

PILIER 1

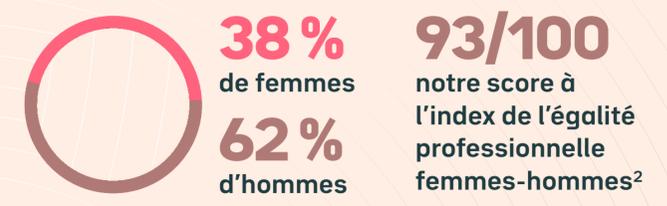
# FAIRE DE NOS COLLABORATEURS LES ACTEURS DE NOTRE TRANSFORMATION

Ostrum AM fait de l'engagement de ses collaborateurs la clé de voute de sa stratégie RSE en leur donnant les moyens de s'impliquer activement dans sa relation avec ses différentes parties prenantes. Ils sont ainsi acteurs des évolutions de notre fonctionnement interne, de nos métiers et de notre engagement pour répondre aux grands enjeux sociétaux et environnementaux.

En parallèle, nous poursuivons le déploiement de notre politique d'employeur responsable afin de favoriser l'inclusion de toutes les diversités au sein de nos équipes et de permettre à chacun de développer ses compétences.

## NOS ENJEUX 2023

- 1 Mieux engager nos collaborateurs dans la vie et la culture de l'entreprise
- 2 Favoriser la diversité et l'inclusion sous toutes ses formes



- NOS AMBITIONS 2024**
1. Poursuivre notre politique de D&I
  2. Accompagner les collaborateurs dans les changements sociétaux et les grands projets structurants
  3. Faire vivre la culture d'entreprise

1. CDI + CDD hors alternants au 31/12/2023 - 2. Indicateur permettant aux entreprises de mesurer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. 3. Soit +3,7 % en 2023 par rapport à 2022.

## CONVICTION

« Notre ambition est de favoriser la culture d'entreprise axée sur le travail collaboratif et la cohésion d'équipe afin de renforcer l'engagement des collaborateurs. »

**Orlane Belmana,**  
Responsable Ressources Humaines

## CO-CONSTRUIRE UN COLLECTIF AU SERVICE DE NOS AMBITIONS

### ACTIVER L'INTELLIGENCE COLLECTIVE AU SERVICE DE LA TRANSFORMATION

#### 1 Co-construire la stratégie

En 2023, le comité exécutif s'est appuyé sur une quarantaine de collaborateurs pour entamer une réflexion sur la déclinaison de la stratégie, les engageant plus fortement à être acteurs de notre transformation pour atteindre nos ambitions.

#### 2 Développer l'esprit d'initiative

Conscient que l'engagement des collaborateurs augmente en soutenant les initiatives, Ostrum AM a amorcé une réflexion dans ce sens, qui sera consolidée en 2024.

Le projet « Initiatives Ostrum » a été initié pour permettre à tout collaborateur de proposer un projet, de la petite amélioration du quotidien au grand projet transverse.

## FAVORISER L'ÉNERGIE COLLECTIVE

### Implication et convivialité

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

- Une soirée qui rassemble les collaborateurs pour un moment de convivialité et de partage ;
- Des événements fédérateurs sur le thème du sport à l'occasion de la Semaine pour la Qualité de Vie au Travail ;
- Une réunion d'information trimestrielle, le Cercle d'Ostrum, pour l'ensemble des collaborateurs ;
- Une newsletter interne mensuelle, l'EchO d'Ostrum qui explique la stratégie, les projets en cours et met en avant les collaborateurs.



### Focus sur le Family Day

Chaque année, Ostrum invite les enfants des collaborateurs à participer à des activités ludiques tout en leur faisant découvrir l'entreprise dans laquelle leurs parents travaillent. En 2023, ce sont une cinquantaine d'enfants, âgés de 4 à 10 ans, qui ont passé l'après-midi dans nos locaux dans une ambiance sportive en format « mini Olympiades » pour mettre en avant le Partenariat Premium des Jeux de Paris 2024.

