intégrées dans la démarche par le biais des cadres réglementaires de référence (CSRD, taxonomie européenne, lignes directrices CSSF, etc.) et des audits externes réalisés dans le cadre de nos engagements volontaires, notamment la certification B Corp. Ces interactions formelles permettent à la Banque de s'aligner sur les meilleures pratiques du secteur tout en assurant une veille proactive sur les évolutions du cadre normatif.

Cette démarche de consultation, conduite selon les principes de redevabilité et de représentativité, a renforcé notre compréhension des attentes spécifiques à chaque catégorie de parties prenantes. Elle a également permis d'alimenter de manière concrète et contextualisée notre cartographie des impacts, risques et opportunités ESG. Elle constitue ainsi un socle méthodologique essentiel à la construction d'un plan d'action durable, aligné avec notre mission et notre stratégie à long terme. Nous avons l'ambition de poursuivre cette dynamique de dialogue ouvert dans les années à venir, en diversifiant nos outils de consultation et en renforçant les boucles de rétroaction avec notre écosystème.

Parties prenantes	Méthodes d'engagement	Thèmes clés abordés
Clients	Représentés par les départements en contact direct (Private Banking, Entreprises et Entrepreneurs, Asset Servicing) : - Questionnaires - Ateliers métiers - Analyses	- Perceptions et attentes ESG - Préférences éthiques et environnementales - Choix d'investissements durables - Retours sur les documents d'information
Collaborateurs internes	- Entretiens qualitatifs ciblés avec les départements clés - Approche transversale mobilisant plusieurs équipes (RH, Facility Management, Finance, Legal, Risques, Compliance, Secrétariat Général, Equipe RSE)	- Bien-être au travail - Empreinte carbone - Gouvernance interne - IROs
Maison mère/Groupe	- Echanges réguliers via des appels, visioconférences, réunions bilatérales	- Cohérence stratégique avec les ambitions de durabilité du Groupe - Partage des bonnes pratiques et d'initiatives internes
Organes dirigeants	- Echanges réguliers avec le ComEx et les Comités de gestion (ex. Comité de Gestion RSE)	- Alignement stratégique RSE - Gouvernance et légitimité des priorités - Ancrage durable dans la stratégie
Fournisseurs	- Consultation indirecte via les équipes achats et de gestion contractuelle - Analyse des engagements des prestaires et des critères de sélection	- Intégration des enjeux RSE/ESG dans la chaîne d'approvisionnement - Suivi des prestations et appels d'offres
Autorités publiques, régulateurs, certificateurs et agences de notation	- Prise en compte des cadres réglementaires et normes de référence (e.g., CSRD, Taxonomie, CSSF, etc.) - Audits externes (e.g., B Corp)	- Alignement réglementaire - Bonnes pratiques sectorielles - Veille normative et conformité

Compréhension des intérêts et points de vue de nos parties prenantes principales

Nous accordons une importance centrale à la compréhension des intérêts et des attentes de nos principales parties prenantes, en cohérence avec notre modèle économique fondé sur la proximité, la confiance et la durabilité. Cette écoute s'inscrit dans une dynamique continue d'amélioration de notre stratégie, de notre offre de services et de notre impact sociétal.

Grâce à une analyse croisée de notre chaîne de valeur et à un dialogue régulier avec les départements en relation directe avec les parties prenantes, nous sommes en mesure d'identifier les sujets jugés prioritaires par :

- Nos clients, qui attendent des solutions financières personnalisées, transparentes et alignées avec leurs préférences ;
- Nos collaborateurs, qui expriment une attente croissante en matière de sens au travail, d'inclusion et de développement personnel ;
- Nos fournisseurs et partenaires, qui sont de plus en plus sensibles aux critères de sélection responsables ;
- Nos parties prenantes externes (y compris les régulateurs, associations professionnelles, société civile), qui attendent transparence, conformité et engagement clair.

Cette compréhension partagée renforce notre capacité à faire évoluer notre modèle de manière cohérente avec les transitions économiques, sociales et environnementales en cours.

Gouvernance de la durabilité

1. Rôle des organes de décision et fonctions clés

La structure de gouvernance choisie par notre Banque permet de démontrer notre engagement envers la transparence et l'éthique. Guidée par la Circulaire CSSF 12/552 (telle que modifiée) relative à l'administration centrale, la gouvernance interne et la gestion des risques, les rôles exécutifs et non exécutifs sont clairement séparés pour promouvoir une gestion responsable.

Notre gouvernance se compose de plusieurs organes clés, chacun jouant un rôle essentiel dans la supervision et la direction stratégique.

La diversité dans nos organes de gouvernance est essentielle. Nous croyons fermement qu'une gouvernance diversifiée enrichit notre prise de décision et fortifie l'innovation, la créativité et la performance générale.

Dans cet esprit, nous nous sommes donnés pour mission d'atteindre un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes au sein de nos organes de décision tout en veillant à une diversité d'âge, de compétences et de connaissances.

Conseil d'administration

Le Conseil d'Administration est notre organe suprême de décision. Il définit la stratégie globale et la politique générale de la Banque, tout en veillant aux intérêts des parties prenantes.

Conformément au règlement d'ordre intérieur du Conseil d'Administration, le Conseil assure la surveillance de la gestion, le suivi des risques et se réunit régulièrement pour discuter des questions stratégiques. Il est responsable de l'évaluation et ré-approbation de l'examen de la performance sociale et environnementale. Le Président du Conseil d'Administration ne détient aucun rôle exécutif, la fonction d'Administrateur délégué est confiée à une autre personne. Cette structure vise à assurer une supervision rigoureuse et une prise de décision adaptée.

Composition du Conseil d'Administration au 31/12/2024

61	7	4	1	10	4
Âge moyen des membres	Hommes	Femmes	Exécutif [2]	Non executifs [3]	Indépendants [4]

Au 31 décembre 2024, 36,36% des membres du Conseil d'Administration sont considérés comme indépendants, conformément aux critères définis par la réglementation en vigueur.

Comités spécialisés

Dans le cadre de sa volonté constante de garantir une gouvernance rigoureuse, la Banque s'appuie sur la solidité et l'expertise de ses comités spécialisés. Véritables piliers de notre structure décisionnelle, ces instances veillent à assurer l'intégrité, la transparence et l'efficacité de nos activités.

Commission de Décision des Engagements

La Commission de Décision des Engagements est responsable de la détermination des seuils de compétence et du suivi des engagements de crédit. Ce Comité est actif en matière d'approbation de crédit et traite les demandes de crédit supérieures à un certain seuil. Il veille également à l'alignement de l'analyse de crédit avec les processus de décision, en suivant la méthodologie et les procédures du CMAF.

Comité de Nomination et de Rémunération

Le Comité de Nomination et de Rémunération veille à ce que les incitations financières soutiennent la stratégie globale de la Banque. Le Comité a la responsabilité de proposer la rémunération des postes de direction clés et de veiller à l'équilibre approprié entre les membres du Conseil d'Administration. Il joue également un rôle dans l'identification et la recommandation de candidats pour les postes vacants au sein de l'organe de décision, tout en évaluant les compétences, l'expertise et l'expérience des membres actuels.

2 Profil exécutif : individu occupant une position de direction, responsable de la prise de décisions quotidiennes et de la gestion opérationnelle de la Banque.
3 Profil non exécutif : individu qui n'est pas impliqué dans la gestion quotidienne mais contribue à la stratégie et à la supervision globale sans responsabilités opérationnelles directes.
4 Un membre indépendant de l'organe de surveillance ne connaît pas de conflits d'intérêts de nature à altérer sa capacité de jugement, du fait qu'il est, ou a été dans un passé récent, lié par une relation quelconque - professionnelle, familiale ou autre - avec l'établissement, l'actionnaire qui le contrôle ou la direction de l'un ou de l'autre. Pour l'appréciation du caractère d'indépendance, nous avons appliqué les critères de la section 9.3 des EBA/GL/2021/06.

Comité d'Audit et de Gestion des Risques

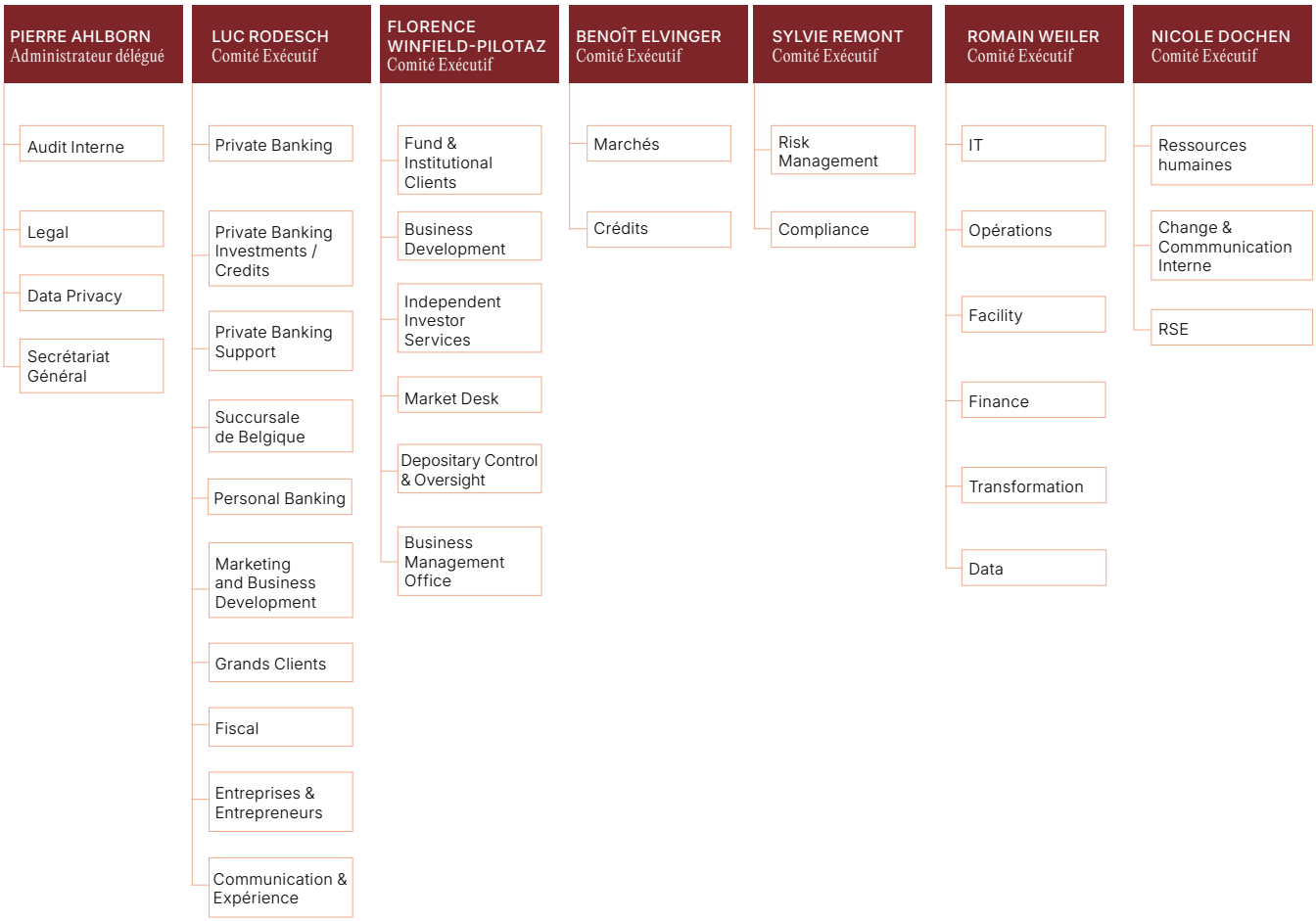
Le Comité d'Audit et de Gestion des Risques assure le suivi du processus d'élaboration de l'information financière et veille au respect des règles de contrôle interne. Le Comité évalue l'appétit pour le risque de la Banque et la qualité des travaux des fonctions d'Audit Interne, de Compliance et de Risk Management. Il formule des recommandations concernant la nomination ou le renouvellement du réviseur d'entreprises et assure le suivi adéquat des recommandations des fonctions de contrôle interne, des autorités de tutelle et du réviseur d'entreprises.

Comité Exécutif

Le Comité Exécutif de la Banque de Luxembourg est responsable de la gestion journalière efficace, saine et prudente des activités de la Banque et fonctionne comme un organe centralisé où toutes les décisions importantes sont prises sous la direction de l'Administrateur délégué. Il est en charge d'assurer la déclinaison opérationnelle de la stratégie définie et arrêtée par le Conseil d'Administration. Les membres ont une connaissance approfondie des divers aspects opérationnels, garantissant une prise de décision éclairée et efficace. Ce Comité se réunit de manière hebdomadaire. À intervalles réguliers, les responsables de différents départements sont invités à participer aux réunions, afin d'apporter leur expertise et leur point de vue sur des thématiques spécifiques et/ou évolutions réglementaires. Le Comité Exécutif a délégué son pouvoir de décision pour certains sujets à des comités de gestion. Les membres du Comité Exécutif se forment également continuellement avec un minimum de 18h de formation annuelle.

Sous la direction de notre Administrateur délégué, l'organigramme de la Banque s'articule autour de piliers clés, assurant une gestion cohérente et stratégique au travers de l'ensemble de nos activités. Chaque membre de notre Comité Exécutif supervise des domaines critiques, garantissant que nos engagements envers la responsabilité d'entreprise soient intégrés dans chaque aspect de notre travail.

Organigramme de la Banque de Luxembourg au 28/02/2025



Processus de nomination des organes de décisions et fonctions clés

Nous nous engageons à suivre un processus rigoureux et transparent de sélection des membres de nos organes de décision et de nos fonctions clés, conformément aux meilleures pratiques de gouvernance et aux exigences réglementaires établies par la Commission de Surveillance du Secteur Financier (CSSF), notamment la circulaire CSSF 12/552, telle que modifiée, et les orientations de l'ESMA et de l'EBA.

Toute nomination d'un membre de l'organe de direction doit être précédée d'une évaluation individuelle de la personne concernée au regard des quatre critères suivants :

- **Réputation, Honnêteté et Intégrité :** Les candidats doivent démontrer une réputation, honorabilité et intégrité, vérifiées par un devoir de diligence approfondie, incluant la fourniture d'un extrait de casier judiciaire ;
- **Connaissances, compétences et expérience individuelle et collective :** L'évaluation des connaissances et de l'expérience prend en compte la nature, la taille et la complexité des activités de la Banque, ainsi que les responsabilités spécifiques du poste ;
- **Temps consacré à l'exercice de leur fonction :** Nous nous assurons que les candidats peuvent consacrer un temps suffisant à l'exercice de leur fonction ;
- **Conflits d'intérêts et indépendance d'esprit :**

Analyse des intérêts financiers et non financiers qui pourraient donner lieu à des conflits d'intérêts potentiels. Une attention particulière est portée aux relations passées et présentes qui pourraient influencer leur jugement.

Il est notamment exigé de tous les membres de l'organe qu'ils disposent de connaissances théoriques de base dans le domaine bancaire sur les thèmes suivants :

- Les marchés financiers ;
- Le cadre et les exigences réglementaires ;
- La planification stratégique, la compréhension du modèle d'affaires d'un établissement de crédit et la mise en œuvre de la stratégie ;
- La gestion des risques (identification, évaluation, suivi, contrôle et atténuation des principaux types de risques d'un établissement de crédit), y compris les risques environnementaux, sociaux et de gouvernance ;
- L'évaluation de l'efficacité des dispositifs d'un établissement de crédit, la création de mécanismes de gouvernance, de surveillance et de contrôle efficaces ;
- L'interprétation des informations financières d'un établissement de crédit, l'identification des problèmes majeurs sur la base de ces informations et la mise en place des mesures et contrôles appropriés.

Les membres de l'organe de direction doivent également justifier de compétences en matière de responsabilité sociale et environnementale.

Le Comité de Nomination et Rémunération évalue également collectivement l'organe de direction. Il veille à ce que la composition globale de l'organe de direction reflète un éventail suffisamment large de connaissances, de compétences et d'expérience pour comprendre les activités de l'établissement, y compris les principaux risques auxquels celui-ci est exposé mais également pour faciliter l'expression d'opinions indépendantes et la prise de décision judicieuse au sein de l'organe de direction.

En cas de nomination d'un nouveau membre d'un comité spécialisé du Conseil d'Administration, il y a également lieu d'examiner et d'évaluer les aptitudes spécifiques des membres des comités spécialisés et de leurs présidents, à savoir :

- Les connaissances et expériences dans le domaine spécifique du comité spécialisé ;
- L'éventuelle détention de certifications professionnelles applicables ;
- Les compétences collectives du comité spécialisé.

Par ailleurs, la Banque vérifie également si l'administrateur peut être considéré comme administrateur indépendant, en nous référant aux critères établis. Cela signifie que ce dernier ne doit pas connaître de conflit d'intérêts de nature à altérer sa capacité de jugement du fait qu'il est lié ou était lié par une relation d'affaires - familiale ou autre (y inclus une relation salariale) - avec la Banque, l'actionnaire qui le contrôle ou la direction de l'un ou de l'autre.

Pour les nominations au Conseil, une validation supplémentaire de l'Assemblée Générale est requise. Enfin, les nominations des membres du Conseil d'Administration et de la Direction Autorisée doivent être approuvées par la Banque Centrale Européenne (BCE) et la CSSF. Les nominations des fonctions clés sont, quant à elles, notifiées à la CSSF. La conformité du processus avec les réglementations en vigueur est ainsi dûment assurée.

Évaluation périodique

La Banque procède également à une évaluation continue des membres de l'organe de direction et des titulaires des fonctions clés. L'ensemble des compétence requises initialement sont réévaluées annuellement y compris les compétences en matière de responsabilités sociales et environnementales. La Banque est par ailleurs tenue d'informer sans délai les autorités compétentes de tout événement ou information dont elle aurait connaissance et qui est susceptible de remettre en doute l'aptitude d'une personne concernée, de toute carence significative recensée concernant la composition collective de l'organe de direction ainsi que des mesures correctrices envisagées par l'établissement et le délai de leur mise en œuvre. Conduite de manière annuelle, cette évaluation englobe l'efficacité, les compétences et l'engagement des membres des organes de décision ainsi que des responsables occupant des fonctions clés.

Formation

Dans le cadre de notre engagement en faveur d'une gouvernance d'entreprise efficace, nous mettons en œuvre un programme de formation complet pour les membres de notre Conseil d'Administration.

Ainsi, à son entrée en fonction, l'administrateur reçoit une formation initiale (« induction training ») afin de le familiariser avec les opérations et la

stratégie de la Banque. En outre, tous les membres du Conseil d'Administration suivent une formation continue (individuelle ou collective) axée entre autres sur la gouvernance, la gestion des risques et les dernières évolutions du secteur. En fonction des besoins individuels des membres, des formations complémentaires sur des sujets spécifiques peuvent être organisées afin de maintenir et d'approfondir les connaissances pertinentes.

Chaque année, un minimum de 12 heures de formations est requis pour les administrateurs et 18h pour les membres du Comité exécutif, ce qui leur permet de rester informés et avertis pour superviser les pratiques durables et éthiques de la Banque notamment.

Continuité et succession

Nous plaçons la continuité des fonctions et la planification de la succession au cœur de notre stratégie de gouvernance. Conscients des défis posés par les absences imprévues ou les départs de certains de nos collaborateurs, nous avons développé un cadre robuste pour assurer une transition fluide et maintenir l'intégrité des opérations. Ce cadre inclut :

1. Plan de succession : Pour chaque fonction essentielle, un plan de succession est élaboré, précisant les critères de sélection des successeurs et les procédures de nomination, assurant ainsi la disponibilité de candidats qualifiés en cas de besoin ;
2. Évaluation des risques : Une analyse des risques est réalisée pour chaque poste clé, permettant d'identifier les vulnérabilités et de préparer des stratégies d'atténuation adaptées ;
3. Développement des talents : La Banque investit dans le développement de ses effectifs, offrant des formations et des opportunités de croissance pour préparer les leaders de demain ;
4. Gestion des transitions : Des protocoles sont en place pour gérer les départs et/ou les changements de fonction, minimisant ainsi l'impact sur les opérations et assurant une communication efficace avec toutes les parties.

Transmission d'information aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et enjeux de durabilité

Nous avons mis en place un processus structuré pour assurer une communication régulière et efficace des enjeux de durabilité auprès de nos organes de décision. Chaque année, les résultats des IROs identifiés dans le cadre de l'analyse de double matérialité, mise à jour conformément aux exigences réglementaires, sont présentés au Comité Exécutif pour validation. Ce processus garantit une prise de décision éclairée et une intégration optimale des risques et opportunités ESG dans la stratégie globale de la Banque.

Dans le cadre de la première édition du rapport aligné aux exigences de la CSRD, la gouvernance a été renforcée avec la mise en place ponctuelle de deux Comités dédiés :

1. Un Comité opérationnel, chargé de collecter, analyser et consolider les données ESG ainsi que de suivre la mise en œuvre des actions et des politiques en lien avec les exigences de diligence raisonnable.
2. Un Comité de pilotage, qui examine les résultats consolidés et les orientations stratégiques avant leur transmission aux instances supérieures.