La présence exceptionnelle de Dimitri Jozwicki, athlète paralympique soutenu par Natixis Investment Managers, a fait briller les yeux des grands et des petits !



# FACILITER LE QUOTIDIEN DES COLLABORATEURS

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

## Autonomie et flexibilité, les clés du télétravail

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

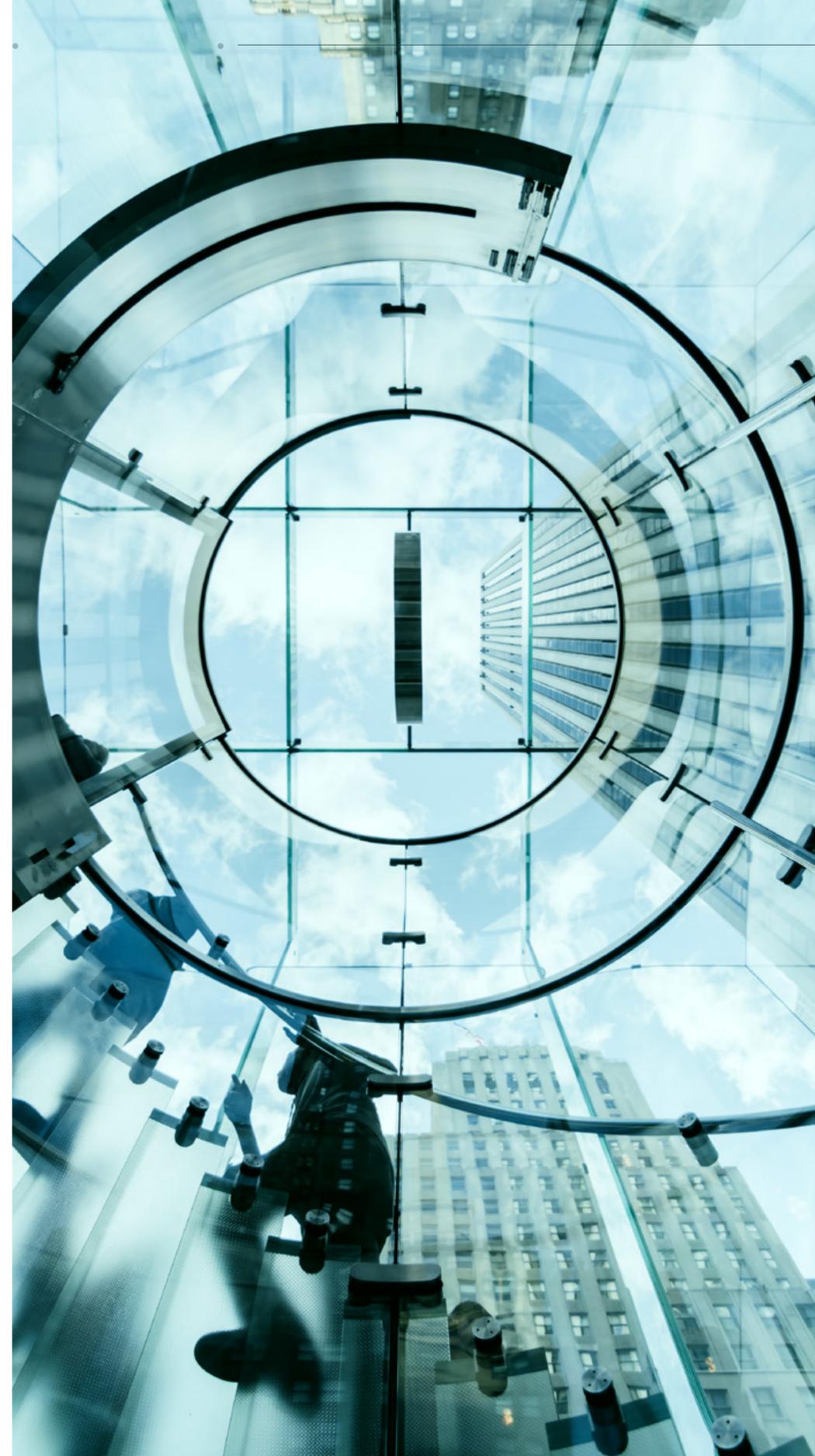


## Accompagner le travail en mode hybride

**Un nouvel intranet** a été lancé en 2023 pour recréer dans le digital notre « place du village ». Il permet d'accéder à toutes les informations et outils utiles au quotidien des collaborateurs en un seul clic, sur site ou en télétravail.

**Des chartes de bonnes pratiques** sur la tenue des réunions et sur le management en travail hybride ainsi que des communications aux collaborateurs et aux managers rappellent les bons usages à adopter pour faciliter le travail hybride : se déplacer en salle de réunion lorsque l'on est sur site, activer sa caméra, etc.

Source : Ostrum AM, octobre 2023.



## Des services pour le bien-être des salariés

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

- Un service pour les aidants**  
En 2023, le CSE a mis en place un service d'accompagnement à destination des collaborateurs aidants familiaux, assuré par la société Responsage. Une équipe d'assistantes sociales répond à toutes les questions des collaborateurs et les aide à mettre en œuvre des solutions pour faciliter leur quotidien et celui de leurs proches.
- Une conciergerie**  
Pressing, coiffure, esthétique, vente d'objets du quotidien, séances de gymnastique et de yoga : la conciergerie propose de nombreux services au sein même de l'immeuble d'Ostrum AM.
- Un réseau de crèches**  
Des places de crèches sont disponibles dans les 1900 crèches des réseaux Babilou et 1001 crèches. Les collaborateurs d'Ostrum AM ont également accès au service Babirelais, pour des accueils occasionnels.
- Des salles de sport**  
Des salles de sport sont à la disposition des salariés près des immeubles des différentes implantations parisiennes pour leur permettre de prendre soin de leur santé. Les collaborateurs peuvent également s'inscrire à de nombreuses associations sportives du groupe.
- Un parking à vélos**  
Pour encourager à la mobilité douce, un parking sécurisé permet d'abriter les vélos dans l'immeuble.



# PERMETTRE À NOS COLLABORATEURS DE MONTER EN COMPÉTENCES

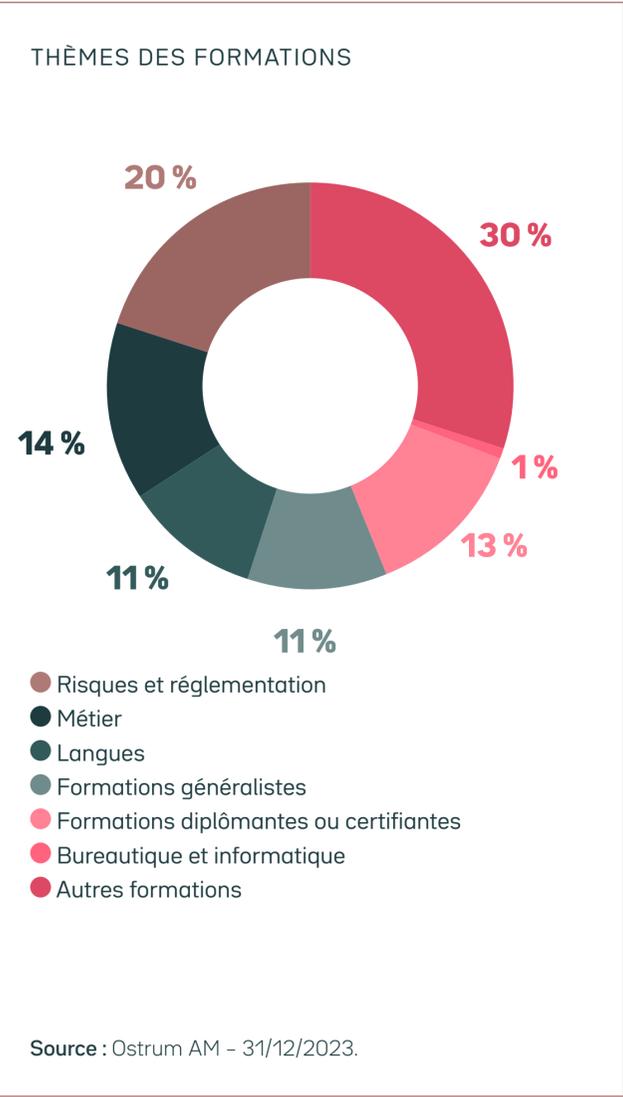
Dans un marché en forte évolution, permettre à nos collaborateurs de développer leurs compétences est un levier-clé pour soutenir notre performance, conserver notre leadership et nos capacités d'innovation. Ce levier permet d'offrir à chacun de nouvelles perspectives professionnelles.