Les conclusions de ces travaux ont ensuite été présentées au Comité de Gestion RSE et au ComEx, qui ont validé la stratégie et les actions à entreprendre pour assurer la mise en œuvre efficace des engagements de la Banque en matière de durabilité.

Ce cadre de gouvernance garantit une supervision rigoureuse et une intégration efficace des enjeux ESG au sein de notre stratégie, en ligne avec les meilleures pratiques du secteur et les attentes réglementaires croissantes.

Équipe RSE

La gouvernance RSE occupe une place centrale dans notre stratégie, incarnant notre volonté de concilier exigence de performance et ambition durable. Elle constitue la fondation de notre démarche de responsabilité et de transparence et assure une application concrète et cohérente des principes de durabilité qui orientent nos actions au quotidien.

En 2024, notre gouvernance RSE a évolué pour favoriser une approche plus transversale et stratégique. Jusqu'à présent rattachée au Secrétariat Général, l'équipe RSE devient une entité indépendante sous la direction du membre du Comité Exécutif Nicole Dochen. Cette nouvelle configuration permettra à l'équipe RSE, de jouer un rôle plus actif dans la définition des initiatives RSE et ESG et d'accélérer leur temps de déploiement en facilitant la collaboration entre les différentes équipes de la Banque.

La mise en place d'une équipe RSE qui met en œuvre la stratégie de durabilité est essentielle. Elle assure l'intégration des principes de durabilité dans l'ensemble des opérations de la Banque, en collaborant étroitement avec tous les départements pour encourager des pratiques éthiques et durables. Cette équipe rend compte régulièrement de ses progrès au Comité Exécutif, assurant une gestion transparente et alignée sur les ambitions stratégiques de la Banque.

En 2024, cette équipe s'est renforcée avec l'arrivée de deux nouveaux collaborateurs.

Comité de Gestion RSE

Mis en place en 2023, notre Comité de Gestion RSE incarne la volonté affirmée de notre banque d'intégrer les enjeux sociaux et environnementaux au cœur de ses activités et de ses relations avec les parties prenantes. Bien au-delà d'un rôle de suivi de conformité aux principes de développement durable, ce comité stratégique porte la vision de la Banque : promouvoir une croissance inclusive, éthique et respectueuse de l'environnement.

Courant 2024, des discussions ont été engagées pour revoir la composition du Comité de Gestion RSE afin d'y intégrer les membres du Comité Exécutif (Comex). Cette évolution marque une étape clé dans le renforcement de notre gouvernance, en assurant un pilotage stratégique de la durabilité au plus haut niveau de l'organisation.

Bien que cette nouvelle structure de gouvernance RSE ne soit pleinement opérationnelle qu'à partir de 2025, elle reflète notre volonté d'inscrire la durabilité au cœur de notre stratégie et de garantir une cohérence dans l'intégration des enjeux RSE à tous les niveaux de la Banque.

Cette transformation s'inscrit également dans une dynamique plus large d'alignement avec les meilleures pratiques du secteur, visant à renforcer notre impact positif, couvrir nos risques financiers et profiter des opportunités et ainsi répondre aux attentes croissantes de nos parties prenantes en matière de responsabilité sociétale.

Forum RSE

En complément, un Forum dédié à la durabilité a été initié pour favoriser le dialogue transverse et la mobilisation de l'ensemble des métiers autour des enjeux ESG. Le Forum réunit une diversité de membres issus de différents métiers de la Banque, assurant ainsi une représentation complète des compétences et perspectives internes. Cette variété enrichit nos discussions et décisions en matière de RSE, permettant l'élaboration d'objectifs précis, le déploiement de stratégies efficaces et une évaluation rigoureuse de notre performance sur les sujets clés.

Comité ISR Banque Privée

Le Comité ISR (Investissement Socialement Responsable) Banque Privée est responsable de la définition et l'implémentation de la politique d'intégration des risques en matière de durabilité.

Dans ce cadre, le comité :
- S'assure de l'alignement des portefeuilles modèles aux critères ESG fixés dans la politique ;
- Traite du suivi des controverses et des politiques sectorielles ;
- S'assure de la prise en considération des évolutions réglementaires dans le cadre de l'activité de gestion Private Banking Investments (PBI) et de leurs implémentations au sein des portefeuilles
- Évalue et approuve tout nouveau produit pouvant être considéré comme « responsable » / « durable » ou « d'impact » à destination des clients de la Banque Privée ;
- Élabore des propositions en matière de positionnement au niveau des produits d'investissements ESG à destination de la Banque Privée.

Comité Financement ESG

Le Comité Financement ESG (Crédits), opérationnel depuis le 2ème semestre 2024, joue un rôle clé en ancrant le développement durable au cœur de nos politiques de financement. Ce comité évalue avec rigueur certains dossiers sous l'angle ESG et garantit l'alignement de nos procédures de crédit avec les critères ESG. Engagé dans une démarche de gouvernance financière responsable, le comité se réunit selon les besoins, pour évaluer les dossiers en s'efforçant systématiquement de parvenir à un consensus dans ses avis.

2. Politique éthique

Notre engagement en matière de durabilité repose également sur une politique éthique exigeante, incontournable et au cœur de notre modèle d'affaires. En tant qu'acteur bancaire responsable, nous mettons tout en œuvre pour garantir l'intégrité, la conformité et la transparence de nos opérations. Cet engagement se traduit par un cadre procédural robuste, structuré autour de politiques internes précises et actualisées, couvrant l'ensemble des domaines critiques pour une gouvernance responsable : prévention des conflits d'intérêts, lutte contre le blanchiment d'argent et le financement du terrorisme, protection des données, intégrité professionnelle, devoir de diligence, ou encore intégration des critères ESG dans les décisions d'investissement, de crédit et de gestion.

Ce dispositif s'appuie sur deux fonctions de contrôle indépendantes et complémentaires : le Département Compliance et l'Audit Interne. Le Département Compliance veille au respect permanent des obligations réglementaires, déontologiques applicables à nos activités. Il joue un rôle d'alerte, de conseil, de formation et de supervision, et s'assure que les procédures mises en œuvre soient conformes aux textes en vigueur.

L'Audit Interne, quant à lui, assure une mission de contrôle indépendant et objectif sur l'ensemble des dispositifs de gestion et de gouvernance de la Banque. Il vérifie notamment l'efficacité des dispositifs de maîtrise des risques, l'adéquation des contrôles internes, et le respect des principes éthiques et de durabilité. Ce travail permet de garantir un pilotage rigoureux et une amélioration continue de nos pratiques.

Par ailleurs, dans le cadre de la préparation à notre première déclaration volontaire, sensiblement alignée à la directive CSRD, nous avons mis en place des comités éphémères dédiés à la gouvernance durable afin de suivre la collecte des données ESG et la consolidation des résultats de nos analyses. Ce fonctionnement à plusieurs niveaux nous a permis de renforcer la transversalité et la traçabilité.

Ainsi, notre politique éthique ne se limite pas à la conformité réglementaire : elle reflète une culture d'entreprise profondément ancrée, qui place la responsabilité, la probité et le sens du long terme au cœur de chaque décision. Elle est indissociable de notre mission de Maison attentive aux générations futures, et constitue un levier essentiel pour construire la confiance, prévenir les risques et aligner nos pratiques avec les meilleures normes internationales.

En tant que signataire du Pacte National des Entreprises et Droits de l'Homme, nous confirmons notre engagement à promouvoir les principes fondamentaux y reliés, y compris le respect, l'équité et la protection des droits humains dans l'ensemble de nos activités. Cet engagement s'inscrit dans une approche globale de responsabilité sociétale et se traduit par des actions concrètes en faveur de nos clients. Notre engagement public tel que décrit dans notre Politique Droits de l'Homme, publiée en 2024, s'applique dans son intégralité à la Banque de Luxembourg (y compris sa succursale en Belgique) et sa filiale Banque de Luxembourg Investments (BLI). Il concerne les collaborateurs (tous les employés sous contrat à la Banque), les prestataires (toutes les personnes et entités fournissant des biens et services à la Banque), les partenaires (partenaires stratégiques impliqués dans les activités de la Banque), ainsi que les clients (clients privés, professionnels et entreprises).

La responsabilité et le suivi de la mise en œuvre des engagements en matière de Droits de l'Homme reposent sur une collaboration étroite entre l'équipe en charge de la RSE, le responsable des Droits de l'Homme, le Comité Exécutif et le Conseil d'Administration, qui assurent respectivement la mise en œuvre opérationnelle, la supervision stratégique et l'évaluation globale, ainsi que la conformité avec les normes et réglementations en vigueur.

Matérialité

1. Exercice de double matérialité

En 2024, nous avons conduit un exercice de double matérialité, aligné aux exigences de la CSRD et aux lignes directrices définies par l'EFRAG. Cette démarche a constitué une étape clé dans notre structuration en matière de durabilité. Cet exercice vise à identifier les impacts significatifs que la Banque peut avoir sur les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (matérialité d'impact), ainsi que les risques et opportunités susceptibles d'influencer sa situation financière (matérialité financière).

L'analyse a été menée à l'aide d'une grille de critères objectifs et en concertation avec les métiers concernés. Elle a abouti à une sélection rigoureuse des normes ESRS pertinentes pour notre organisation, qui servent de socle à notre reporting de durabilité. Ces éléments sont concentrés dans des secteurs clés de nos opérations : le financement, les investissements, la gestion des ressources humaines, la relation client, ainsi que l'organisation interne de la gouvernance et des processus numériques.

Cet exercice a renforcé notre compréhension des enjeux prioritaires et guidera nos actions futures en matière de stratégie durable, de gouvernance et de gestion des risques.

2. Identification des impacts, risques et opportunités

Méthodes et hypothèses utilisées pour identifier les Impacts, Risques et Opportunités (IROs) importants

La méthodologie adoptée repose sur l'identification et l'évaluation des IROs selon des critères définis par les normes ESRS. Les impacts sont évalués à partir de quatre dimensions : l'ampleur, l'étendue, le caractère irréversible et la probabilité d'occurrence. Les risques et opportunités sont, quant à eux, analysés à travers leur probabilité d'occurrence et l'ampleur potentielle de leurs effets financiers.

Pour faciliter la collecte des données et garantir la cohérence des réponses, un questionnaire structuré a été diffusé aux départements concernés. Les résultats ont été consolidés à l'aide d'une moyenne des scores attribués, sur une échelle allant de 1 à 5. La probabilité d'occurrence a été appréciée sur un horizon temporel de trois ans, un choix justifié par la volonté de concilier pertinence stratégique et faisabilité opérationnelle.

Procédure d'identification des IROs

L'analyse a ciblé les domaines d'activité de la Banque présentant un risque accru d'incidences négatives, en particulier les métiers de Private Banking, Entreprises et Entrepreneurs, Asset Servicing, ainsi que la gestion d'actifs via BLI. L'étude a également intégré les fonctions transversales telles que Facility Management, les Ressources Humaines, la Finance, le Risk Management, le Secrétariat Général et les Crédits.

Nous avons pris en considération nos zones d'activité géographiques principales, notamment le Luxembourg et la Belgique, en raison du pilotage centralisé depuis le siège luxembourgeois. L'analyse a permis d'identifier les étapes critiques de la chaîne de valeur et les thématiques ESG susceptibles de générer des incidences notables.

Revue des incidences directes et indirectes

Nous avons évalué les incidences dont nous sommes responsables, tant au niveau de nos opérations internes que de nos relations d'affaires. Cela comprend les impacts directs liés à notre consommation d'énergie, nos pratiques sociales, ou nos processus de gestion, ainsi que les impacts indirects générés par nos décisions d'investissement, la conception de produits financiers ou la sélection de fournisseurs.

Des entretiens approfondis ont été menés avec les différents départements de la Banque, permettant de recueillir leur perception des impacts potentiels et des risques ESG associés à leurs activités. Ces échanges ont permis d'identifier des IROs spécifiques, qui ont été intégrés à la liste finale des éléments à évaluer.

Consultation des parties intéressées

Afin de garantir la pertinence des analyses, nous avons identifié nos principales parties prenantes à partir de notre analyse de la chaîne de valeur. La méthode de consultation, transparente et documentée, repose principalement sur des questionnaires structurés et des échanges ciblés avec les départements concernés.

Classement des IROs par priorité

Les IROs identifiés ont été évalués par chaque département en fonction des critères définis. Une consolidation des résultats a été réalisée par thème, en prenant la moyenne des scores pour chaque IRO. Une revue qualitative a ensuite été menée afin de valider la cohérence globale des résultats et de permettre, le cas échéant, des ajustements à la marge fondés sur le jugement professionnel de l'équipe RSE et du Comité de Pilotage, in fine validés par le Comité Exécutif.

Lien entre incidences, dépendances, risques et opportunités

L'analyse a mis en lumière les interdépendances entre les incidences générées par la Banque (telles que les émissions, la gestion des ressources humaines ou les pratiques de gouvernance) et les risques ou opportunités qui en découlent. Ces liens ont été formellement intégrés à la matrice de double matérialité, garantissant une lecture transversale des enjeux ESG et financiers.

Évaluation de la probabilité, de l'ampleur et de la nature des effets

La Banque a défini une échelle d'analyse qualitative permettant de mesurer la probabilité d'occurrence de chaque IRO sur un horizon de trois ans. L'ampleur a été évaluée selon les impacts potentiels sur l'environnement, la société ou les résultats financiers de l'entreprise. Les départements concernés ont noté chaque IRO sur la base de grilles d'évaluation illustrées, permettant d'assurer l'homogénéité des réponses. Les résultats ont été compilés dans des fichiers Excel structurés par thème, avec une ventilation des scores par département, puis une synthèse générale consolidée.

Priorisation des risques de durabilité par rapport aux autres risques

Bien que le dispositif global de gestion des risques de la Banque n'intègre pas encore de manière systématique tous les risques de durabilité, ceux-ci sont progressivement pris en compte dans les comités de pilotage et les analyses de risques stratégiques. Le Département Risk Management a été impliqué dans l'exercice de double matérialité, afin d'aligner les outils d'évaluation et de favoriser une convergence progressive avec les approches traditionnelles de gestion des risques.

Processus décisionnel et procédures de contrôle interne

L'ensemble du processus de double matérialité a été supervisé par l'équipe RSE, en étroite collaboration avec les différents métiers. Les décisions méthodologiques (par exemple le seuil d'occurrence pour la liste finale des thèmes ESG, ou la méthode de consolidation des scores) ont été validées en Comité de gestion RSE.

Des mécanismes de contrôle interne ont été mis en place pour assurer la robustesse de l'analyse: traçabilité des évaluations, documentation des hypothèses, validation croisée des résultats.

Intégration dans le processus de gestion des risques

L'identification, l'évaluation et le suivi des IROs sont appelés à s'intégrer progressivement dans le dispositif global de gestion des risques de la Banque. Les résultats de l'analyse de double matérialité ali-

mentent la cartographie des risques, les échanges stratégiques et les réflexions prospectives sur l'évolution du modèle d'affaires.

Nous prévoyons de renforcer l'intégration des enjeux ESG dans nos processus décisionnels, en nous appuyant sur la structuration progressive de la fonction RSE, et en développant les liens avec les Départements Compliance et Risk Management.

Sources de données et valeurs d'entrée

Les données utilisées pour l'exercice proviennent de sources internes (entretiens, questionnaires, audits, documentation ESG) et de références externes (benchmark sectoriel, rapports de place, documentation du Groupe). Le périmètre couvert inclut la Banque de Luxembourg (y compris sa succursale en Belgique) et BLI.

Les hypothèses principales incluent un horizon d'analyse de trois ans pour les probabilités, une échelle qualitative d'évaluation, et l'utilisation d'un jugement professionnel en cas de résultats ambigus ou "à la frontière" de la matérialité.

Application des seuils et des critères de matérialité

Afin de définir quels IROs devaient effectivement être publiés, la Banque a appliqué un seuil de matérialité. Ce seuil n'était pas fixé de manière absolue ou arbitraire, mais résultait d'une analyse comparative des scores obtenus par les différents IROs, combinée à un jugement professionnel. Les IROs dont le score dépassait le seuil établi étaient considérés comme matériels et inclus dans le périmètre de publication.

Dans certains cas, des IROs ayant obtenu un score légèrement inférieur au seuil ont néanmoins été retenus, dès lors qu'ils étaient jugés particulièrement pertinents au regard de notre modèle d'affaires ou reflétaient des attentes spécifiques du secteur bancaire. À l'inverse, des IROs ayant atteint ou dépassé le seuil ont pu être écartés lorsqu'ils ne correspondaient pas à des enjeux réellement liés à nos activités, ou lorsqu'ils concernaient des thématiques marginales ou peu pertinentes dans le contexte local.

3. Cartographie des enjeux clés

Incidences, risques et opportunités importants et leur concentration dans les activités de la Banque

Environnement

Les incidences environnementales négatives identifiées sont principalement liées aux activités de financement et d'investissement. La Banque peut, par exemple, financer des projets immobiliers fortement émissifs en gaz à effet de serre (GES) ou accorder des garanties sur du résidentiel non performant sur le plan énergétique. De plus, des investissements dans des secteurs fortement émetteurs de GES ont également été recensés comme sources d'impacts négatifs potentiels.

Ces impacts sont concentrés dans les produits bancaires et les portefeuilles de financement, en particulier dans le secteur immobilier et les projets industriels à forte intensité carbone. Ils découlent directement du modèle économique de la Banque en tant qu'acteur de financement et de placement.

Les risques associés incluent une exposition accrue du portefeuille client aux aléas climatiques, notamment dans le secteur immobilier, où la valeur des actifs pourrait être dépréciée à la suite d'événements météorologiques extrêmes ou de nouvelles normes réglementaires.

En parallèle, nous avons identifié des opportunités significatives liées à la transition écologique. Nous développons des produits de financement destinés à accompagner les entreprises dans leurs efforts de réduction de consommation énergétique et de décarbonation. Ces initiatives sont intégrées dans la stratégie commerciale et représentent un levier de différenciation et d'innovation produit.

Social

Les incidences sociales négatives identifiées concernent principalement la sécurité des systèmes d'information et la protection des données des clients. Des tentatives de phishing, des indisponibilités de services numériques ou des violations de données peuvent entraîner des pertes financières pour les

clients et une détérioration de la relation de confiance. Ces impacts sont concentrés dans les activités de relation client, de distribution de services bancaires digitaux et de gestion des systèmes informatiques.

À l'inverse, plusieurs impacts positifs ont été reconnus. Ils concernent notre politique RH, notamment en matière de mobilité interne, de formation continue, de conciliation entre vie professionnelle et vie privée, et de diversité et inclusion. Le dialogue social structuré avec les représentants du personnel renforce également ces impacts positifs.

En matière de clientèle, nous accordons une attention particulière à l'adaptation de nos produits et services aux besoins spécifiques des utilisateurs, ce qui constitue un facteur de fidélisation.

Les risques sociaux identifiés portent notamment sur l'augmentation des coûts de recrutement et de formation, en lien avec les tensions sur le marché de l'emploi.

En revanche, plusieurs opportunités se dégagent : l'amélioration du bien-être des collaborateurs permet de réduire les coûts de rotation du personnel, d'accroître leur engagement et leur productivité, et de renforcer l'attractivité de la Banque. De plus, l'offre de produits ESG permet de capter de nouveaux segments de clientèle et d'améliorer l'image de marque de la Banque.

Gouvernance

Nous n'avons pas identifié d'incidences négatives significatives sur la gouvernance à ce stade. En revanche, nous recensons plusieurs impacts positifs, notamment ceux résultant de notre engagement actionnarial et nos activités de mécénat, tant financier que sous forme de mise à disposition de compétences.

Du point de vue des opportunités, nous anticipons des gains en efficacité et en crédibilité grâce au renforcement de la gouvernance des données ESG et à l'amélioration des processus IT. Ces transformations internes soutiennent notre capacité à se conformer aux exigences réglementaires et à répondre aux attentes croissantes des parties prenantes.

Effets actuels et attendus sur le modèle économique, la stratégie et le processus décisionnel

Les IROs identifiés ont des effets directs sur notre positionnement stratégique. À court et moyen terme, l'exposition aux risques environnementaux, notamment dans le secteur immobilier, appelle à une revue approfondie des politiques de crédit et à l'intégration de critères environnementaux dans les décisions d'octroi.

À plus long terme, nous prévoyons d'adapter progressivement notre modèle économique pour accroître la part de nos produits alignés avec les objectifs de durabilité. La création d'une gamme de financements favorisant la transition énergétique constitue une réponse concrète à ces enjeux. Sur le plan social, nos politiques internes de gestion des talents, de diversité et de dialogue social sont appelées à être renforcées afin de préserver l'attractivité et la stabilité de notre Banque.

La gouvernance est également en cours d'évolution, avec la mise en place de mécanismes de pilotage dédiés aux enjeux ESG, une montée en compétence des équipes sur ces sujets, et une coordination renforcée entre les différentes équipes sollicitées.

Origine des incidences dans la stratégie ou le modèle économique

Les incidences identifiées trouvent pour la plupart leur origine dans le modèle économique de la Banque, basé sur l'octroi de crédits, la gestion d'actifs et la fourniture de services bancaires personnalisés. Certaines incidences environnementales découlent directement de la stratégie de financement adoptée, tandis que d'autres résultent des choix d'investissement réalisés. De même, les incidences sociales, positives ou négatives, sont liées à la culture organisationnelle, aux processus de digitalisation et à l'approche de la Banque en matière de gestion des talents et de relations clients.

Horizons temporels des incidences

Les incidences environnementales sont généralement susceptibles de se matérialiser à moyen et long terme (3 à 10 ans), notamment en raison de l'évolution réglementaire et des impacts progressifs du changement climatique. En revanche, les incidences sociales, en particulier celles liées à la cybersécurité ou à la satisfaction des collaborateurs, peuvent se manifester à très court terme. La Banque a ainsi intégré un horizon de trois ans dans ses analyses de probabilité, tout en tenant compte d'enjeux structurels pouvant émerger au-delà de cette période.

Lien entre la Banque et les incidences identifiées

Dans la majorité des cas, les incidences sont directement liées aux activités propres de la Banque (ex. financement, gestion RH, services digitaux). Toutefois, certaines incidences découlent également de relations d'affaires, notamment à travers les partenaires investis, les fournisseurs de données, ou encore les bénéficiaires de crédits octroyés.

Par exemple, un impact environnemental négatif peut résulter d'un projet financé par la Banque mais opéré par un tiers, tandis qu'un risque de cybersécurité peut naître d'une faille chez un prestataire de service numérique.

Incidences financières actuelles et risques d'ajustement comptable futur

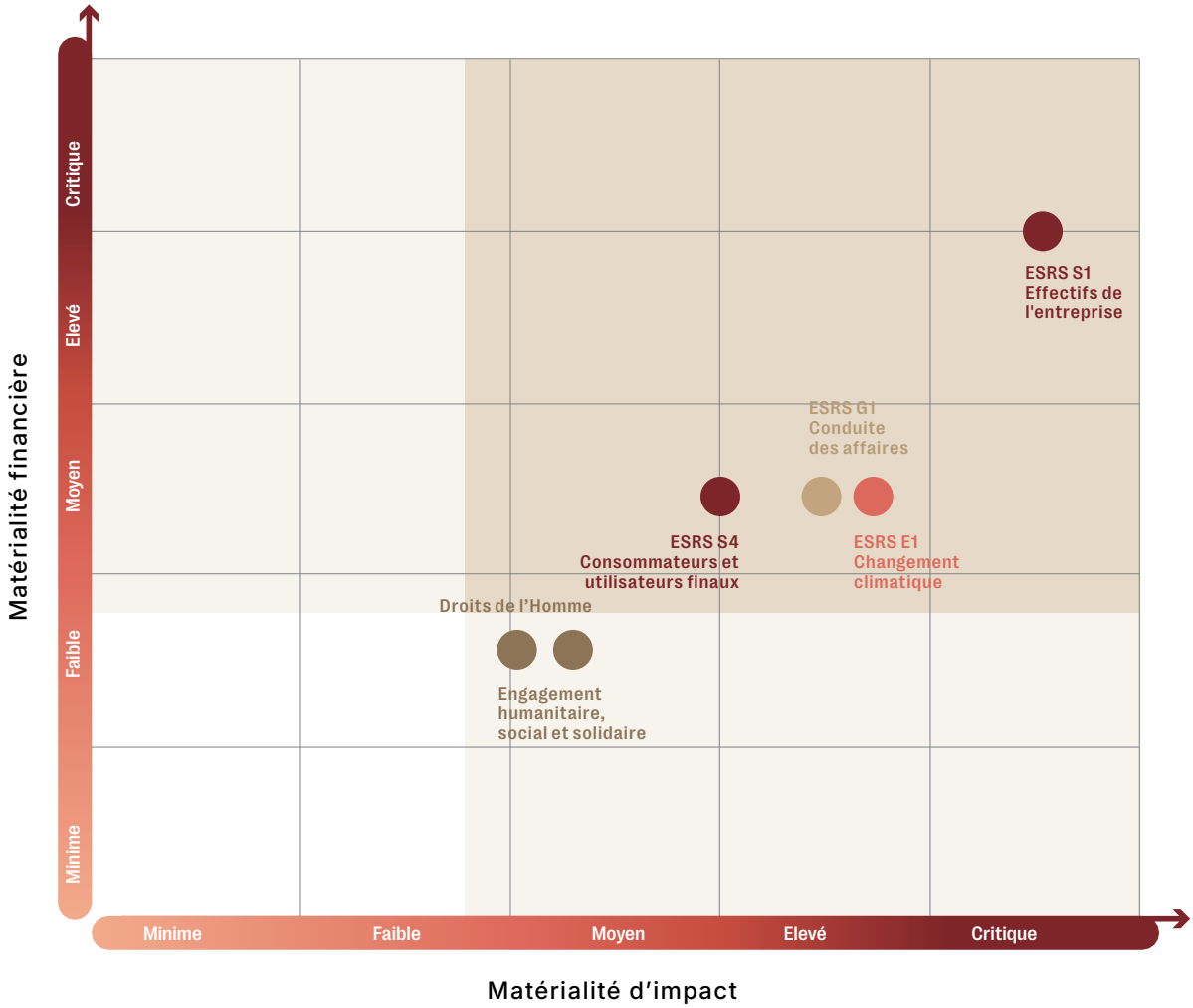
À ce stade, les incidences identifiées n'ont pas entraîné de modifications majeures des valeurs comptables déclarées dans les états financiers. Toutefois, certains risques présentent un potentiel significatif d'ajustement futur, notamment en lien avec la dévalorisation potentielle d'actifs financés exposés à des aléas climatiques ou à des réglementations environnementales renforcées.

Des opportunités pourraient également avoir des effets positifs sur les résultats futurs, notamment via la commercialisation de produits ESG ou la fidélisation de talents, qui influencent indirectement la performance financière.

Distinction entre les IROs couverts par les ESRS et ceux publiés de manière volontaire

La grande majorité des IROs identifiés dans cet exercice correspondent à des thématiques couvertes par les normes ESRS. Cependant, la Banque a également choisi de publier certaines informations supplémentaires non strictement requises, mais jugées pertinentes pour refléter ses spécificités ou répondre aux attentes de ses parties prenantes.

Matrice de double matérialité



Légende

Environnemental · Social · Gouvernance · Sujets Banque de Luxembourg

À la suite de l'exercice de double matérialité définissant les thématiques ESRS matérielles, les résultats ont été approuvés par notre ComEx. Un tableau récapitulatif des sujets matériels pour l'année 2024 se trouve dans l'Annexe 2 Table des Correspondances ESRS, avec mention des références de pages pour les informations correspondantes rapportées dans la présente déclaration.

Performance ESG

La durabilité fait partie intégrante de notre Maison depuis de nombreuses années, bien avant que le sujet ne devienne central dans le secteur bancaire. Cet engagement historique se traduit aujourd'hui par une stratégie ambitieuse, portée par des actions concrètes et un pilotage renforcé des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance.

1. Environnement

Nous réaffirmons notre engagement en faveur d'un développement durable en intégrant pleinement les enjeux climatiques dans notre stratégie et nos activités. Consciente de notre rôle dans la transition vers une économie bas carbone, nous poursuivons activement nos efforts pour réduire notre impact environnemental, soutenir des initiatives éco-responsables et contribuer à une économie plus verte et circulaire.

Cette section présente les mesures mises en place pour limiter les émissions de gaz à effet de serre liées à nos activités, notre consommation d'énergie, ainsi que les premières étapes de notre plan de transition climatique, en cours d'élaboration. Ce plan définira à terme la trajectoire à suivre pour contribuer à l'objectif de neutralité carbone d'ici 2050, en cohérence avec les ambitions du Groupe CMAF.

Cette section aborde également la manière dont nous prenons en compte les risques environnementaux dans notre gestion globale des risques, notamment les risques physiques et de transition liés au changement climatique, et leur intégration progressive dans nos processus d'évaluation et de décision.

Changement climatique

Empreinte carbone

Depuis maintenant 4 ans, nous avons mis en place un suivi de nos émissions de gaz à effet de serre (GES) – via le calcul de notre empreinte carbone qui se base sur une méthodologie reconnue à l'échelle internationale. Cette approche repose sur deux dimensions : nos émissions opérationnelles (également appelées 'empreinte interne') et nos émissions financées.

Le périmètre couvert comprend l'ensemble des émissions de gaz à effet de serre (GES) classées selon les trois scopes définis par le Greenhouse Gas (GHG) Protocol :

- Le scope 1 regroupe les émissions directes générées par des sources détenues ou contrôlées par la Banque, incluant notamment les émissions issues de la flotte de véhicules et l'usage de système de chauffage ;
- Le scope 2 couvre les émissions indirectes liées à la consommation d'énergie achetée, telles que l'électricité et l'énergie thermique utilisées pour le chauffage ou la climatisation des bâtiments ;
- Le scope 3 est subdivisé en deux catégories (les émissions indirectes opérationnelles et les émissions financées) :
  - Les émissions opérationnelles englobent les achats de biens et services (tels que les fournitures de bureau, événements internes et externes), la gestion des déchets, les immobilisations (matériel, mobilier, infrastructures), les déplacements professionnels ainsi que les trajets domicile-travail des collaborateurs,
  - Les émissions financées concernent quant à elles les émissions induites par les activités de financement et d'investissement de la Banque, telles que les prêts accordés aux entreprises, les portefeuilles d'actifs et les produits financiers proposés à la clientèle

Détail des émissions par poste du GHG Protocol

Scope 3 amont	Scope 1 et 2	Scope 3 aval
Achats de biens et de services (6195t)	**Activités propres et consommation des bâtiments** Consommation d'énergie et émissions liées aux bâtiments (2.153t)	**Activités financées** Financement sur l'ensemble des classes d'actifs **Investissements** Investissements directs de la Banque (436.083t)
Bien immobilisés (20t)		
Énergie en amont (397t)		
Transports en amont (11t)	**Flotte automobile** Véhicules Banque (1009t)	**Déchets générés** Financement sur l'ensemble des classes d'actifs (55t)
Déplacement des salariés Déplacements professionnels et domicile - travail des employés (886t)		

Périmètre de l'empreinte carbone de la Banque

ÉMISSIONS OPÉRATIONNELLES

Représente moins de 1 % de nos émissions totales

ÉMISSIONS FINANCÉES

Représente la quasi-totalité de nos émissions (plus de 99 %)

La mesure de notre empreinte carbone repose sur deux cadres méthodologiques reconnus :

- Pour notre empreinte interne nous appliquons les principes du Greenhouse Gas Protocol (GHG Procotol) et la Base carbone V23, enrichie des valeurs Global Warming Potential (GWP) et de l'Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) ;
- Pour les émissions financées (associées à nos activités de financement et d'investissement), nous utilisons la méthodologie du Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), conçue spécifiquement pour le secteur financier.[5]

L'un de nos objectifs clés est l'amélioration continue de la qualité des données utilisées. Dans le cadre du scope 3 émissions financées par exemple, nous visons ainsi à obtenir une part croissante de données primaires directement auprès de nos clients ou contreparties investis. En l'absence de telles données, nous nous appuyons sur des sources alternatives telles que la plateforme MSCI ESG Manager, dans le respect des niveaux de qualité définis par le cadre PCAF, afin de garantir la fiabilité et la traçabilité des résultats.

La gouvernance de l'empreinte carbone est assurée par l'équipe RSE, qui coordonne l'ensemble du processus de calcul et d'analyse. Cette mission mobilise un large éventail de métiers au sein de la Banque. Sur la partie opérationnelle, les Départements Ressources Humaines, Facility Management, IT et Communication jouent un rôle clé dans la collecte des données et la mise en œuvre des actions correctrices. Pour la partie liée aux émissions financées, les équipes Finance, Crédits, Entreprises & Entrepreneurs ainsi que d'autres experts métiers sont étroitement associés afin d'assurer une couverture complète et une compréhension fine des expositions carbone. Cette approche transversale et collaborative permet d'ancrer la gestion de l'empreinte carbone au cœur des processus internes de la Banque, en lien étroit avec notre stratégie de durabilité et nos engagements climatiques à long terme.

Nous nous sommes engagés dans une démarche structurée de décarbonation, avec pour ambition de contribuer à la neutralité carbone à l'horizon 2050. Pour y parvenir, nous nous sommes fixés des objectifs intermédiaires ambitieux à l'horizon 2030, fondés sur la réduction des émissions de GES couvrant l'ensemble des scopes 1, 2 et 3 (partie émissions financées). Cette trajectoire est soutenue par une politique rigoureuse de mesure et de pilotage de l'empreinte carbone de nos activités.

Plus de détails et des objectifs chiffrés pour chaque poste d'émission de l'empreinte carbone seront précisés dans le cadre du plan de transition de la Banque, dont la finalisation est prévue d'ici fin 2025. Ce plan constituera une feuille de route opérationnelle visant à structurer les actions à moyen et long terme pour concrétiser l'engagement de neutralité carbone.

5 La méthodologie PCAF consiste à quantifier les émissions de gaz à effet de serre en fonction des prêts et investissements d'une institution financière. Elle fournit un cadre standardisé pour évaluer les émissions de carbone des actifs financiers, facilitant ainsi la comparabilité et la transparence.

Emissions brutes de GES

	Année de référence: 2021	2023	2024
Émissions de GES scope 1			
Émissions brutes de GES de scope 1 (teqCO2)	1 673	1 078	916
Émissions de GES scope 2			
Émissions brutes de GES de scope 2 fondées sur la localisation (teqCO2; "location based")	2 054	2 013	2 246
Émissions brutes de GES de scope 2 fondées sur le marché (teqCO2; "market based")	62	161	316
Émissions significatives de GES scope 3			
Émissions totales brutes indirectes de GES de scope 3 (teqCO2) [6 7]	1 039	469 758	443 647
1. Biens et services achetés	464	2 712	6 195
2. Biens d'investissement	8	50	20
3. Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie (non incluses dans les périmètres 1 et 2)	531	419	397
4. Transport et distribution en amont	0	0	11
5. Déchets produits lors de l'exploitation	35	32	55
6. Voyages d'affaires	0	65	58
7. Déplacements domicile-travail des salariés	0	858	828
15. Investissements (année de référence 2023)	Non applicable	465 623	436 083

Émissions brutes de GES de scope 3 (émissions financées)

	2023	2024
Émissions ges (tco2e)		
Total Scope 3 - émissions financées du bilan (scope 1 & 2)	195 347	207 236
Total Scope 3 - émissions financées du bilan (scope 3)	270 276	228 847
Total	**465 623**	**436 083**

6 Le périmètre du Scope 3 a été étendu entre 2023 et 2024 pour couvrir l'ensemble des biens et services achetés.
7 Les émissions totales brutes indirectes de GES de scope 3 sont fondées sur la localisation ("location based") comme définies par le GHG Protocol. Sur base du marché ("market based"), les activités relevant des secteurs combustibles et de l'énergie (hors scope 1 et 2) représentent 437teqCO2 en 2021 et 258 teqCO2 en 2024.

Politiques liées à l'atténuation du changement climatique

Consciente des enjeux climatiques et de notre responsabilité environnementale, nous avons formalisé notre démarche par l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique environnementale structurée. Celle-ci vise à encadrer l'ensemble de nos actions en matière de réduction de notre empreinte carbone, tout en assurant une amélioration continue de nos performances énergétiques. Dans ce cadre, des audits énergétiques ont été réalisés sur les principaux bâtiments occupés ou détenus par la Banque. Ces diagnostics ont permis d'identifier plusieurs leviers d'optimisation, dont une grande partie a d'ores et déjà été mise en œuvre. Le suivi rigoureux de ces mesures permet d'en évaluer l'efficacité et de prioriser les investissements futurs.

Chaque année, des ressources financières sont allouées à des projets ciblés d'amélioration énergétique, portant notamment sur le renouvellement des systèmes de chauffage, de ventilation et de climatisation ou encore sur la modernisation des équipements techniques. Par ailleurs, la Banque a mis en place un système de monitoring en temps réel de la consommation énergétique, permettant un pilotage proactif des installations et une détection rapide des dérives. Ce dispositif est complété par une analyse régulière des factures énergétiques, garantissant une cohérence entre les données mesurées et les consommations réelles.

Ces actions s'inscrivent dans une approche plus large d'achats responsables et de gestion durable des ressources. Qu'il s'agisse d'équipements, de services ou de fournitures, les décisions d'achat majeures intègrent désormais systématiquement des critères RSE. L'ensemble de ces initiatives contribue à ancrer la transition énergétique au cœur de nos priorités opérationnelles.

Dans le prolongement de notre engagement pour la transition énergétique, nous poursuivons nos efforts en matière de production et d'utilisation d'énergies renouvelables. Une étape significative a été franchie avec l'installation de 26 panneaux photovoltaïques en 2024 sur le toit du bâtiment situé au 14, Boulevard Royal. Cette installation, couvrant une surface d'environ 50 m², permet une autoconsommation théorique de 10,3 MWh par an. Elle témoigne de notre volonté de nous inscrire dans une logique de production décentralisée, en complément des efforts déjà entrepris pour réduire la consommation énergétique de nos infrastructures.

Au-delà de cette initiative, nous avons également fait le choix d'une alimentation exclusivement en électricité d'origine renouvelable pour l'ensemble de nos sites dont nous sommes propriétaires. En recourant à une énergie certifiée 100 % verte, nous contribuons activement à la réduction de nos émissions indirectes (scope 2) et renforçons ainsi notre empreinte environnementale positive.

Au Luxembourg, nos fournisseurs garantissent que notre consommation énergétique (gaz et électricité) est couverte exclusivement par de l'énergie renouvelable. En Belgique, notre approche se base sur un mix d'énergies renouvelables, avec un calcul des émissions basé sur l'analyse du cycle de vie (ACV) du produit.

Dans le cadre de notre politique environnementale, nous avons obtenu le label SuperDrecksKëscht® fir Betriber, une distinction décernée aux organisations luxembourgeoises qui s'engagent activement dans une gestion durable de leurs déchets. L'obtention de ce label implique une série de mesures concrètes mises en place par la Banque : tri rigoureux des déchets selon des filières spécialisées, stockage sécurisé et conforme, recours à des prestataires de collecte certifiés, et suivi précis des flux de déchets dangereux et non dangereux. Ce label traduit notre volonté de structurer notre performance environnementale de manière continue, mesurable et conforme aux standards nationaux et vient compléter les engagements déjà pris dans le cadre de notre stratégie RSE globale.

En complément, les collaborateurs sont sensibilisés et formés à des pratiques responsables, notamment à travers des campagnes internes d'information sur la réduction, le tri et la valorisation des déchets. La politique environnementale de la Banque s'étend également à ses processus d'achats, avec une volonté affirmée de collaborer avec des partenaires partageant ses engagements en matière de responsabilité sociétale. Un processus de due diligence RSE est en cours de mise en place pour évaluer les pratiques des fournisseurs principaux avant tout engagement. Cette évaluation reposera sur un questionnaire dédié, permettant d'identifier l'existence d'une stratégie environnementale formelle, la publication éventuelle d'un rapport de durabilité, ainsi que l'adhésion à un code d'éthique ou de conduite. Cette approche nous permettra de sécuriser nos chaînes d'approvisionnement tout en favorisant les acteurs engagés dans une démarche de développement durable.

La Banque accorde également une attention particulière à la sensibilisation et à la mobilisation de ses collaborateurs. À cet effet, nous avons déployé la formation immersive The Week, initialement suivie par les membres du ComEx et N-1 du ComEx, puis progressivement ouverte à l'ensemble des collaborateurs. Fin 2024, plus de 100 personnes

avaient déjà suivi ce parcours, conçu pour renforcer la compréhension des enjeux climatiques et susciter l'engagement collectif. À l'issue de la formation, les participants sont invités à partager des idées concrètes pour améliorer l'empreinte environnementale de la Banque. Celles-ci sont analysées par l'équipe RSE, en lien avec le Forum RSE et le Comité de gestion RSE, afin d'évaluer leur faisabilité et de déterminer les actions à mettre en œuvre. Cette dynamique participative favorisera l'émergence de solutions innovantes, portées par les équipes et en cohérence avec les engagements stratégiques de la Banque.

Nous agissons également sur la consommation d'eau, avec l'installation d'équipements de régulation et de systèmes d'alerte en cas de détection d'anomalies ou de surconsommations. Ces dispositifs permettent d'optimiser la consommation dans les bâtiments tout en sensibilisant les utilisateurs aux bons réflexes quotidiens.

Parallèlement, des efforts sont menés en matière de mobilité durable, en encourageant les alternatives aux déplacements individuels motorisés, à travers notamment des infrastructures pour les vélos, des bornes de recharge électrique, ou des politiques internes de transport plus durables.