## Développer les compétences « cœur de métier »

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

## Développer la transversalité au sein de l'entreprise

Les équipes de gestion ouvrent leurs portes aux collaborateurs d'autres directions d'Ostrum AM pour leur permettre de mieux comprendre le contexte de fonctionnement de la gestion et d'appréhender l'impact de chacun dans le processus de gestion et la génération des performances du groupe.



**5 577 h**  
de formation réalisées  
(dont 20 % en e-learning)<sup>1</sup>

**95,7 %**  
des collaborateurs ont reçu  
une formation

**26**  
collaborateurs ont suivi une  
formation diplômante ou  
certifiante en 2023

**16 000**  
formations accessibles à nos  
collaborateurs en libre-service  
sur la plateforme LinkedIn  
Learning

1. Données consolidées provisoires au 28/02/24 représentant a minima 90 % des heures effectuées sur l'année.

# PANORAMA DES FORMATIONS ESG 2020-2024

DES FORMATIONS  
ET SENSIBILISATIONS  
EN CROISSANCE

## Les enjeux ESG au cœur de nos actions de formation

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

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

● Formations externes ● Formations internes

## 2020

FORMATION  
*Enjeux et contexte concurrentiel & réglementaire de l'ESG*

100 % DES COLLABORATEURS

FORMATION  
*Investissement responsable + vision Ostrum*

100 % DES GÉRANTS, ANALYSTES, ET LA DIRECTION DE LA CLIENTÈLE

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

PRODUCT SPECIALISTS ET ANALYSTES

1 RÉUNION  
*Taxonomie<sup>1</sup>*

GÉRANTS, ANALYSTES ET PRODUCT SPECIALISTS

## 2021

FORMATION  
*Enjeux et contexte réglementaire de la biodiversité*

100 % DES COLLABORATEURS

FORMATION  
*L'ESG et la biodiversité*

100 % DES GÉRANTS ET ANALYSTES

SESSION DE SENSIBILISATION SUR DIFFÉRENTES THÉMATIQUES  
*Règlement SFDR, alignement climatique, perspectives de marché des GSS bonds<sup>2</sup>, SDG Index<sup>3</sup>*