Sur le plan des émissions financées, nous renforçons la transition écologique à travers deux leviers complémentaires : d'une part, en s'apprêtant à engager un dialogue avec nos clients professionnels les plus émetteurs, dans le but de les accompagner vers des modèles économiques plus sobres en carbone ; et d'autre part, en développant et en proposant des produits financiers durables, tels que des prêts de transition ou des financements verts, conçus pour soutenir les projets ayant un impact environnemental positif.

Cette approche multidimensionnelle traduit notre volonté de faire évoluer nos activités vers un modèle plus résilient, plus sobre et plus responsable.

Plan de transition

Nous avons d'ores et déjà défini des objectifs pour l'année 2025 avec les métiers de la Banque afin de réduire nos émissions.

Notre premier focus est la réduction de notre empreinte interne, ce qui passe notamment par :
- L'optimisation d'énergie de nos bâtiments ;
- L'amélioration de notre gestion de déchets et d'achats ;
- La transition de notre flotte de véhicules vers des solutions électriques.

Même si ces émissions représentent moins de 1% de nos émissions mesurées, nous considérons qu'il est important d'agir sur l'ensemble des émissions et de nombreuses actions sont menées pour baisser notre empreinte interne.

Le second axe porte sur la gestion de nos émissions financées. Cela passe notamment par :
- L'intégration de critères ESG dans nos décisions d'investissement et de financement ;
- La réduction progressive de notre exposition aux secteurs les plus émetteurs ;
- L'augmentation de nos financements verts via les prêts de transitions (entreprises et banque privée, prévue pour 2025) ;
- L'affinement de notre gamme de produits durables pour l'adresser à l'intégralité de notre clientèle.

En 2024, la Banque ne dispose pas d'un plan de transition formalisé. Cependant, nous reconnaissons l'importance cruciale d'une telle démarche dans le contexte de l'urgence climatique et des attentes croissantes de nos parties prenantes. Dans ce contexte, nous avons entamé un processus actif pour développer un plan de transition robuste et ambitieux.

Nous travaillons actuellement à l'élaboration d'une trajectoire de réduction de nos émissions de gaz à effet de serre (GES), avec pour objectif d'adopter un plan de transition dans les 12 prochains mois. Cet exercice comprend :
- L'établissement d'un inventaire précis de nos émissions actuelles, réalisé annuellement dans le cadre du calcul de notre empreinte carbone ;
- L'identification des principaux leviers de réduction de nos émissions ;
- La définition d'objectifs de réduction ambitieux mais réalistes à court, moyen et long terme, alignés sur les recommandations scientifiques les plus récentes ;
- L'élaboration d'une feuille de route détaillée incluant :
  - Des actions concrètes pour réduire notre empreinte carbone directe et indirecte ;
  - Des mesures visant à intégrer les considérations climatiques dans nos décisions ;
  - Un calendrier de mise en œuvre et des indicateurs de suivi.

Ce plan aura pour vocation d'être évolutif. Il sera régulièrement révisé et mis à jour pour refléter les avancées scientifiques et les meilleures pratiques du secteur. En attendant la finalisation de notre plan de transition, nous continuons en parallèle à mettre en œuvre des initiatives visant à réduire notre impact environnemental et à soutenir la transition de nos clients.

Approche d'investissement responsable

La signature par BLI des Principes pour l'investissement responsable de l'ONU (UN PRI) en 2017 a marqué une étape structurante dans l'intégration des critères ESG au sein de la gestion d'actifs de la Banque de Luxembourg. En cohérence avec notre philosophie d'investissement à long terme, ces critères ESG sont désormais intégrés de manière systématique dans nos décisions d'investissement.

Depuis, la Banque et BLI ont enrichi leur approche en y intégrant d'autres dimensions clés, notamment :

- La prise en compte des controverses qui consiste à évaluer l'implication potentielle ou avérée d'une entreprise dans des incidents ou des pratiques problématiques sur les plans sociétal, environnemental ou de gouvernance ;
- Les exclusions sectorielles appliquées aux entreprises dont les activités ne sont pas en ligne avec nos politiques sectorielles, telles que détaillées dans la suite du présent rapport.

Bien qu'il n'existe pas de définition officielle de l'investissement responsable et durable et que ce terme regroupe différentes pratiques et méthodologies visant à offrir aux investisseurs une approche plus alignée sur leurs valeurs et préoccupations, nous différencions à la Banque les investissements selon quatre grandes catégories :

Les investissements TRADITIONNELS	Les investissements RESPONSABLES	Les investissements DURABLES	Les investissements À IMPACT
Retour sur investissement financier			
	Évaluation des risques et opportunités ESG		
		Volonté de financer une économie plus durable	
			... avec additionnalité de l'investissement.

- Les investissements traditionnels, qui sont généralement axés sur la maximisation des rendements financiers, sans tenir compte des critères ESG ;
- Les investissements responsables, où nous intégrons des critères ESG dans le processus de sélection des investissements. L'objectif est de générer des rendements financiers tout en encourageant les entreprises à intégrer des pratiques plus vertueuses en termes de processus et de politique ESG. À la Banque, nous pratiquons l'investissement responsable par l'utilisation de l'exclusion (au niveau sectoriel et des controverses) et via l'intégration des ratings ESG de notre fournisseur de données MSCI (approche « Best-in-Class ») dans notre méthodologie ;
- Les investissements durables, qui intègrent – en plus des critères ESG – la notion de durabilité à long terme dans le processus d'investissement. L'objectif est de générer des rendements financiers tout en investissant dans des entreprises qui favorisent le développement durable, c'est-à-dire qui contribuent aux Objectifs de Développement Durable (ODD), sans causer de préjudice significatif à d'autres objectifs environnementaux ou sociaux ;
- Les investissements à impact, qui vont encore plus loin en cherchant à générer un impact social ou environnemental positif intentionnel, mesurable, mais surtout additionnel. Il s'agit d'une approche proactive visant à résoudre des problèmes sociaux et environnementaux pressants, tels que la pauvreté, le changement

climatique ou l'accès aux soins de santé. L'aspect clé de l'investissement à impact réside dans son concept d'additionnalité, ce qui signifie que sans cet investissement, l'impact positif cherché n'aurait pas pu se réaliser.

Nous avons fait le choix de respecter le cadre des recommandations des Principes de l'Investissement Responsable et d'avoir pour objectif d'identifier l'alignement des revenus des sociétés détenues en portefeuille aux Objectifs de Développement Durable (ODD). Pour l'atteindre, nous avons opté pour le fournisseur de données MSCI.

Politiques d'exclusion

Dans le cadre de nos activités de financement et d'investissement, nous sommes amenés à examiner des opérations impliquant des secteurs sensibles exposés à des risques sociaux et environnementaux significatifs. Conscients de notre responsabilité en la matière et en tant que filiale à 100% du Groupe CMAF, nous nous engageons à adopter une politique alignée sur les orientations stratégiques du Groupe et en cohérence avec sa propre démarche de développement durable. L'ambition du Groupe est d'accompagner ses clients dans la transformation de leur modèle d'affaires et de contribuer activement à la lutte contre le réchauffement climatique, la réduction de la biodiversité et la préservation de l'environnement.

Dans cette optique, CMAF a renforcé les critères d'application de ses politiques sectorielles en intégrant des grilles d'analyse spécifiques à chaque secteur d'activité. Ces grilles prennent en compte les notations non financières des contreparties, permettant ainsi une évaluation plus objective de leur performance en matière ESG. Cette démarche vise à promouvoir des relations d'affaires éthiques et à enrichir l'analyse financière par une approche responsable.
Les politiques sectorielles couvrent plusieurs secteurs clés :

- Mobilité (aérien, maritime, routier) : Financement strictement limité aux actifs sobres en émission carbone afin d'accélérer la décarbonation des transports ;
- Charbon : Exclusion des entreprises dont l'activité repose significativement sur l'exploitation du charbon, avec un objectif de sortie totale du financement du charbon d'ici 2030 ;
- Hydrocarbures : Arrêt du financement de nouveaux projets d'exploration et de production, avec des critères de restriction évolutifs pour les entreprises actives dans les hydrocarbures non conventionnels ;
- Minier : Interdiction de financer des projets présentant des risques critiques pour l'environnement et la biodiversité, notamment en zones protégées ;
- Énergie nucléaire civile : Encadrement strict des opérations et conseils financiers, en veillant au respect des normes et réglementations internationales ;
- Défense et sécurité : Refus de participation aux opérations impliquant des armes controversées et respect de principes rigoureux quant aux financements d'entreprises du secteur ;
- Déforestation : Mise en place de mesures de contrôle afin d'éviter toute intervention contribuant à la déforestation ou à la dégradation des écosystèmes forestiers ;
- Agriculture : Soutien des agriculteurs avec des mesures fortes (e.g., subventions et primes d'accompagnement pour financer les frais de certification des labels environnementaux) ;
- Immobilier : Soutien à la rénovation énergétique et thermique et aux objectifs de décarbonation du secteur immobilier.

À l'image de notre approche en matière d'investissement, notre politique de financement repose sur des principes de prudence et de responsabilité, afin d'accompagner nos clients dans une croissance durable et maitrisée, tout au long de leur parcours. Nos décisions de crédit s'appuient ainsi sur une double analyse financière et non financière, intégrant nos politiques d'exclusion et sectorielles. Cela garantit que nos financements ne soutiennent pas les activités contraires à nos engagements environnementaux, sociaux ou de gouvernance.

Intégration des risques climatiques dans notre stratégie

Nous adoptons une approche progressive et adaptée pour intégrer les risques climatiques et environnementaux (RCE) dans notre stratégie, en tenant compte des spécificités de nos différents métiers. Ces approches s'appuient sur plusieurs leviers complémentaires, en ligne avec les meilleures pratiques du marché.

Cinq approches principales ont été définies selon la nature des activités :
- L'exclusion des actifs très bruns ou controversés, consistant à éviter les financements ou investissements dans des secteurs ou activités particulièrement polluants ou contraires aux engagements éthiques et environnementaux de la Banque ;
- L'engagement et le soutien des actifs durables, en orientant les financements vers des projets à impact environnemental positif ou alignés avec la transition écologique ;
- L'accompagnement de la transition conditionné à la performance, par le biais de financements associés à des objectifs mesurables en matière de durabilité ;
- La sélection « best effort » des entreprises en transition rapide, qui vise à soutenir les entreprises présentant une trajectoire crédible et accélérée de réduction de leur empreinte carbone ;
- L'approche « best-in-class », qui privilégie les acteurs les plus vertueux dans leur secteur d'activité en matière environnementale.

L'application de ces approches varie en fonction du métier concerné :
- Financement : Nous appliquons activement les politiques sectorielles du Groupe pour exclure les secteurs très émissifs et controversés. Concernant l'immobilier, nous travaillons actuellement à adapter la politique au contexte spécifique du marché local, qui diffère du marché français, notamment en ce qui concerne les différences réglementaires telles que les certificats énergétiques. Nous proposons également une offre de prêts de transition énergétique ou écologique, ainsi que des financements durables conditionnés à la performance ESG de l'entreprise bénéficiaire.
- Investissement : Les politiques sectorielles du Groupe s'appliquent pleinement au financement, et sont mises en œuvre côté investissement lorsqu'elles le prévoient explicitement et que les activités concernées entrent clairement dans leur périmètre d'application.

L'identification des RCE s'appuie sur une méthodologie croisant l'analyse de la matérialité des activités de la Banque avec la sensibilité potentielle de ces activités aux risques environnementaux. Cette approche tient compte des concentrations par secteur économique, zone géographique, marché, produit ou service.

Cette intégration implique l'identification des activités pouvant être sensibles à des facteurs climatiques ou liés à l'environnement, qu'ils soient physiques ou de transition, et l'appréciation de la matérialité de l'impact potentiel. Cette identification évolutive tient compte de l'environnement de la Banque, son offre et l'évolution des indicateurs techniques disponibles. A cette identification de sensibilité aux facteurs climatiques ou liés à l'environnement suit celle de la potentielle transmission aux risques bancaires, notamment, plus particulièrement pour la Banque, les risques de crédit, les risques opérationnels, dont les risques réputationnels et juridiques, et les risques stratégiques et d'activité.

La démarche est conduite à travers des ateliers collaboratifs avec les métiers clés, sur la base d'un catalogue de facteurs de risques climatiques et environnementaux potentiels, permettant de guider les réflexions. Cette phase d'échange permet d'affiner une liste restreinte de RCE jugés les plus matériels pour la Banque, d'identifier les risques quantifiables, et d'évaluer les besoins en matière de données (internes ou externes). Les interactions avec le cadre réglementaire ESG en vigueur sont systématiquement prises en compte pour assurer la cohérence et l'alignement des analyses.

Cette analyse a été renforcée par plusieurs travaux spécifiques, notamment :
- L'étude de la sinistralité en matière de risques opérationnels sur une fenêtre temporelle de 20 ans ;
- L'inventaire des produits et services de la Banque au prisme des enjeux climatiques ;
- Le suivi des progrès réalisés dans l'évolution des dispositifs de contrôle, la collecte de données clients et marchés, l'analyse des expositions et des garanties reçues.

Les résultats consolidés issus de ce travail sont validés par le ComEx, assurant ainsi un alignement stratégique fort et une prise en compte des RCE à tous les niveaux de l'organisation.

Les risques climatiques et environnementaux identifiés comme pertinents pour les activités de la Banque sont présentés dans le tableau ci-dessous.

RISQUES LIÉS AU CLIMAT ET À L'ENVIRONNEMENT

PHYSIQUE

Climatique aigu	Climatique chronique
Augmentation de fréquence et de sévérité d'évènements climatiques extrêmes (aigu), et l'aggravation des changements climatiques graduels (chronique), provoquant des dégradations ou destructions d'actifs immobiliers ou d'infrastructures, et des perturbations des opérations des entreprises et des acteurs financiers	
Inondations *Valeurs des suretés immobilières* *Solvabilité des Entreprises*	**Variation des températures** *Solvabilité des Entreprises*
Tempêtes / Grêle / Neige *Valeurs des suretés immobilières* *Solvabilité des Entreprises*	**Variation des précipitations** *Solvabilité des Entreprises*
Sécheresse / rétractation de sols *Valeurs des suretés immobilières*	**Stress hydrique** *Solvabilité des Entreprises*
Vagues de chaleur / canicules *Solvabilité des Entreprises*	

TRANSITION

Réglementation	Technologique	Comportemental
Répercussions de la transition vers une économie bas carbone, telles que les politiques climatiques (taxe carbone, interdiction des véhicules thermiques, etc.), les innovations technologiques disruptives et les changements de préférences/comportements, engendrant des chocs économiques avec des implications financières (rentabilité des activités, réévaluations brutales d'actifs et des rendements attendus dans certains secteurs, etc).		
Nouvelles réglementations impliquant une valeur / un rendement plus faible sur un bien immobilier *Valeurs des suretés immobilières*	**Nouvelles technologies générant des difficultés d'adaptation** *Solvabilité des Entreprises*	**Intérêt en baisse pour les biens moins performants énergiquement** *Valeurs des suretés immobilières*
Nouvelles réglementations impliquant une réorientation des investissements *Valeurs des titres nantis* *Base sous commissions* *Portefeuille propre*		**Changement de préférences non anticipé** *Solvabilité des Entreprises*
Nouvelles réglementations impliquant des coûts d'adaptation substantiels *Solvabilité des Entreprises* *Coûts / Rentabilité Banque*		**Intérêt en baisse pour les solutions sans considération ESG, ou surestimation de l'intérêt** *Base sous commissions* *Coûts développement service/produit*
Greenwashing (même non-intentionnel) *Conformité* *Réputation*		

Depuis l'exercice au 31/12/2024, l'approche normative de l'Internal Capital Adequacy Assessment Process (ICAAP) (semestriel) intègre des hypothèses de stress en risques climatiques physiques et de transition, conformément à la méthodologie de la maison mère de la Banque.

2. Social

Gestion responsable des ressources humaines

Nous plaçons l'humain au cœur de notre stratégie et considérons nos collaborateurs comme un levier essentiel de notre performance et pérennité. Conscients de notre responsabilité sociale, nous nous engageons à offrir un environnement de travail inclusif, équitable et respectueux des droits fondamentaux de chacun. L'égalité des chances, la diversité, l'inclusion et le respect des conditions de travail sont des priorités intégrées à tous les niveaux de l'organisation. Dès l'entrée en fonction, nous veillons à offrir à chaque collaborateur un cadre bienveillant, propice à l'épanouissement personnel et professionnel. Attirer, accompagner et fidéliser les talents constitue un axe stratégique essentiel, dans une dynamique continue de transformation et de renforcement de la culture d'entreprise.

Cette section présente les actions mises en place pour garantir l'égalité de traitement et de rémunération, améliorer les conditions de travail, protéger les droits des travailleurs et favoriser l'inclusion de tous dans une démarche durable et responsable.

Caractéristiques de nos collaborateurs

Dans le cadre du présent rapport, les effectifs pris en compte correspondent aux effectifs propres de la Banque, c'est-à-dire aux salariés disposant d'une relation contractuelle directe avec l'entreprise. Sont inclus : les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), les salariés en contrat à durée déterminée (CDD). En revanche, ne sont pas intégrés dans le périmètre : les stagiaires écoles, les mandataires sociaux, les intérimaires, ni les prestataires externes. Les effectifs sont comptabilisés en équivalent temps plein, qu'ils soient employés à temps plein ou à temps partiel, ce dernier étant exprimé en pourcentage d'un temps plein.

Nous nous appuyons sur une structure d'effectifs stable, engagée et marquée par une diversité riche à plusieurs niveaux. Cette diversité ne se limite pas à l'origine culturelle ou à la nationalité — bien que de nombreuses nationalités soient représentées au sein de nos équipes — mais inclut également la variété des parcours, des expériences professionnelles, des âges, des compétences et des perspectives. Nous veillons à assurer une juste représentation des femmes et des hommes à tous les niveaux, soutenue par une politique active d'égalité des chances. Le faible taux de rotation du personnel ainsi que l'investissement en formation témoignent également d'un environnement de travail stimulant, inclusif et propice à l'épanouissement. Cette combinaison de stabilité, de diversité et d'engagement humain est un facteur clé de résilience et d'innovation pour nous accompagner dans notre stratégie sur le long terme.

Par sexe

Sexe	Nombre de salariés (effectifs)
Masculin	626
Féminin	524
Total salariés	1150

Effectif moyen [8]

Hommes	605
Femmes	514
Total effectif	1119

Autres travailleurs à la Banque

229	62
agents externes[9]	stagiaires[10]

Par type de contrat et sexe

	Femmes	Hommes	Total
Nombre de salariés (effectif/ETP)	524 / 484	626 / 615	1150 / 1099
Nombre de salariés permanents (effectif/ETP)	519 / 479	624 / 613	1143 / 1092
Nombre de salariés temporaires (effectif/ETP)	5 / 5	2 / 2	7 / 7
Nombre de salariés au nombre d'heures non garanti (effectif/ETP)	-	-	-
Nombre de salariés à temps plein (effectif/ETP)	328 / 328	569 / 569	897 / 897
Nombre de salariés à temps partiel (effectif/ETP)	196 / 156	57 / 45	253 / 201

8 L'effectif correspond à l'effectif total au 31/12/2024, tandis que l'effectif moyen est la moyenne entre l'effectif au 31/12/2023 (1186) et au 31/12/2024 (1150).
9 Salariés de prestataires externes aux accès actifs au 31/12/2024 sans indication d'équivalent temps plein ou de durée de mission.
10 Stagiaires présents au sein de la Banque au cours de l'année 2024, sans indication de durée ou d'activité au 31/12/2024.

Turnover

Sexe	Nombre de départs	Taux de rotation
Masculin	40	7%
Féminin	36	7%
Total salariés	76	7%

Âge et années de service

Luxembourg et Belgique		
	Hommes	Femmes
Âge moyen	42	43
Nombre moyen d'année en service	11	12

Nationalités à la Banque

	Hommes	Femmes
Nombre de nationalités représentées	13	19

Employés dans l'encadrement supérieur[11]

Sexe	Nombre total	Taux
Masculin	25	74 %
Féminin	9	26 %

Répartition des salariés par tranche d'âge

	Homme	Femmes	Total
Moins de 30	100	70	**170**
30-49	342	276	**618**
50 et plus	184	178	**362**
Total	**626**	**524**	**1150**

11 L'encadrement supérieur correspond au ComEx et N-1 du ComEx.

Politiques liées aux effectifs de l'entreprise

Nous avons mis en œuvre des politiques structurées en matière de diversité, d'équité et d'inclusion (DEI), de lutte contre la discrimination, ainsi que de mobilité interne afin de garantir un environnement de travail équitable pour l'ensemble de nos collaborateurs.

→ Politique DEI

Notre politique DEI formalise nos engagements chiffrés en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. D'ici 2030, nous nous engageons à :

- Soutenir la mixité des genres dans les postes représentés aux CA, ComEx et aux fonctions impliquant une responsabilité managériale et atteindre une représentation de 40% de femmes;
- Atteindre une représentation paritaire (50%) des genres parmi les fonctions cadres.

Dans cette politique, dont la dernière mise à jour remonte à septembre 2024 à la suite des récentes publications de la CSSF et qui a été validée par le ComEx et le CA, nous affirmons notre engagement à garantir l'absence de toute forme de discrimination fondée sur les critères de diversité tels que définis par le cadre légal et réglementaire — notamment, sans s'y limiter, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, la couleur de peau, la langue, le handicap, la nationalité, la religion ou les convictions.

→ Discrimination et guide DEI

La Banque de Luxembourg définit, dans son guide à destination des collaborateurs (Diversité, Equité, Inclusion : Un guide et des outils pour défier nos croyances limitantes et nos comportements), la discrimination comme un comportement induit par les stéréotypes et les préjugés. Il consiste à appliquer un traitement différentiel et inégal à des personnes ou des groupes en raison de leur origine, de leur appartenance ou de leurs opinions, réelles ou supposées.

Dans sa politique Diversité, Equité & Inclusion dont la dernière revue est datée du 24 septembre 2024, la Banque de Luxembourg spécifie, parmi ses objectifs, la garantie d'absence de toute discrimination fondée sur les critères relevant de la diversité (critères tels que définis dans le cadre légal et réglementaire, notamment mais pas exclusivement : le sexe ou l'orientation sexuelle; l'âge ; la couleur de peau ; la langue ; le handicap ; la nationalité ; la religion ou les convictions...) afin d'offrir aux collaborateurs de la Banque, ainsi qu'à ses partenaires, un environnement professionnel respectueux de chacun dans son individualité.

Ladite politique liste :

- Les objectifs de la Banque en matière de Diversité, Equité & Inclusion ;
- Son champ d'application ;
- Son dispositif (processus décisionnels, actions de sensibilisation et culture d'entreprise, dispositif dédié à l'organe de direction, dispositif applicable à l'ensemble de l'effectif et monitoring).

Cet engagement vise à assurer à nos collaborateurs et partenaires un environnement de travail respectueux, où chacun est valorisé dans son individualité.

Pour rééquilibrer le vivier de talents, nous avons mis en place des actions temporaires ciblées, telles que le recrutement de 70% de talents féminins (Bac+5 et moins de 35 ans) ; ainsi que l'instauration systématique de shortlists mixtes pour les recrutements externes sur des postes à responsabilité, afin de valoriser, à compétences égales, le genre actuellement sous-représenté.

Afin de s'aligner avec les engagements de notre maison mère, et de répondre aux besoins de nos collaborateurs, nous implémentons également des actions se destinant à considérer la diversité dans un spectre plus large.

En 2024, la Banque a intensifié ses initiatives, notamment avec l'événement 'Flip it to test it !' lors de la journée luxembourgeoise de la diversité, qui a encouragé un questionnement, tant individuel que collectif, sur la définition d'inclusion et d'exclusion, ainsi que sur les situations où ces concepts se manifestent.

Quatre thématiques seront particulièrement considérées dès 2025, visant à :

- Mieux comprendre et valoriser la diversité culturelle au sein des équipes ;
- Mieux accompagner les personnes neurotypiques;
- Mieux comprendre les défis des personnes en situation de handicap ;
- Favoriser un environnement inclusif pour les personnes LGBTQIA.

Interaction avec nos effectifs

Nous reconnaissons que les intérêts, les points de vue et les droits de nos collaborateurs sont essentiels pour éclairer notre stratégie globale et notre modèle économique.

Dans ce contexte des enquêtes, telles que la campagne biennale 'Vous avez la Parole' sont proposées.

Les thématiques abordées dans cette enquête couvrent un large éventail de domaines tels que l'équilibre entre la vie professionnelle et personnelle, les conditions matérielles, la gestion du changement, la stratégie et la communication interne, le leadership, la reconnaissance, la formation, la carrière, ou encore l'engagement environnemental. Ces thématiques permettent de dresser un portrait complet du ressenti des collaborateurs au sujet de leur environnement de travail, des pratiques managériales et de la culture d'entreprise.

Le taux de participation pour la troisième édition à la Banque, réalisée en 2024, a atteint 85%, marquant une augmentation de 12 points par rapport à l'édition précédente de 2022 (73%). Ce taux de participation élevé témoigne de l'intérêt et de l'engagement des collaborateurs envers ce processus d'écoute et d'amélioration continue.

Cette campagne est un outil qualitatif permettant d'obtenir des retours directs et sincères de manière anonyme. Les résultats sont communiqués à la direction, aux responsables de départements et aux différentes équipes et permettent d'identifier des points de force, sujets prioritaires et bonnes pratiques, et ainsi de définir des plans d'actions au plus proche des préoccupations à mettre en œuvre.

Par ailleurs, la délégation représentant les employés joue un rôle crucial dans cette dynamique de reconnaître les intérêts, les points de vue et les droits des employés. Elle agit comme un intermédiaire entre les collaborateurs et les Ressources Humaines, veillant à ce que les préoccupations des employés soient entendues et prises en compte. Cette représentation contribue à établir un dialogue constructif et à promouvoir un climat de confiance au sein de l'organisation.

Dans le but de s'assurer que les voix de nos employés potentiellement vulnérables, notamment ceux en situation de handicap, soient entendues, nous avons institué plusieurs mesures supplémentaires.

En été 2024, nous avons réalisé un autodiagnostic (HandiDiag) pour identifier les opportunités d'intégration de diverses formes de handicap, permettant ainsi d'affiner nos politiques et pratiques en matière d'inclusion.

Depuis 2024, la fonction HR & Care Counselor a été mise en place entres autres pour accompagner l'intégration et l'insertion des personnes en situation de handicap.

La création de cette fonction de HR & Care Counselor marque une étape importante dans le soutien des employés confrontés à des situations de vulnérabilité, qu'elles soient temporaires ou constantes, ainsi qu'à des périodes de transition professionnelle et personnelle. Ce rôle assure une écoute attentive et un échange en toute confidentialité et sans jugement. Le HR & Care Counselor est également chargé de mettre en place diverses initiatives et actions de sensibilisation visant à promouvoir le bien-être des salariés et à prévenir les risques psychosociaux. Parmi celles-ci, des actions telles que le bien-être au travail sont proposées pour améliorer l'environnement professionnel. En outre, des initiatives spécifiques en lien avec le handicap, comme le DUO DAY, permettent de promouvoir l'insertion des personnes en situation de handicap. L'organisation de conférences de sensibilisation en collaboration avec la délégation du personnel contribue également à aborder des thématiques liées au handicap et à la diversité, renforçant ainsi la culture d'inclusion au sein de notre Banque.

Mise à disposition des procédures internes et canaux permettant de faire part de préoccupations liées au harcèlement

La Banque a mis en œuvre plusieurs actions pour informer l'ensemble de ses employés sur l'existence de ses procédures internes. Tout d'abord, une communication annuelle est réalisée via l'intranet, assurant ainsi une diffusion large et accessible des informations nécessaires. De plus, un espace dédié aux règlements internes et aux guides de la Banque permet à nos collaborateurs d'accéder directement aux documents pertinents. En complément de ces moyens de communication, une formation en ligne obligatoire a également été instaurée pour sensibiliser le personnel au respect de l'éthique et de la déontologie, intégrant les procédures en question. Ces initiatives visent à garantir que tous les employés soient bien informés.

En ce qui concerne le harcèlement, toute forme en est prohibée et nous nous engageons à tout mettre en œuvre pour faire cesser immédiatement tout acte de harcèlement quelle qu'en soit la forme. En accord avec la législation en vigueur, nous avons mis en place une procédure qui est revue annuellement et qui vise à notamment :

- Prévenir les comportements inappropriés en sensibilisant nos collaborateurs aux enjeux du harcèlement et en instaurant des mesures proactives pour éviter de telles situations ;
- Respecter les obligations légales en matière de prévention et de traitement du harcèlement, en

conformité avec les réglementations en vigueur ;
- Intervenir efficacement lors de situations de harcèlement en définissant des protocoles clairs pour traiter les incidents signalés ;
- Soutenir les victimes et prendre les mesures appropriées à l'encontre des auteurs.

Nous avons mis en place des canaux internes pour permettre à nos collaborateurs de faire part des situations de harcèlements au travers du dispositif 'lanceur d'alerte' et/ou en s'adressant à la délégation du personnel, la fonction 'HR & Care Counselor', ou à celle de 'HR Business Partner' [12] .

En externe, nos collaborateurs peuvent également faire part de leurs préoccupations directement à l'Association pour la Santé au travail des secteurs Tertiaire et Financier (ASTF) et à l'Inspection du Travail et des Mines (ITM).

Valorisation de notre capital humain dans une logique durable

→ Formation continue : un levier de compétitivité et d'attractivité

Nous croyons fermement que le développement professionnel de nos collaborateurs est un investissement dans l'avenir, contribuant à leur satisfaction et à leur engagement. En 2024, l'investissement dans la formation (hors masse salariale) s'est élevé à EUR 1 909 618, ce qui correspond à un investissement estimé à 3,76 % de la masse salariale. L'ambition reste d'en faire un facteur de compétitivité, d'attractivité et de rétention.

Pour soutenir et renforcer cet atout, nous nous sommes dotés en mars 2024 d'une nouvelle plateforme de gestion des formations, MyAcademy, qui s'inscrit dans la vision commune BLU27 et dans l'attention portée aux générations futures en proposant :
- Une offre de solutions de développement des compétences enrichie, alignée sur le référentiel de compétences de la Banque, pour mieux cibler le développement des compétences des collaborateurs ;
- Un accès plus facile et efficient à l'offre de formation (formations obligatoires incluses) ;
- Des parcours de formation propres à la Banque pour les métiers ;
- Des tableaux de bords pour faciliter le pilotage de l'apprentissage dans les équipes par les managers.

Notre offre de formation est diversifiée, incluant des séminaires, des ateliers et des modules e-learning accessibles à tous les niveaux de l'organisation.

En termes d'offre, l'accent a été poursuivi sur le renforcement des compétences managériales (élargissement et flexibilisation de l'offre) et sur le développement de l'offre e-learning (produits et marchés financiers, compétences comportementales, bureautique et compétences IT). Au niveau des technologies, en complément de l'offre e-learning renforcée, différentes formations présentielles ont été mises en place pour continuer à renforcer le savoir-faire autour du développement informatique et de l'exploitation des données. Par ailleurs, les certifications et diplômes professionnels tels que le CFA ou l'ICMA sont encouragés et soutenus.

L'accompagnement dans les évolutions de carrière selon le modèle de la politique RH intégrée, que ce soit au niveau managérial ou non-managérial (e.g., assessment centers, plans de développement individuels...) se poursuit et s'étend désormais au senior management[13].

De plus, en 2024, nous avons mis l'accent sur :
- Le développement des compétences managériales, à travers des formations et des coachings spécifiques ;
- La promotion de l'ouverture et de l'inclusion, avec des formations destinées à tous les collaborateurs ;
- Le renforcement des compétences technologiques, notamment en développement informatique et en exploitation des données.

De plus, en 2024, nous avons :
- Enrichi notre offre de formation en compétences comportementales, en lien avec le nouveau référentiel de compétences mis en place ;
- Encouragé l'obtention de certifications et de diplômes professionnels tels que CFA, gages de l'employabilité et de la mobilité professionnelle ;
- Poursuivi l'accompagnement des évolutions de carrière, tant au niveau managérial que non-managérial, via des Assessment Centers et des plans de développement individuels.

Heures de formation par salarié

Sexe	Nombre moyen d'heures
Masculin	37
Féminin	38
Total effectif	37

12 Les HR Business Partners ont comme mission d'agir en tant que conseiller entre la fonction RH et les lignes métiers qui lui sont dédiées, afin de les soutenir dans la réalisation de leur mission.
13 On entend par senior management, le ComEx et N-1 du ComEx

→ Sensibilisation à l'ESG : intégrer les enjeux durables au quotidien

Conscients de l'importance des enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG), nous avons développé une offre de formation dédiée, adaptée aux besoins de nos collaborateurs. En 2024, 76 %[14] collaborateurs ont participé à ces formations, renforçant ainsi leur capacité à intégrer les considérations ESG dans leurs activités quotidiennes.

→ Mobilité interne

Notre modèle de carrière, déployé en 2022, a favorisé le développement de la mobilité interne. Il offre des perspectives de carrières non-linéaires selon des principes d'évolution clairs. Le taux de mobilité est de 9 % en 2024 : 100 personnes ont changé de fonction au courant de l'année. Nous pouvons noter que 55% de ces mobilités se sont effectuées parmi les cadres et 45 % parmi les collaborateurs conventionnés.

Encourageant à la fois les évolutions verticales, horizontales, ou en diagonale, nous veillons à aligner les aspirations de nos employés avec nos objectifs stratégiques. Cette approche soutient une culture d'entreprise dynamique et réactive, où les transitions au sein des mêmes départements ou entre différents départements sont vues comme des opportunités d'apprentissage et de développement.

Favoriser l'égalité des chances constitue un de nos objectifs en matière sociale. Ainsi, la publication systématique des postes vacants sur l'intranet depuis 2023, l'accès à toutes les descriptions de fonction ainsi qu'au référentiel de compétences permettent de favoriser une égalité d'accès aux opportunités de carrière et donne les clés à chacun pour gérer sa carrière et son développement professionnel. Par ailleurs, le processus de sélection interne s'est renforcé avec des entretiens basés sur les compétences ainsi que l'utilisation d'un questionnaire de personnalité. Pour les premières prises de responsabilités managériales, les compétences clés sont évaluées à travers un 'Assessment Center' réalisé par des experts externes. Chez les cadres, un Comité de Carrière, composé de la Directrice des Ressources Humaines (DRH) et du membre du ComEx en charge du métier, valide la candidature finale retenue et permet de donner davantage de reconnaissance.

→ Évaluation de performance

L'exercice annuel d'évaluation 'Mon Bilan, Mon Avenir' se déroule chaque année entre la mi-septembre et fin octobre. Pendant cette période, les collaborateurs sont invités via mail, dans un premier temps, à réaliser l'auto-évaluation des objectifs fixés et des compétences comportementales en lien avec la fonction occupée (cf. modèle de compétences). Cet exercice est un moment privilégié d'échange entre le manager et le collaborateur, l'entretien leur permet d'avoir un échange constructif pour aboutir à une appréciation globale des objectifs, des compétences comportementales et de l'expertise technique. Lors de l'entretien, les objectifs de performance pour l'année à venir sont fixés. Enfin, c'est également un moment pour définir un plan de développement individuel.

Les objectifs de performance sont fixés pour chaque collaborateur par leur manager et sont alignés avec les objectifs globaux de la Banque (principe de cascades des objectifs) et avec les responsabilités de la fonction. Chaque collaborateur a 4 objectifs (individuels et collectifs) définis de manière SMART[15] avec des indicateurs des mesures qualitatifs et/ou quantitatifs. A noter, un objectif à part s'ajoute pour l'ensemble des collaborateurs en lien avec les critères de conformité pour répondre à des obligations réglementaires, des principes de sécurité, des points d'audit, ou autre.

L'ensemble des managers est formé et informé sur les bonnes pratiques. Chaque année, les managers ayant pris leur fonction récemment doivent participer à une journée de formation. Cette formation a pour objectif de rappeler les différentes composantes de la politique RH intégrée (classification des fonctions, principes d'évolution, modèle de carrière et de compétences, politique de rémunération ...) et ce que signifie Performance & Développement, afin que les managers soient outillés pour préparer les entretiens d'évaluation (de la fixation des objectifs à leur évaluation, en passant par l'évaluation des compétences comportementales et par la définition d'un plan de développement individuel) grâce au cas pratique déroulé tout au long de la formation.

100%

des employés ont participé à des évaluations régulières de performance et de développement de carrière

14 Y inclus les formations en lien avec la « Diversité, Equité, et Inclusion »
15 Un objectif SMART est Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste et Temporellement défini

Les autres managers sont tous invités à une session d'échange très pratique ayant pour objectif de les accompagner dans la préparation des entretiens d'évaluation. Les échanges portent sur les cas concrets de chacun afin qu'ils puissent attribuer de manière juste les appréciations quant à l'atteinte des objectifs, la maîtrise des compétences et de l'expertise technique, mais également de garantir la qualité de formulation des objectifs et des indicateurs qu'ils envisagent de fixer.

→ Couverture des négociations collectives et dialogue social

Nous réaffirmons notre engagement en faveur du dialogue social à travers notre adhésion à la convention collective du secteur bancaire luxembourgeois. Cette convention garantit un cadre de travail équitable, transparent et protecteur pour les collaborateurs conventionnés. La Direction des Ressources Humaines participe activement aux discussions lors des négociations visant à renouveler ou adapter les dispositions de cette convention.

Pour la période 2024-2026, les collaborateurs non-cadres sont couverts par la convention collective de travail des salariés de banque, conclue entre l'Association des Banques et Banquiers, Luxembourg (ABBL), représentant les employeurs, et trois syndicats représentatifs au niveau national :
- L'Association Luxembourgeoise des Employés de Banque et d'Assurance (ALEBA), syndicat sectoriel historique dédié aux salariés du secteur financier,
- L'Onofhängege Gewerkschaftsbond Lëtzebuerg (OGBL), le plus grand syndicat interprofessionnel du pays,
- Le Lëtzebuerger Chrëschtleche Gewerkschaftsbond (LCGB), syndicat à vocation généraliste promouvant des valeurs sociales et familiales.

Cette convention collective encadre des éléments fondamentaux des conditions de travail, tels que :
- Les systèmes de rémunération et les groupes de fonction,
- Les dispositions légales (période d'essai, préavis, etc.),
- La durée du travail, les congés et les jours fériés.

Au 31 décembre 2024, 50 % des collaborateurs de la Banque bénéficient de cette couverture collective.

→ Dialogue social avec les organisations syndicales et politique sociale

Le dialogue social occupe une place importante dans la gestion de nos ressources humaines. Des échanges ouverts et réguliers entre la DRH et les collaborateurs sont favorisés. En complément, notre DRH est assistée par des 'Business Partners RH' spécifiquement assignés à chaque métier, renforçant ainsi la capacité à répondre aux besoins spécifiques de nos équipes. Des réunions formelles et informelles sont régulièrement organisées entre la DRH, l'Administrateur délégué et la délégation du personnel.

→ Santé, sécurité et bien-être au travail

Nous considérons la santé, la sécurité et le bien-être au travail comme des composantes fondamentales de notre responsabilité sociale envers nos collaborateurs. Nous mettons en œuvre des mesures préventives continues afin de garantir un environnement de travail sûr, sain et propice à l'épanouissement. En 2024, grâce à cette vigilance constante, le nombre d'accidents du travail a pu être maintenu à un niveau particulièrement bas.

Dans une logique d'accompagnement humain, en complément d'une écoute active et d'un accompagnement adapté aux situations rencontrées via la fonction dédiée 'HR Care Counselor', nous avons instauré un réseau de personnes de confiance. Ces collaborateurs formés à l'écoute et au soutien en santé mentale sont disponibles pour accueillir de manière informelle toute personne en souffrance psychologique, les accompagner et les orienter si nécessaire. Bien qu'ils ne se substituent pas aux professionnels de santé, leur rôle est essentiel pour détecter précocement les signaux d'alerte et contribuer à un climat de travail bienveillant. Chaque membre du réseau a suivi une formation spécifique en coaching en santé mentale, afin de développer les bons réflexes et postures selon les situations rencontrées.

Organisation du temps de travail et équilibre vie professionnelle

→ Flexibilité et équilibre

Nous plaçons le respect du temps de travail et la flexibilité des horaires au cœur de notre politique RH, favorisant ainsi une meilleure conciliation entre les exigences professionnelles et les besoins personnels de nos collaborateurs. Depuis juillet 2022, nous nous sommes alignés sur les pratiques du marché en offrant la possibilité à nos collaborateurs d'effectuer jusqu'à deux jours de télétravail par semaine, dans la limite des jours de tolérance fiscale pour les collègues frontaliers.

En outre, nous disposons de 2 sites satellites - un à la frontière française et un à la frontière belge

(depuis 2025) -afin de permettre à des employés frontaliers de limiter leur temps de transport et de favoriser ainsi leur équilibre.

Consciente des enjeux liés au bien-être au travail, notre Banque a mis en place plusieurs initiatives pour aider ses collaborateurs à gérer le stress et à maintenir un équilibre sain entre vie professionnelle et vie privée. Ces initiatives incluent des formations, des séances d'initiation à la pleine conscience, des conférences sur la détection de l'épuisement professionnel, ainsi qu'une semaine dédiée à la santé.

→ Congés familiaux et dispositifs de soutien

Nous respectons pleinement les droits des salariés en matière de congés familiaux, conformément à la législation luxembourgeoise. Tous les salariés ont le droit de bénéficier de congés familiaux, qui incluent le congé maternité, le congé paternité ou d'accueil, le congé pour raisons familiales, le congé parental et le congé proche aidant.

Le congé paternité ou d'accueil est un congé extraordinaire de 10 jours, entièrement à la charge de la Banque, destiné au père ou au deuxième parent en cas de naissance ou d'adoption d'un enfant de moins de 16 ans. Ce congé doit être pris dans les deux mois suivant la naissance ou l'adoption, offrant ainsi aux nouveaux parents la possibilité de s'impliquer pleinement dès le début de cette nouvelle étape de leur vie familiale.

Le congé proche aidant permet à chaque collaborateur de disposer de 5 jours par an pour apporter son aide à un membre de la famille ou à une personne vivant dans le même ménage, en cas de raison médicale grave attestée par un médecin.
En outre, nous offrons à nos collaborateurs la possibilité d'acheter des jours de congés supplémentaires. Cette formule permet à nos salariés de conserver leur schéma de travail et leur taux d'occupation hebdomadaire habituel prévu par leur contrat de travail (temps plein ou temps partiel) tout en bénéficiant de jours de congés supplémentaires. L'achat se fait via une retenue sur la rémunération brute du treizième mois.

Le Compte Épargne Temps est un dispositif qui permet aux salariés d'affecter des congés non pris sur un compteur dédié. Ce stock d'heures peut être utilisé ultérieurement pour un départ anticipé à la retraite, un projet personnel, la prolongation d'un congé de maternité ou parental, ou pour un événement familial particulier.
Ces dispositions témoignent de l'engagement de la Banque en faveur d'une meilleure articulation des temps de vie.

Enrichi courant 2023, notre programme Sophía incarne un accompagnement attentif des collaborateurs s'approchant de la retraite. Conçu en cinq étapes clés, le parcours vise à faciliter une transition sereine et éclairée vers cette nouvelle étape de vie :

- Informations pratiques : Présentation des aspects principaux de la retraite pour une préparation adéquate ;
- Réflexion personnelle : Exploration de la symbolique de la retraite et des valeurs personnelles associées ;
- Santé et bien-être : Sensibilisation aux enjeux de santé physique et mentale liés à cette transition ;
- Préparation à la transmission : Définition des nouveaux rôles pour les futurs retraités et leurs successeurs, assurant une continuité efficace ;
- Dialogues personnalisés : Discussions sur les modalités de départ, adaptées aux besoins individuels ;

Ce programme témoigne de l'engagement de la Banque à accompagner ses collaborateurs tout au long de leur parcours professionnel, jusqu'à la transition vers la retraite.

Équité salariale et transparence des rémunérations

Nous nous engageons activement à promouvoir l'équité salariale et la transparence des principes de rémunérations, conformément aux exigences légales et aux meilleures pratiques du secteur.

Notre politique de rémunération repose sur les principes suivants :

- Équité interne : Nous assurons une classification rigoureuse des fonctions cadres pour garantir une rémunération équitable en fonction des responsabilités et des compétences requises ;
- Égalité salariale entre les sexes : Nous veillons à ce que les hommes et les femmes bénéficient d'une rémunération équivalente pour des postes et des compétences similaires, en conformité avec les articles L. 225-1 et L. 225-5 du Code du Travail luxembourgeois ;
- Attractivité externe : Nous utilisons des benchmarks externes pour nous assurer que nos rémunérations restent compétitives sur le marché.

Depuis plusieurs années, nous utilisons l'outil LOGIB, mis à disposition par le gouvernement luxembourgeois, pour analyser l'égalité des rémunérations au sein de notre organisation. LOGIB est basé sur une méthode scientifique de régression multiple, validée par un tiers indépendant, permettant d'identifier d'éventuelles différences de salaire inexpliquées entre les hommes et les

femmes après avoir pris en compte des facteurs objectifs tels que l'expérience, la formation et le niveau de responsabilité.

Sur les trois dernières années, l'évolution de la différence de rémunération entre hommes et femmes (salaires et rémunérations variables) au sein de la Banque, y compris notre succursale belge, est la suivante :

	Différence brute	Différence ajustée[16]
Rémunération 2022	-14,9 %	-2,4 %
Rémunération 2023	-14,5 %	-1,5 %
Rémunération 2024	-12,10 %	+0.20 %

Ces résultats reflètent nos efforts continus pour réduire les écarts de rémunération et promouvoir l'égalité salariale au sein de notre organisation.

La Charte Women in Finance mise en place par l'ABBL avec le soutien du Ministère des Finances et visant un plus grand équilibre hommes/femmes dans le secteur financier luxembourgeois, nous engage, depuis sa signature le 8 mars 2023, à publier des objectifs de mixité chiffrés au niveau du Conseil d'Administration, du Comité Exécutif et du Senior Management, ainsi que leur progression.

Pour concrétiser cet engagement, nous visons à atteindre les objectifs suivants d'ici 2030, tels que formulés dans la Politique DEI :

40 % [17]
de représentation féminine dans le Conseil d'Administration de la Banque

40 % [17]
des postes occupés par des femmes au Comité Exécutif tant pour la Banque que pour sa filiale

40 % [17]
de femmes au niveau N-1 du Comité Exécutif tant pour la Banque que pour sa filiale

Situation au 31.12.2024:
- 36% de femmes dans les organes de décision CA de la Banque et ComEx de la Banque et de ses filiales;
- 22% de femmes au niveau N-1 du ComEx de la Banque et de ses filiales.

16 Pour déterminer la différence ajustée ci-dessus, l'outil LOGIB utilise une méthodologie statistique basée sur la régression multiple qui permet d'identifier d'éventuelles différences de salaire inexpliquées entre les hommes et les femmes après avoir pris en compte des facteurs objectifs comme l'expérience, la formation et le niveau de responsabilité.
17 Ad minima 33%

Gestion responsable de nos clients

Depuis plus d'un siècle, nous plaçons la relation client au centre de notre modèle économique. En tant qu'établissement privé, nous nous engageons à accompagner nos clients – particuliers, professionnels, entrepreneurs et entreprises – dans toutes les étapes de leur vie, à travers une approche fondée sur la proximité, la personnalisation, l'écoute active et la qualité de service.

Cet engagement s'exprime à travers la volonté constante de garantir une information claire et accessible, un traitement équitable, la protection des droits fondamentaux des consommateurs et une réponse adaptée aux attentes évolutives des clients. L'attention portée aux utilisateurs finaux se traduit par une stratégie de relation client exigeante, en phase avec les valeurs historiques de la Banque, mais aussi avec les principes de durabilité qui structurent aujourd'hui son action.

Cette partie se centre sur les mécanismes que nous avons mis en place pour assurer l'inclusion de nos clients et de leurs préoccupations au cœur de notre stratégie.

Développement de solutions adaptées aux besoins des clients

→ Banque Privée

Nous concevons notre offre Banque Privée dans un esprit de rigueur, de clarté et de durabilité. Cette offre repose sur des principes de gestion prudente, une méthodologie rigoureuse et une vision long terme, à rebours des effets de mode et des logiques de rendement à court terme. Nos clients partagent cette exigence et bénéficient d'un accompagnement personnalisé favorisant une compréhension éclairée des enjeux patrimoniaux, notamment à travers des dispositifs pédagogiques comme la refonte d'un espace didactique, mettant en lumière les fondements de l'investissement responsable.

Conformément à notre engagement ESG, nous déployons une gamme de solutions d'investissement intégrant pleinement les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance :

- Mandat de gestion SRI : Intégralement investi en fonds socialement responsables, ce mandat se distingue par une sélection exigeante de supports intégrant les meilleurs standards ESG et d'impact. Il a reçu la certification LuxFLAG[18] ESG en 2024, renouvelée en 2025, attestant de notre capacité à articuler performance durable et exigence de qualité ;
- Offre Conseil ESG : Dans le cadre de notre approche conseil, les recommandations prennent en compte les préférences ESG exprimées par les clients, tout en excluant systématiquement les émetteurs sujets à controverses ou issus de secteurs sensibles (charbon, hydrocarbures, etc.). Nous intégrons également des solutions classées Article 9 SFDR, notamment via notre partenariat avec BLI - Funds For Good (plus d'informations ci-dessous) ;
- Investissement en Private Assets : En 2024, nous avons lancé le BL Private Assets Future Horizon Fund, un véhicule d'investissement non coté axé sur la décarbonation, illustrant notre volonté d'apporter une contribution active à la transition climatique.

La relation de proximité avec nos clients repose sur un suivi rigoureux et structuré où chaque client bénéficie d'un Conseiller de Banque Privée dédié qui l'accompagne sur l'ensemble des services prestés par la Banque, avec une revue globale de sa situation patrimoniale, de ses projets financiers et de son portefeuille, le cas échéant.

Enfin, nous veillons à renforcer l'impact social, éducatif et sociétal de notre accompagnement patrimonial. Dans cette optique, nous avons mis en place des initiatives à forte valeur ajoutée pédagogique, telles que des ateliers thématiques à destination de nos clients. En novembre 2024, un événement a notamment été consacré à la gouvernance des fondations, soulignant l'importance d'une structuration rigoureuse et responsable dans les démarches philanthropiques.

Nous développons également des contenus d'information spécialisés, sous forme de publications, articles ou supports interactifs, abordant des sujets clés comme la préparation successorale, les enjeux ESG dans la gestion de patrimoine, ou encore les évolutions fiscales et juridiques pertinentes. Ces actions visent à favoriser une meilleure compréhension des défis patrimoniaux dans un environnement en constante mutation, et à permettre à nos clients de prendre des décisions éclairées, alignées avec leurs convictions personnelles et familiales.

Ces dispositifs sont systématiquement évalués à travers des mécanismes de retour d'expérience, permettant d'enrichir notre offre, d'adapter nos formats, et d'assurer une amélioration continue de notre accompagnement. Cette démarche illustre notre volonté de bâtir, aux côtés de nos clients, une relation durable fondée sur la confiance,

18 Le label LuxFLAG est une validation indépendante qui récompense les produits d'investissement les plus exigeants en matière d'investissement responsable et durable.

la transparence et la co-construction de solutions à impact positif.

→ Entreprises & Entrepreneurs

Nous continuons à cultiver notre principe fondamental de proximité avec nos clients, en particulier avec les entrepreneurs que nous accompagnons souvent depuis plusieurs générations. Cette relation de confiance repose sur une approche humaine, personnalisée et durable.

Grâce à un nombre volontairement limité de clients par conseiller, nous assurons une connaissance approfondie de chaque situation, permettant une réponse réactive et adaptée. En tant que Maison attentionnée, nous privilégions les échanges directs et le dialogue régulier, éléments essentiels à la qualité du conseil et de la relation.

Conscients du rôle que nous avons à jouer dans la transition énergétique et sociétale, nous avons lancé début 2024 une nouvelle gamme de produits de financement spécialisés, conçue pour soutenir les entreprises engagées dans des démarches durables :
- Le prêt de transition énergétique, pour accompagner les projets de rénovation, d'amélioration de l'efficacité énergétique ou de production d'énergie renouvelable ;
- Le prêt de transition durable, intégrant des indicateurs de durabilité dans l'analyse crédit, afin de soutenir les entreprises en transformation ;
- Le prêt d'engagement sociétal, destiné à appuyer les initiatives entrepreneuriales à fort impact social.

Grâce à cette nouvelle offre, six projets de transition ont été financés en 2024, illustrant notre volonté d'apporter des solutions concrètes aux acteurs économiques désireux de contribuer à un modèle plus durable.

Dans le cadre de notre certification B Corp, nous avons souhaité fédérer les entreprises familiales luxembourgeoises autour des enjeux de durabilité, en créant un programme d'engagement dédié.

En 2024, nous avons lancé un cycle de cinq ateliers thématiques animés en collaboration avec des experts, spécialisés dans l'évaluation et la réduction de l'impact environnemental. Ces ateliers permettent aux entreprises de :
- Faire un diagnostic de leur maturité sur les sujets ESG ;
- Partager des solutions concrètes entre pairs ;
- Construire une feuille de route adaptée pour renforcer leur performance durable.

15 entreprises ont participé à cette première édition. Face à l'intérêt manifesté, une nouvelle série d'ateliers est prévue en 2025.

Nous élargissons continuellement notre accompagnement à destination des entreprises familiales, avec un focus particulier sur la Next Gen. En 2024, nous avons complété notre programme avec :
- Une Masterclass RSE dédiée à la Next Gen, afin de les sensibiliser aux enjeux actuels de durabilité ;
- Un nouveau séminaire à destination de la génération en place, venant enrichir les dispositifs déjà existants.

En tant que membre fondateur du Family Business Network – chapitre Luxembourg, nous souhaitons créer du lien, favoriser les échanges d'expérience et stimuler l'engagement de cette génération dans les transformations à venir.

→ Asset Servicing

Depuis plusieurs décennies, nous sommes positionnés comme un acteur clé dans le domaine de l'Asset Servicing, accompagnant les fonds d'investissement, les clients institutionnels et les gestionnaires de patrimoine indépendants. Forts de plus de 40 ans d'expertise et héritiers d'un savoir-faire issu de la banque privée, nous proposons une offre complète de services de banque dépositaire intégrant la conservation, l'exécution, le règlement-livraison, le clearing, le financement et le reporting, afin de répondre aux enjeux croissants de complexité des marchés financiers.

Notre approche repose sur une relation de confiance durable et un accompagnement personnalisé. Afin d'adapter notre offre aux besoins spécifiques de nos partenaires et de leurs clients finaux, nous avons développé des flux de connectivités et des plateformes bancaires dédiées, offrant une large gamme de services performants et digitalisés, parmi lesquels :
- L'ouverture de comptes entièrement digitalisée, pour un parcours client simplifié ;
- La consultation individuelle ou groupée des positions et transactions ;
- La transmission d'ordres unitaires ou groupés ;
- Un accès élargi au desk de trading jusqu'à 22h, offrant une flexibilité accrue.

Dans une logique d'amélioration continue de la

relation client, nous sommes en train de déployer un outil CRM, permettant d'optimiser le suivi de la relation avec nos prospects et nos clients, la réactivité opérationnelle et la personnalisation de notre communication commerciale.

Dans un contexte de réglementation renforcée et d'intérêt croissant pour les investissements responsables, l'intégration des critères ESG représente une opportunité stratégique pour notre activité de banque dépositaire.

Bien que nous ne proposions pas encore de services ESG structurés à nos clients, nous avons d'ores et déjà engagé une démarche volontaire d'évaluation de nos avoirs sous gestion selon des critères environnementaux, sociaux et de gouvernance. Cette initiative s'appuie sur l'exploitation de sources de données ESG externes et sur la création de tableaux de bord analytiques, permettant d'estimer l'empreinte ESG des portefeuilles et de mieux anticiper les attentes futures de nos clients en la matière.

Dans le cadre du renforcement de la qualité de service, nos équipes Fonds & Institutional Clients (F&IC) ont mis en place un dispositif structuré d'écoute et de suivi de la satisfaction client :

- Pour nos clients stratégiques, des revues annuelles de la relation (« Client Relationship Plan») sont conduites par les Relationship Managers ;
- Elles sont complétées par des revues de qualité de service (« Service Quality Reviews »), organisées à une fréquence adaptée (mensuelle, trimestrielle ou annuelle) selon les besoins exprimés par chaque client ;
- Un système de pilotage de la relation client est en cours de déploiement, comprenant des indicateurs de performance (KPIs) et une évaluation consolidée sous forme de notation RAG (Red, Amber, Green), facilitant l'analyse du niveau de satisfaction et la priorisation des actions correctives.

Au-delà des Relationship Managers, plusieurs fonctions clés interviennent dans la gestion de la relation client et le suivi opérationnel : les équipes opérationnelles assurent une coordination transversale pour garantir la qualité des prestations et le traitement efficace des instructions, voire des incidents potentiels.

Par ailleurs, le Département Depository Control joue un rôle de supervision essentiel en réalisant des revues régulières sur les transactions, les flux de trésorerie, les valeurs nettes d'inventaires et les distributions, ainsi que des due diligences ciblées auprès des sociétés de gestion et de leurs prestataires.

Le management d'Asset Servicing maintient également un dialogue régulier avec ses partenaires à travers des instances formelles de gouvernance (comités, visites, revues stratégiques), prévues dans un plan annuel de rencontres.

Pour l'activité 'External Asset Managers', une revue annuelle de la relation est réalisée avec nos principaux partenaires, sociétés de gestion et compagnies d'assurance. Ces discussions sont formalisées dans des comptes rendus client, qui servent de base à une analyse qualitative continue de la relation.

→ BLI

A travers BLI, notre société de gestion, nous accordons une attention particulière aux attentes de nos clients en proposant une gamme de produits financiers conçus pour répondre de manière ciblée à leurs besoins.

Les solutions développées par BLI sont élaborées dans un dialogue permanent avec les distributeurs, en premier lieu avec la Banque de Luxembourg elle-même. Ce partenariat étroit s'appuie sur des échanges réguliers entre les équipes des deux entités, notamment lors de réunions mensuelles permettant de faire remonter les besoins exprimés par les clients finaux.

Ces retours sont ensuite analysés au sein du 'Product Governance Committee' de BLI, qui a pour mission d'adapter et de faire évoluer l'offre de produits en fonction des demandes du marché. Placé sous l'autorité du Comité Exécutif de BLI, ce comité assure une gouvernance claire et un lien direct avec les décisionnaires de l'entreprise.

L'ensemble des activités de gestion de produits s'inscrit dans un cadre réglementaire strict, notamment en application de la Directive OPCVM, garantissant une transparence maximale vis-à-vis des clients finaux.

Afin de structurer efficacement la collecte et le traitement des retours de ses différents distributeurs, BLI a mis en place une organisation en trois niveaux :

- L'équipe 'Distributor Relations & Communication': en charge des relations quotidiennes avec les distributeurs. Cette équipe soutient la commercialisation des fonds et centralise les retours de terrain. Elle assure également le suivi des demandes auprès des métiers concernés chez BLI ;
- L'équipe Oversight : en complément de son rôle

de supervision de la Banque de Luxembourg en tant que distributeur, cette équipe organise des 'Quality Meetings' réguliers avec les équipes de la Banque. Ces rencontres permettent de traiter des problématiques de fond qui n'auraient pas pu être résolues dans le cadre des échanges opérationnels quotidiens ;
- Le responsable du traitement des plaintes : en dernier recours, et si les niveaux précédents n'ont pas permis d'apporter une solution satisfaisante, les clients peuvent adresser une réclamation formelle au responsable des plaintes de BLI, qui assure le suivi rigoureux de chaque dossier.

Consciente de l'importance croissante des enjeux durables, BLI s'engage dans une démarche active de transparence sur l'intégration des critères ESG au sein de ses produits. Cette communication multicanale vise à informer l'ensemble de ses clients et partenaires à travers :
- Des articles de blog thématiques ;
- Son rapport non financier annuel ;
- Des interventions conjointes avec les équipes commerciales de la Banque de Luxembourg lors de rendez-vous clients ;
- L'organisation de Masterclass ESG, notamment à destination de la clientèle « NextGen ».

Une large part des fonds de la SICAV BL est désormais classée sous l'article 8 du règlement SFDR, attestant de l'engagement de BLI à intégrer les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans sa politique d'investissement.

Depuis plus de dix ans, BLI collabore avec Funds For Good[19], un partenaire engagé dans la finance à impact. Ce partenariat repose sur deux volets complémentaires :
- Funds For Good Impact, le pilier social, accompagne des entrepreneurs en difficulté en leur offrant des prêts d'honneur à 0 %, ainsi qu'un accompagnement personnalisé pour concrétiser leurs projets ;
- Funds For Good Invest, le pilier économique, développe des fonds d'investissement performants intégrant des critères de durabilité exigeants. La moitié des bénéfices générés est reversée à la structure sociale, assurant ainsi un modèle vertueux et solidaire.

Depuis 2023, cette collaboration a été renforcée avec le lancement d'une gamme de fonds « Double Impact », associant performances financières et impact social tangible.

Intérêts et points de vue des clients

Notre stratégie repose sur une compréhension fine des besoins et des valeurs de ses clients, qui jouent un rôle central dans l'orientation de nos priorités, en particulier en matière de durabilité. Historiquement ancrée dans la tradition du conseil sur mesure, nous structurons notre offre autour de nos trois grandes catégories de clients.

Afin de garantir une stratégie en adéquation avec les attentes de notre clientèle, nous avons mis en place plusieurs mécanismes d'écoute et de co-construction :
- Consultation des parties prenantes : nous organisons régulièrement des campagnes de consultation. En début d'année 2024, une enquête menée auprès de nos clients a permis d'identifier leurs priorités en matière de durabilité et de nourrir directement l'élaboration de notre trajectoire stratégique ESG. Ces retours ont renforcé notre volonté de faire évoluer nos offres vers une banque plus engagée et responsable ;
- Accompagnement personnalisé : fidèle à notre vocation de banquier privé, nous limitons volontairement le nombre de clients par conseiller, afin de garantir une relation de proximité, une meilleure écoute et une capacité d'adaptation accrue aux besoins spécifiques. De plus, nos conseillers ne sont pas rémunérés à la commission, ce qui renforce l'indépendance de leurs recommandations et leur permet de se concentrer pleinement sur les besoins réels et l'intérêt de leurs clients, dans une logique de conseil responsable et durable ;
- Innovation et adaptation : nous développons continuellement de nouveaux produits et services alignés avec les évolutions sociétales et environnementales ;
- Prise en compte des préférences ESG : pour répondre à la diversité des attentes en matière de durabilité, nous avons mis en place un questionnaire ESG composé de neuf questions, permettant d'attribuer un profil en fonction de la sensibilité du client aux questions de durabilité : profils neutre, responsable, ou engagé. Cette catégorisation nous permet d'adapter les produits et services proposés de manière ciblée.

En plaçant les attentes et les valeurs de nos clients au cœur de nos décisions, tout en promouvant des pratiques responsables et respectueuses des droits humains, nous renforçons notre positionnement de partenaire de confiance, attentif à la transition de ses clients comme à celle de la société dans son ensemble.

19 'Funds For Good' est une entreprise sociale qui finance et accompagne des entrepreneurs sociaux ou en situation précaire.

Sécurité de nos clients

→ Protection contre les fraudes internes et externes

Nous sommes déterminés à garantir la sécurité des transactions effectuées par nos clients ou pour le compte de nos clients. Nous opérons avec une vigilance accrue face aux différents risques de fraude.

En ce qui concerne les fraudes internes :
- L'ensemble de nos collaborateurs est tenu d'adhérer à notre code de déontologie et d'éthique. Celui-ci rappelle que les collaborateurs doivent exercer leur activité dans le respect des valeurs de la Banque et en conformité avec les dispositions législatives et réglementaires, les statuts et dispositifs internes ;
- La séparation des tâches/fonctions est une règle incontournable pour éviter les conflits d'intérêts et la sécurité des données ;
- Un dispositif de contrôle interne solide est mis en place selon les principes du modèle des « trois lignes de défense ». Celui-ci comprend des contrôles opérationnels permanents et ponctuels, mais également des évaluations indépendantes via la fonction d'audit interne afin de prévenir toute activité frauduleuse.

En ce qui concerne les fraudes externes :
- Nous menons régulièrement des campagnes de sensibilisation auprès de nos clients pour les informer des pratiques de sécurité essentielles ;
- Nous utilisons des technologies récentes et les derniers standards du marché, comme l'encryptage et l'authentification forte ;
- Des procédures de contrôle sont mises en place pour surveiller les transactions, garantissant ainsi une détection et une intervention rapide en cas d'activité suspecte ou inhabituelle.

Dans ce contexte, où les outils numériques deviennent omniprésents dans les services financiers, la digitalisation constitue à la fois une opportunité majeure et un nouveau vecteur de risques. La maîtrise de ces risques est essentielle pour protéger l'intégrité de nos systèmes et la confiance de nos clients.

→ Cybersécurité et gestion des incidents numériques

Face à la montée en puissance des attaques de phishing[20] ciblant notre identité, nos collaborateurs ou nos clients, la Banque a mis en place une politique de gestion rigoureuse reposant sur quatre piliers : détection, prévention, réaction et remédiation. Nous nous appuyons sur des technologies avancées de filtrage, une surveillance continue de l'environnement numérique et des procédures d'authentification renforcées.

Des campagnes régulières de sensibilisation sont menées auprès des clients et collaborateurs pour renforcer la vigilance face aux tentatives de fraude. La messagerie sécurisée, canal privilégié de communication, fera prochainement l'objet d'une refonte afin d'en faciliter l'usage ainsi qu'une campagne d'information sera dispensée pour en promouvoir l'adoption. Par ailleurs, toutes les communications envoyées via des messageries non sécurisées sont accompagnées d'un message d'avertissement sur les risques liés au phishing.

En cas d'usurpation ou de fraude avérée, une réponse immédiate et coordonnée est activée : blocage préventif, alerte aux clients concernés, sécurisation des accès, et coopération avec les autorités si nécessaire. Chaque incident donne lieu à une analyse approfondie pour adapter nos dispositifs, améliorer nos processus et, si besoin, coordonner des actions collectives au niveau du secteur bancaire.

→ Gestion de l'indisponibilité des systèmes d'information

La Banque accorde une attention particulière à la résilience de son infrastructure IT. Bien que les interruptions restent rares et isolées, des dispositifs de continuité d'activité et de reprise après sinistre sont en place et régulièrement testés pour garantir une reprise rapide des services.

Une attention spécifique est portée à l'impact sur les clients les plus dépendants des services numériques (institutionnels et professionnels). En cas d'incident, la communication est adaptée pour assurer une information claire, des alternatives fonctionnelles et un accompagnement priorisé, y compris pour les particuliers.

La Banque a mis en place des dispositifs robustes de surveillance continue et de gestion des incidents pour garantir la disponibilité de ses services. Chaque mise à jour informatique est encadrée par des tests rigoureux, une planification maitrisée et une communication proactive à nos clients. Lorsqu'une interruption est inévitable, des mesures sont prises pour en limiter l'impact.

20 Ces attaques, qui ciblent l'ensemble du secteur bancaire au Luxembourg, ont pour objectif de collecter frauduleusement des données sensibles ou de détourner des fonds.

En cas d'incident, les plans de continuité d'activité et de reprises après sinistre sont immédiatement activés. Une restauration sécurisée des données est effectuée si nécessaire. Chaque incident fait l'objet d'une analyse approfondie afin d'en tirer des enseignements et d'adapter, le cas échéant, l'architecture des services ou les processus internes. Enfin, les scénarios de test sont régulièrement enrichis pour anticiper des situations complexes et renforcer la résilience globale du système.

→ Une gouvernance dédiée à la protection des données personnelles

Nous accordons une importance majeure à la protection des données personnelles de toutes les personnes physiques en contact avec la Banque. Une politique de protection des données est accessible sur notre site public, et des notices d'information spécifiques sont disponibles en interne pour nos collaborateurs, candidats, administrateurs et prestataires externes.

Cette gouvernance est assurée par notre équipe 'Data Privacy', qui applique des procédures fondées sur la prévention, la réactivité et la transparence. En cas de violation avérée, nous procédons à une analyse rigoureuse de l'incident afin de déterminer les mesures à prendre, tant sur le plan technique que réglementaire.

Nous veillons à disposer de procédures solides et opérationnelles pour remédier efficacement aux incidences négatives importantes qui pourraient affecter nos clients, nos opérations ou notre réputation. Cette démarche repose sur un pilotage rigoureux, un suivi régulier des dispositifs en place et une volonté d'amélioration continue.

Des indicateurs de suivi des risques sont utilisés pour évaluer les tendances en matière d'incidents, notamment leur fréquence, leur gravité, leurs impacts et les délais de résolution. Chaque remédiation est analysée et définie au cas par cas, en étroite collaboration avec les services concernés.

Les actions correctives peuvent prendre différentes formes, parmi lesquelles :
- La demande de développement informatique ou l'amélioration d'un outil existant pour corriger durablement la cause technique de l'incident ;
- La mise à jour de procédures organisationnelles pour renforcer les contrôles ou éviter la récurrence de l'incident ;
- L'accompagnement ciblé des équipes via des formations spécifiques dispensées par les départements compétents (Compliance, Sécurité, IT, Data Privacy...).

Nous organisons également des exercices de simulation réguliers et des audits internes pour tester la robustesse de notre dispositif, identifier les axes d'amélioration et ajuster nos pratiques en conséquence.

Grâce à cette approche structurée et proactive, nous nous assurons qu'à chaque incident majeur correspond une réponse adaptée, rapide et durable, contribuant au renforcement global de notre dispositif de gestion des risques.

→ Canaux permettant aux clients de faire part de leurs préoccupations

Nous accordons la plus haute priorité à la satisfaction de notre clientèle. Si, malgré nos efforts, un client ou toute autre personne concernée est mécontent(e) et souhaite déposer une réclamation, nous avons mis en place une organisation et des procédures adéquates répondant aux exigences règlementaires en vigueur dans le but de traiter les réclamations avec diligence, transparence et objectivité. Ainsi, différents canaux de contact sont disponibles :
- Le réclamant peut contacter son conseiller habituel par téléphone, lettre, fax ou e-mail ;
- Le réclamant peut introduire une réclamation directement auprès du Département Legal, dont les coordonnées sont reprises dans nos Conditions Générales et sur notre site internet ;
- Le réclamant peut remplir le formulaire "Insatisfaction ou désaccord", disponible sur notre site ;
- Le réclamant peut remplir le formulaire de contact standard, disponible sur notre site.

Si le réclamant n'est pas satisfait avec la solution proposée par la Banque, il peut soumettre sa réclamation par écrit à la CSSF. Nos Conditions Générales informent le réclamant de ce droit.

En tant que Maison attentionnée, nous encourageons la mise à disposition de ces canaux en :
- Promouvant l'accès facile aux différents canaux disponibles ;
- Intégrant le modus operandi relatif au traitement des réclamations dans nos documents contractuels ;

- Sensibilisant nos employés sur le sujet (mise en place de procédures et de formations adéquates).

Le département de contrôle ayant pour responsabilité la gestion des risques opérationnels, accompagne les métiers dans la mise en place de plans de réductions des risques et assure l'analyse des incidents et des réclamations. En collaboration avec les départements commerciaux et de support, ce département :
- Centralise les réclamations ;
- Veille au bon suivi des réclamations ;
- Analyse les causes pour en dégager les éventuelles améliorations à apporter à nos processus opérationnels ;
- S'assure de la mise en place des plans d'actions éventuellement décidés ;
- Rédige des reporting trimestriels à destination interne ;
- Élabore le reporting annuel à destination des autorités de contrôles nationales.

Afin de préserver notre intégrité et notre réputation ainsi que celles de nos clients, il est essentiel que tout déclarant puisse signaler librement tout dysfonctionnement ou comportement qu'il estime non conforme aux obligations légales et réglementaires, aux normes professionnelles ou aux procédures internes applicables, notamment lorsque ces situations n'ont pas reçu de réponse satisfaisante à ses yeux.

La Banque offre aux clients qui signalent des dysfonctionnements de bonne foi, la confidentialité maximale et la protection contre tout acte ou menace de rétorsion ou de représailles en rapport avec leur signalement. Toutes les précautions sont prises pour préserver la sécurité des données et cela au niveau de la collecte, de la communication et de la conservation.

Engagement humanitaire, social et solidaire

Fidèle à une longue tradition de mécénat, nous affirmons notre rôle d'acteur économique engagé en participant activement à la vie locale et en fédérant nos parties prenantes autour des enjeux de demain. Cela se traduit par un accompagnement durable de nos partenaires dans les domaines de l'humanitaire, du social, de la santé et de la culture, en mobilisant l'expertise de nos équipes, le bénévolat de nos collaborateurs, ainsi que des ressources financières et logistiques ou encore des dons en nature.

Dans ce cadre, nous collaborons notamment avec la Croix-Rouge luxembourgeoise, pour soutenir des actions en faveur des populations vulnérables au niveau local et international, mais aussi avec Friendship, une ONG internationale œuvrant principalement au Bangladesh, pour renforcer l'accès aux soins de santé, à l'éducation et à la résilience climatique dans les communautés les plus reculées. Ces partenariats, parmi tant d'autres, traduisent notre volonté d'avoir un impact positif à la fois local et global, en nous appuyant sur des acteurs reconnus pour la qualité et la durabilité de leurs actions. Notre propre grille d'évaluation encadre nos actions de mécénat et de sponsoring. Elle garantit une sélection rigoureuse des projets soutenus et assure que chaque initiative contribue de manière mesurable et impactante à l'intérêt général.

Dans ce même esprit, nous collaborons avec des experts pour accompagner nos clients dans la structuration de leurs projets philanthropiques.

Appui à l'entrepreneuriat et au développement économique

La Banque soutient les dynamiques entrepreneuriales locales. Depuis 2022, notre partenariat avec Microlux permet d'accompagner les micro-entrepreneurs au Luxembourg. L'implication directe d'un de nos experts au sein du Comité des Crédits de Microlux contribue à la qualité de cet accompagnement et renforce le tissu économique luxembourgeois. Nous sommes également engagés dans des programmes tels que Women in Business (WIB)

Soutien à la culture

Convaincus que la culture est un vecteur de cohésion sociale, nous soutenons des institutions et

initiatives telles que Lët'z Arles, les Amis des Musées d'Art et d'Histoire Luxembourg, le Mudam – Musée d'Art Moderne Grand-Duc Jean, la Philharmonie Luxembourg ou encore le Luca – Luxembourg Center for Architecture. Par ces partenariats, nous affirmons notre volonté de préserver et de faire vivre le patrimoine culturel, tout en renforçant les liens entre les individus et les générations.

Soutien à la nature

Nous avons signé un accord de partenariat avec la Fondation de Luxembourg, dans le cadre de sa Fondation Climat, créée en 2024. Le projet initié par la Fondation Hëllef fir d'Natur de natur&ëmwelt vise à préserver la biodiversité et les réserves d'eau douce locales. Cette initiative s'inscrit pleinement dans la Directive-cadre sur l'eau (DCE) de l'Union Européenne et contribue à une gestion durable des écosystèmes locaux.

Soutien à la santé

Partenaire depuis la première heure, notre Banque soutient le Relais pour la Vie organisé tous les ans par la Fondation Cancer. Ainsi, un don financier, mais surtout l'engagement bénévole d'une centaine de collaborateurs ainsi que la participation de plusieurs équipes de coureurs mettent à disposition leur temps et leur énergie pour contribuer au succès de cette manifestation qui se déroule sur 24h.

Promotion de l'engagement bénévole

Nous encourageons activement le bénévolat en offrant à nos collaborateurs un jour de congé spécial bénévolat par an. Par ailleurs, à travers notre initiative interne Hëllef Hëllefen (littéralement « Aide à aider »), nous soutenons des projets portés par nos collaborateurs, soit financièrement, soit par des dons en nature. Cette démarche contribue à faire du volontariat un pilier de notre culture d'entreprise.

3. Gouvernance et conduite des affaires

Nous attachons une importance fondamentale à l'éthique, à l'intégrité et à la transparence dans l'exercice de nos activités. Conformément à notre mission de gestion responsable des avoirs et à notre ancrage local, nous nous efforçons d'incarner les plus hauts standards de conduite professionnelle dans l'ensemble de nos opérations, tant au niveau de notre gouvernance que dans nos relations avec nos clients, partenaires et collaborateurs.

La présente section décrit la manière dont la Banque met en œuvre ses engagements en matière de conduite des affaires, à travers une gouvernance structurée, des mécanismes de contrôle internes robustes, une culture d'intégrité, ainsi qu'un dispositif clair de prévention des risques éthiques et de lutte contre la corruption. Elle détaille également les politiques et pratiques adoptées pour garantir la conformité réglementaire, protéger les parties prenantes et encourager un comportement exemplaire à tous les niveaux de l'organisation.

Déontologie, compliance et conformité ESG

Culture d'entreprise

La culture d'entreprise de la Banque repose sur des valeurs fondamentales de responsabilité, d'intégrité, d'inclusion et de transparence. Ces valeurs guident toutes les actions et décisions, et sont au cœur de la stratégie de développement durable de la Banque.
Afin de nourrir cette culture d'entreprise, plusieurs programmes et initiatives destinés à favoriser un environnement de travail collaboratif et éthique ont été mis en œuvre :

- Les employés sont sensibilisés à suivre des programmes de formation portant sur des thématiques telles que l'éthique, la responsabilité sociale des entreprises, et le respect de la réglementation sur la durabilité ;
- Un leadership éthique et authentique est encouragé à tous les niveaux de l'organisation.

La promotion de la culture de la Banque s'effectue à travers plusieurs canaux et activités, tels que :

- Des conférences, des ateliers et des événements ;
- Des campagnes de communication sur nos valeurs, lancées via nos canaux internes (intranet, newsletters).

La Banque veille à ce que ses valeurs soient partagées et incarnées dans ses relations avec ses clients et partenaires. Ses engagements en matière de développement durable et de responsabilité sociale sont communiqués régulièrement dans ses rapports non financiers ainsi que sur les réseaux sociaux et son site internet.

Via notre certification B Corp, nous évaluons également notre culture d'entreprise et les actions mises en place afin de nous assurer que celles-ci soient cohérentes avec nos objectifs de durabilité et de responsabilité.

Nous avons la conviction ferme que la culture d'entreprise est un facteur clé pour atteindre nos objectifs de durabilité à long terme et mettons tout en œuvre pour établir, nourrir, promouvoir et évaluer une culture fondée sur des valeurs fortes d'intégrité, de responsabilité et de collaboration.

Politiques en matière de conduite des affaires

Nous disposons de politiques robustes en matière de conduite des affaires et avons mis en place des mécanismes fiables pour identifier, signaler et examiner toute préoccupation liée à des comportements illicites ou contraires à nos règles internes.

→ Code de Déontologie et Éthique

Notre Code de Déontologie et d'Ethique, revu annuellement, est composé de 12 sections. Il décrit les règles de bonne conduite applicables à l'ensemble des collaborateurs dans le cadre de leur fonction (dont notamment la prévention des conflits d'intérêts et la lutte contre la corruption). Leurs activités doivent être exercées dans le respect des valeurs de la Banque et en conformité avec les dispositions réglementaires applicables ainsi que les normes internes.

Le Code est mis à disposition de tous nos collaborateurs sur notre intranet. Les mises à jour annuelles sont communiquées au travers de news internes. Par ailleurs, nous sensibilisons annuellement nos effectifs aux principes du Code par un e-learning, notamment sur les thématiques whistleblowing, corruption et conflits d'intérêts.

Cet e-learning reprend des exemples et rappelle les principes des différentes sections du Code. Un test de connaissance doit être effectué par le collaborateur en fin de parcours pour vérifier la bonne compréhension de ce dernier.

Le respect des obligations du Code est soumis à des contrôles par l'équipe 'HR-Monitoring & Ethics'. Le résultat de ces contrôles est présenté au Comité de Déontologie et d'Éthique et les cas de non-respect sont remontés au Département Compliance (Équipe 'Regulatory & Ethics').

Selon les critères de risque définis, les cas anonymisés, peuvent faire l'objet d'une remontée au **Comité de Déontologie et Éthique** qui, après analyse, proposera les mesures à la DHR. Cette dernière prendra une décision après concertation avec le Responsable du métier concerné. Le rapport reprenant les différents cas soumis au Comité de Déontologie et Éthique et ses conclusions est communiqué, au minimum annuellement, au ComEx pour information.

→ Politique relative au dispositif interne d'alerte

Notre Politique « Dispositif Interne d'Alerte » permet à l'ensemble de notre personnel d'attirer l'attention sur des préoccupations importantes et légitimes liées à la gouvernance interne. Un large éventail de sujets (e.g., bancaires, financiers, comptables, lutte anti-corruption, lutte anti-concurrence, abus de marché, protection de l'environnement, droits humains et libertés, santé au travail, droit au travail,

discrimination, harcèlement, hygiène et sécurité ou autre) sont traités.

La 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:
- la confidentialité aux auteurs du signalement
- une protection des données à caractère personnel en conformité avec la réglementation
- l'interdiction de représailles, discriminations et traitements inéquitables à l'encontre des collaborateurs à l'initiative d'une remontée interne.

L'identité de l'auteur du signalement ne doit pas être divulguée sans le consentement exprès de celui-ci à toute personne autre que les collaborateurs autorisés compétents pour recevoir des signalements ou pour en assurer le suivi. Cela s'applique également pour toute autre information à partir de laquelle l'identité de l'auteur du signalement peut être directement ou indirectement déduite. Nous avons mis en place des canaux pour la réception des signalements qui sont gérés d'une manière sécurisée garantissant ainsi la confidentialité de l'identité de l'auteur de signalement et de tout tiers mentionné et empêchant l'accès auxdits canaux par des collaborateurs non autorisés.

Tout traitement de données à caractère personnel est effectué conformément à la réglementation générale sur la protection des données (notamment RGPD).

Les données à caractère personnel qui ne sont manifestement pas pertinentes pour le traitement d'un signalement spécifique ne sont pas collectées ou, si elles le sont accidentellement, sont effacées. La conservation des données résultant de l'usage du dispositif interne d'alerte est réalisée dans les conditions suivantes : lorsque l'alerte n'est pas suivie d'effet, les données sont détruites ou archivées dans un délai de deux mois à compter de la clôture des opérations de vérification, a contrario, au terme de la procédure. Les éléments permettant d'identifier l'auteur du signalement et les personnes mises en cause sont détruits.

En aucun cas des sanctions ou mesures disciplinaires ne peuvent être prises à l'encontre d'une personne qui, de bonne foi, a fait usage de cette faculté quand bien même les informations communiquées se révéleraient inadéquates ou inexactes.

→ Manuel de lutte contre la corruption

La Banque adopte une politique de tolérance zéro à l'égard de la corruption et des pots-de-vin. La prévention de ces pratiques constitue une priorité absolue et s'inscrit dans une démarche plus large de conduite responsable des affaires. Nous avons mis en place un dispositif robuste de détection, de contrôle et de sensibilisation, aligné à la réglementation en vigueur, notamment les obligations de la loi française Sapin II, visant à protéger l'intégrité de nos opérations, préserver la confiance de nos parties prenantes et garantir une culture de conformité durable.

Notre manuel de lutte contre la corruption s'adresse à l'ensemble des collaborateurs et a pour vocation de décrire les règles de bonne conduite en vigueur et présenter l'organisation et le dispositif mis en place au sein de notre Banque.

Ce manuel doit être lu parallèlement au Code de Déontologie et d'Éthique car il complète et détaille certaines de ses dispositions relatives à la corruption. Le dispositif comprend un ensemble de mesures et de procédures permettant de répondre au cadre réglementaire en vigueur et d'être aligné avec les pratiques mises en place au sein de notre maison mère.

Les politiques et procédures suivantes gravitant autour du Code de Déontologie et Éthique contribuent au dispositif anti-corruption de la Banque, à savoir :
- La procédure de déclaration de cadeaux et avantages ;
- La politique abus de marché ;
- La politique de gestion des conflits d'intérêts ;
- Les Règles de conduite du Comité d'Acceptation des Mandats qui statue sur les demandes d'exercice de mandats sociaux ;
- La procédure des transactions du personnel sensible : cette procédure définit les modalités d'élaboration de la liste des employés sensibles ainsi que leurs obligations de déclaration des transactions personnelles et le suivi de ces dernières.

La politique de gestion des conflits d'intérêts rappelle aux collaborateurs qu'ils ne doivent en aucun cas favoriser directement ou indirectement leurs intérêts personnels, ceux d'un proche, d'une entreprise ou d'une entité avec lesquels ils ont des relations privilégiées, au détriment des intérêts de la

Banque. Le lien entre un conflit d'intérêt et un acte de corruption n'est pas immédiat, cependant, des activités ou des responsabilités annexes peuvent venir influencer le comportement professionnel. Un collaborateur peut être tenté de tirer un avantage personnel de sa fonction. Prévenir les situations de conflit d'intérêts fait ainsi partie intégrante de la prévention de la corruption.

La Banque considère que toutes les fonctions peuvent être exposées à un risque de corruption et applique ainsi une approche globale de sensibilisation. À ce titre, 100% de nos collaborateurs sont couverts par les programmes de formation et de prévention liés à la lutte contre la corruption et les pots-de-vin, indépendamment de leur métier ou de leur niveau hiérarchique. Tous les métiers sont considérés comme étant à risque et la vigilance est encouragée de manière transversale dans l'ensemble de notre Banque.

Concernant la formation des membres des organes d'administration, de direction et de surveillance, nous avons élaboré une politique spécifique prévoyant un minimum d'heures de formation obligatoire pour ces membres. Afin d'atteindre ces objectifs, nous avons préparé un plan de formation structuré, qui sera progressivement déployé au cours de l'année 2025, avec pour ambition de renforcer leurs compétences.

Sur la période de référence, aucun cas de corruption, tentative de corruption ou de versement de pots-de-vin n'a été recensé au sein de la Banque. Nous n'avons jamais fait l'objet de condamnation, ni de sanction en lien avec de telles pratiques. Cette absence s'explique par la mise en œuvre des mesures strictes de prévention, s'appuyant sur un dispositif robuste de contrôle interne, une politique de tolérance zéro, des formations régulières, ainsi qu'un code de conduite clairement communiqué à l'ensemble de nos collaborateurs.

Influence politique et activités de lobbying

Dans un souci de transparence et de conformité aux meilleures pratiques de gouvernance responsable, nous tenons à souligner que la Banque n'exerce aucune activité de lobbying, que ce soit de manière directe ou par l'intermédiaire de représentants, d'associations professionnelles ou de consultants spécialisés. Aucun thème ou sujet n'est donc couvert à ce titre, que ce soit en lien avec des politiques environnementales, sociales, réglementaires ou économiques. Par ailleurs, la Banque n'apporte aucune contribution politique, ni en valeur monétaire, ni en nature, à des partis, candidats, campagnes électorales ou organisations à but politique ; que ce soit au niveau national, européen ou international. Cette position reflète une volonté claire d'indépendance, de neutralité politique et de stricte conformité avec la réglementation en vigueur.

Nous veillons à ce que nos échanges avec les autorités de régulation ou les représentants institutionnels se limitent à un cadre purement technique, réglementaire ou prudentiel, et qu'ils soient conduits de manière éthique, transparente et proportionnée, dans l'intérêt de nos clients, de nos collaborateurs et de la stabilité du secteur financier.

Conclusion

La Banque de Luxembourg a engagé, de manière volontaire, un alignement progressif avec la directive CSRD. Cette démarche s'inscrit dans la continuité naturelle de notre engagement historique en matière de durabilité, bien avant que la réglementation ne l'impose. Fidèles à notre conviction que la performance d'une institution financière ne se mesure pas uniquement à ses résultats économiques, il était important pour nous de structurer et renforcer notre rapport non financier.

La CSRD introduit des exigences accrues en matière de transparence. En nous alignant progressivement sur ces standards dès 2024, nous avons souhaité anticiper les évolutions réglementaires à venir tout en renforçant la lisibilité, la comparabilité et la fiabilité de nos informations à destination de l'ensemble de nos parties prenantes.

Cette première étape nous a permis d'initier une transformation de notre dispositif de reporting ESG, à travers la consolidation des processus de collecte de données, l'amélioration de notre gouvernance RSE et la réalisation d'une analyse de double matérialité selon la méthodologie recommandée par l'EFRAG. Nous avons ainsi pu identifier et prioriser les enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance les plus significatifs, tant pour notre modèle d'affaires que pour nos parties prenantes internes et externes.

Nous restons également attentifs aux évolutions réglementaires en cours, notamment les ajustements attendus dans le cadre de la proposition « Omnibus », qui viendra préciser certaines exigences des normes ESRS et introduire de nouvelles clarifications ou simplifications. En ce sens, nous nous tenons prêts à effectuer les analyses d'écart nécessaires et à adapter notre rapport de durabilité en conséquence.

Notre objectif demeure clair : partager de manière transparente et structurée nos engagements, nos impacts et nos progrès en matière de durabilité, et faire de notre rapport un outil stratégique au service d'une finance responsable et tournée vers l'avenir.
Conformément aux dispositions de la CSRD, nous avons fait usage de l'option permettant d'omettre certaines informations spécifiques relatives à la propriété intellectuelle, au savoir-faire et/ou aux résultats d'innovation. Cette décision a été prise afin de préserver la confidentialité des éléments stratégiques et concurrentiels de la Banque, tout en garantissant un rapport transparent et conforme aux exigences réglementaires.

Dans certains cas, l'établissement des indicateurs et des données quantitatives présentées dans ce rapport repose sur l'utilisation d'estimations et d'hypothèses. Nous anticipons une amélioration progressive de la qualité, couverture et disponibilité des données au cours des prochaines années. Cette progression sera notamment soutenue par des facteurs clés, notamment l'augmentation du nombre d'entreprises publiant des données non financières.

Remerciements

Nous souhaitons exprimer notre reconnaissance à l'ensemble des personnes ayant contribué à l'élaboration de ce rapport. Nous adressons également nos remerciements à nos collaborateurs, clients et partenaires, dont l'engagement continu et la confiance nous inspirent au quotidien.

Nous saluons la contribution précieuse de nos actionnaires, de la Direction et des membres du Conseil d'Administration, dont la vision stratégique et la volonté d'agir ont été déterminantes tout au long de ce processus.

Enfin, nous remercions tous ceux qui, par leur expertise, leur implication et leur rigueur ont apporté une réelle valeur ajoutée à ce travail.

C'est grâce à cette mobilisation collective que la Banque de Luxembourg poursuit, avec ambition et responsabilité, son chemin vers un avenir plus durable et porteur de sens.

Annexes

Annexe 1 : Glossaire

Acronyme	Définition
ABBL	Association des Banques et Banquiers, Luxembourg
ALFI	Association Luxembourgeoise des Fonds d'Investissement
ASTF	Association pour la Santé au travail des secteurs Tertiaire et Financier
BCE	Banque Centrale Européenne
BLI	Banque de Luxembourg Investments
BLU27	Plan stratégique Banque de Luxembourg 2024-2027
CA	Conseil d'Administration
CFA	Chartered Financial Analyst
CIC	Crédit Industriel et Commercial
CMAF	Crédit Mutuel Alliance Fédérale
COMEX	Comité Exécutif
CSRD	Corporate Sustainability Reporting Directive
CSSF	Commission de Surveillance du Secteur Financier
DRH	Directrice des Ressources Humaines
EBA	European Banking Authority
EFRAG	European Financial Reporting Advisory Group
ESG	Environnement, Social, Gouvernance
ESM	European Stability Mechanism
ESMA	European Securities and Markets Authority
ESRS 1	Norme européenne d'information en matière de durabilité 1 – Exigences générales
ESRS 2	Norme européenne d'information en matière de durabilité 2 – Informations générales à publier
ESRS E1	Norme européenne d'information en matière de durabilité E1 – Changement climatique
ESRS E2	Norme européenne d'information en matière de durabilité E2 – Pollution
ESRS E3	Norme européenne d'information en matière de durabilité E3 – Ressources aquatiques et marines

ESRS E4	Norme européenne d'information en matière de durabilité E4 – Biodiversité et écosystèmes
ESRS E5	Norme européenne d'information en matière de durabilité E5 – Utilisation des ressources et économie circulaire
ESRS G1	Norme européenne d'information en matière de durabilité G1 – Conduite des affaires
ESRS S1	Norme européenne d'information en matière de durabilité S1 – Effectifs de l'entreprise
ESRS S2	Norme européenne d'information en matière de durabilité S2 – Travailleurs de la chaîne de valeur
ESRS S3	Norme européenne d'information en matière de durabilité S3 – Communautés touchées
ESRS S4	Norme européenne d'information en matière de durabilité S4 – Consommateurs et utilisateurs finals
FATF	Financial Action Task Force on Money Laundering
GES	Gaz à effet de serre
GHG	Greenhouse Gas
GRI	Global Reporting Initiative
GWP	Global Warming Potential
LGBTQIA	Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, Intersex, and Asexual
LOGIB	Lohngleichheitsinstrument Bund
MUDAM	Musée d'Art Moderne Grand-Duc Jean
ODD	Objectifs de Développement Durable
ONU	Organisation des Nations Unies
OPCVM	Organismes de Placement Collectif en Valeurs Mobilières
IPCC	Intergovernmental Panel on Climate Change
IROs	Impacts, Risques, Opportunités
ISR	Investissement Socialement Responsable
MWh	Megawatt Hour
PATM	Private Assets Transaction Management
PCAF	Partnership for Carbon Accounting Financials
RCE	Risques Climatiques et Environnementaux
RSE	Responsabilité Sociétale d'Entreprise
SICAV	Société d'Investissement à Capital Variable
SMART	Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste et Temporellement défini
UE	Union Européenne
UNPRI	United Nations Principles for Responsible Investment
WIB	Women in Business

Annexe 2 : Tableau de correspondances ESRS

Standard	Exigence de Publication	Page à laquelle se trouve cette section
ESRS 2 Informations Générales à Publier	BP-1 – Base générale d'établissement des déclarations relatives à la durabilité	Page 9
	BP-2 – Publication d'informations relatives à des circonstances particulières	Page 10
	GOV-1 – Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	Pages 23 à 30
	GOV-2 – Informations transmises aux organes d'administration, de direction et de surveillance de l'entreprise et questions de durabilité traitées par ces organes	Page 28
	GOV-3 – Intégration des résultats en matière de durabilité dans les systèmes d'incitation	Non couvert
	GOV-4 – Déclaration sur la diligence raisonnable	Non couvert
	GOV-5 – Gestion des risques et contrôles internes de l'information en matière de durabilité	Pages 23 à 31
	SBM-1 – Stratégie, modèle économique et chaîne de valeur	Pages 14 à 18
	SBM-2 – Intérêts et points de vue des parties intéressées	Pages 18 à 21
	SBM-3 – Incidences, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	Pages 33 à 38
	IRO-1 – Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants	
	IRO-2 – Exigences de publication au titre des ESRS couvertes par la déclaration relative à la durabilité de l'entreprise	
	Politiques MDR-P – Politiques adoptées pour gérer les questions de durabilité importantes	Pages 31, 43 à 47, 52 à 57, 62 à 64, 66 à 69
	Actions MDR-A – Actions et ressources relatives aux questions de durabilité importantes	Pages 40 à 69
	Métriques MDR-M – Métriques relatives aux questions de durabilité importantes	
	Cibles MDR-T – Suivi de l'efficacité des politiques et des actions au moyen de cibles	
ESRS E1 Changement Climatique	ESRS 2 GOV-3 – Intégration des performances en matière de durabilité dans les mécanismes incitatifs	Non couvert
	E1-1 – Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique	Page 44
	ESRS 2 SBM-3 – Incidences, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	Pages 33 à 38
	ESRS 2 IRO-1 – Description des processus permettant d'identifier et d'évaluer les incidences, risques et opportunités importants liés au changement climatique	Pages 33 à 38
	E1-2 – Politiques liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	Pages 43 à 44
	E1-3 – Actions et ressources en rapport avec les politiques en matière de changement climatique	Non couvert

ESRS E1 Changement Climatique	E1-4 – Cibles liées à l'atténuation du changement climatique et à l'adaptation à celui-ci	Page 43
	E1-5 – Consommation d'énergie et mix énergétique	Non couvert
	E1-6 – Émissions brutes de GES de périmètres 1, 2, 3 et émissions totales de GES	Pages 40 à 42
	E1-7 – Projets d'absorption et d'atténuation des GES financés au moyen de crédits carbone	Non matériel
	E1-8 – Tarification interne du carbone	Non matériel
	E1-9 – Incidences financières escomptées des risques physiques et de transition importants et opportunités potentielles liées au changement climatique	Non couvert
ESRS E2 Pollution	ESRS 2 IRO-1 – Description des procédures de recensement et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants en matière de pollution	Non matériel
	E2-1 — Politiques en matière de pollution	
	E2-2 – Actions et ressources relatives à la pollution	
	E2-3 — Cibles liées à la pollution	
	E2-4 – Pollution de l'air, de l'eau et des sols	
	E2-5 – Substances préoccupantes et substances extrêmement préoccupantes	
	E2-6 – Incidences financières escomptées des incidences, risques et opportunités liés à la pollution	
ESRS E3 Ressources Aquatiques et Marines	ESRS 2 IRO-1 – Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants liés aux ressources aquatiques et marines	Non matériel
	E3-1 – Politiques en matière de ressources aquatiques et marines	
	E3-2 – Actions et ressources relatives aux ressources aquatiques et marines	
	E3-3 – Cibles en matière de ressources aquatiques et marines	
	E3-4 – Consommation d'eau	
	E3-5 – Incidences financières escomptées des incidences, risques et opportunités liés aux ressources aquatiques et marines	
ESRS E4 Biodiversité et Ecosys-tèmes	E4-1 – Plan de transition et prise en considération de la biodiversité et des écosys-tèmes dans la stratégie et le modèle économique	Non matériel
	ESRS 2 SBM-3 – Incidences, risques et opportunités importants et leur lien avec la stratégie et le modèle économique	
	ESRS 2 IRO-1 – Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants liés à la biodiversité et aux écosystèmes	
	E4-2 – Politiques liées à la biodiversité et aux écosystèmes	
	E4-3 – Actions et ressources liées à la biodiversité et aux écosystèmes	
	E4-4 – Cibles liées à la biodiversité et aux écosystèmes	
	E4-5 – Métriques d'incidence liées à l'altération de la biodiversité et des écosystèmes	
	E4-6 – Incidences financières escomptées des risques et opportunités liés à la biodiversité et aux écosystèmes	

ESRS E5 Utilisation des Ressources et Economie Circulaire	ESRS 2 IRO-1 – Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	Non matériel
	E5-1 – Politiques en matière d'utilisation des ressources et d'économie circulaire	
	E5-2 – Actions et ressources relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	
	E5-3– Cibles relatives à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	
	E5-4 – Ressources entrantes	
	E5-5 – Ressources sortantes	
	E5-6 – Incidences financières escomptées des incidences, risques et opportunités liés à l'utilisation des ressources et à l'économie circulaire	
ESRS S1 Effectifs de l'Entreprise	ESRS 2 SBM-2 — Intérêts et points de vue des parties intéressées	Pages 18 à 21
	ESRS 2 SBM-3 – Incidences, risques et opportunités importants et leur interaction avec la stratégie et le modèle économique	Pages 33 à 38
	S1-1 — Politiques liées aux effectifs de l'entreprise	Page 52
	S1-2 — Processus d'interaction au sujet des incidences avec les effectifs de l'entreprise et leurs représentants	Pages 52 à 53
	S1-3 — Procédures de réparation des incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de l'entreprise de faire part de leurs préoccupations	Pages 53 à 54
	S1-4 — Actions concernant les incidences importantes, approches visant à atténuer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les effectifs de l'entreprise, et efficacité de ces actions et approches	Pages 54 à 57
	S1-5 — Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	Non couvert
	S1-6 — Caractéristiques des salariés de l'entreprise	Pages 49 à 51
	S1-7 — Caractéristiques des travailleurs non-salariés faisant partie des effectifs de l'entreprise	Non matériel
	S1-8 — Couverture des négociations collectives et dialogue social	Page 56
	S1-9 — Métriques de diversité	Pages 49 à 51
	S1-10 — Salaires décents	Non matériel
	S1-11 — Protection sociale	Non matériel
	S1-12 — Personnes handicapées	Non matériel
	S1-13 — Métriques de la formation et du développement des compétences	Pages 54 à 55
	S1-14 — Métriques de santé et de sécurité	Non matériel
	S1-15 — Métriques d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée	Pages 56 à 57
	S1-16 — Métriques de rémunération (écart de rémunération et rémunération totale)	Pages 57 à 58
	S1-17 — Cas, plaintes et incidences graves en matière de droits de l'homme	Non matériel

ESRS S2 Travailleurs de la Chaîne de Valeur	ESRS 2 SBM-2 — Intérêts et points de vue des parties intéressées	Non matériel
	ESRS 2 SBM-3 — Incidences, risques et opportunités importants et interaction avec la stratégie et le modèle économique	
	S2-1 — Politiques relatives aux travailleurs de la chaîne de valeur	
	S2-2 — Processus d'interaction au sujet des incidences avec les travailleurs de la chaîne de valeur	
	S2-3 — Procédures visant à remédier aux incidences négatives et canaux permettant aux travailleurs de la chaîne de valeur de faire part de leurs préoccupations	
	S2-4 — Actions concernant les incidences importantes sur les travailleurs de la chaîne de valeur, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les travailleurs de la chaîne de valeur, et efficacité de ces actions	
	S2-5 — Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	
ESRS S3 Communautés Touchées	ESRS 2 SBM-2 — Intérêts et points de vue des parties intéressées	Non matériel
	ESRS 2 SBM-3 — Incidences, risques et opportunités importants et interaction avec la stratégie et le modèle économique	
	S3-1 — Politiques relatives aux communautés touchées	
	S3-2 — Processus d'interaction au sujet des incidences avec les communautés touchées	
	S3-3 — Procédures visant à remédier aux incidences négatives et canaux permettant aux communautés touchées de faire part de leurs préoccupations	
	S3-4 — Actions concernant les incidences importantes sur les communautés touchées, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les communautés touchées, et efficacité de ces actions	
	S3-5 — Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	
ESRS S4 Consommateurs et Utilisateurs Finaux	ESRS 2 SBM-2 — Intérêts et points de vue des parties intéressées	Pages 18 à 21
	ESRS 2 SBM-3 – Incidences, risques et opportunités importants et interaction avec la stratégie et le modèle économique	Pages 33 à 38
	S4-1 — Politiques relatives aux consommateurs et utilisateurs finals	Pages 59 à 62
	S4-2 — Processus d'interaction au sujet des incidences avec les consommateurs et utilisateurs finals	Page 62
	S4-3 — Procédures visant à remédier aux incidences négatives et canaux permettant aux consommateurs et utilisateurs finals de faire part de leurs préoccupations	Pages 63 à 65
	S4-4 — Actions concernant les incidences importantes sur les consommateurs et utilisateurs finals, approches visant à gérer les risques importants et à saisir les opportunités importantes concernant les consommateurs et utilisateurs finals, et efficacité de ces actions	
	S4-5 — Cibles liées à la gestion des incidences négatives importantes, à la promotion des incidences positives et à la gestion des risques et opportunités importants	Non couvert

ESRS G1 Conduite des Affaires	ESRS 2 GOV-1 – Le rôle des organes d'administration, de direction et de surveillance	Pages 23 à 30
	ESRS 2 IRO-1 – Description des procédures d'identification et d'évaluation des incidences, risques et opportunités importants	Pages 33 à 38
	G1-1 – Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires	Page 67
	G1-2 – Gestion des relations avec les fournisseurs	Non matériel
	G1-3 – Prévention et détection de la corruption et des pots-de-vin	Pages 67 à 69
	G1-4 – Cas avérés de corruption ou versements avérés de pots-de-vin	
	G1-5 – Influence politique et activités de lobbying	Page 69
	G1-6 – Pratiques en matière de paiement	Non matériel

BANQUE DE LUXEMBOURG

www.banquedeluxembourg.com

Banque de Luxembourg
14, Boulevard Royal
L-2449 Luxembourg
Tél. : (+352) 49 924 1

Certified B Corporation