PRINCIPALEMENT GÉRANTS, ANALYSTES ET PRODUCT SPECIALISTS

## 2022

FORMATION  
*Disclosure, Taxonomie, CSRD<sup>4</sup>*

100 % DES COLLABORATEURS DE LA DIRECTION DES RISQUES

FORMATION EN 6 ATELIERS :  
*Analyse ESG sectorielle*

ANALYSTES

FORMATION CERTIFIANTE  
*CFA ESG*

11 COLLABORATEURS

*Step up academy ESG*

2 COLLABORATEURS - GÉRANTS

SESSION PILOTE  
*Fresque du climat*

COLLABORATEURS

MISE À DISPOSITION  
*Sustainability training page*

100 % COLLABORATEURS

ATELIERS  
*L'engagement, la biodiversité, le pétrole et le gaz*

GÉRANTS, ANALYSTES

FORMATION  
*La réglementation*

GÉRANTS, ANALYSTES

## 2023

FORMATION  
*La taxonomie et ses conséquences (sur les 6 chapitres)*

100 % DES GÉRANTS, ANALYSTES ET LA DIRECTION DE LA CLIENTÈLE

FORMATION CERTIFIANTE  
*CFA ESG*

12 COLLABORATEURS

SESSION  
*Fresque du climat*

COLLABORATEURS

SESSION PILOTE  
*Fresque de la biodiversité*

COLLABORATEURS

SESSIONS  
*L'engagement, l'empreinte biodiversité, banque de données engagements*

GÉRANTS, ANALYSTES

FORMATION  
*Climate School, e-learning sur la biodiversité et les conséquences du réchauffement climatique sur l'économie*

100 % DES COLLABORATEURS

## OBJECTIF 2024

FORMATION  
*Les quatre derniers chapitres de la taxonomie*

GÉRANTS, ANALYSTES, DIRECTION DES RISQUES, DU CONTRÔLE PERMANENTS ET CERTAINS MÉTIERS DE LA DIRECTION DE LA CLIENTÈLE

FORMATION  
*La CSRD et les impacts sur l'analyse des portefeuilles*

SESSION  
*Fresque du climat*

SESSION  
*Fresque du numérique*

COLLABORATEURS

### ZOOM SUR LA CLIMATE SCHOOL

Depuis 2022, les collaborateurs d'Ostrum AM se sont vu proposer par le groupe BPCE des formations complètes sur le climat, en 30 vidéos qui expliquent les conséquences du changement climatique. Ces formations permettent d'aborder des thématiques telles que la biodiversité, les interactions au sein des écosystèmes, ou encore les conséquences de la surexploitation des ressources et de la pollution sur l'économie. Les participants peuvent ainsi mesurer l'impact croissant du dérèglement climatique sur la société et comprendre les comportements à adopter dans ce contexte.

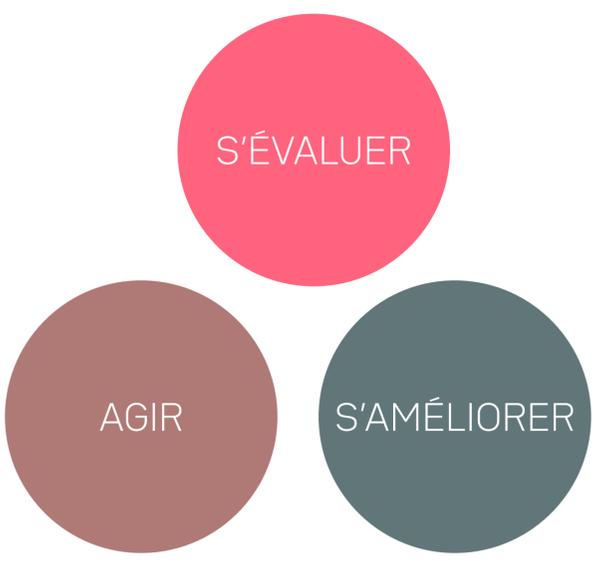
1. La taxonomie européenne est un outil de classification de ce qui doit être considéré comme une activité verte ou durable. 2. Green, social and sustainability bonds : obligations vertes et obligations sociales. 3. Formation au cadre et aux enjeux des Objectifs de développement durable définis par les Nations Unies. 4. Applicable depuis le 1er janvier 2024, la directive européenne Corporate Sustainability Reporting Directive [CSRD] fixe de nouvelles normes de reporting extra-financier pour encourager le développement durable des entreprises.

# DIVERSITE ET INCLUSION : UNE PLACE POUR TOUS LES TALENTS

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

# CRÉER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL PLUS DIVERSIFIÉ ET INCLUSIF

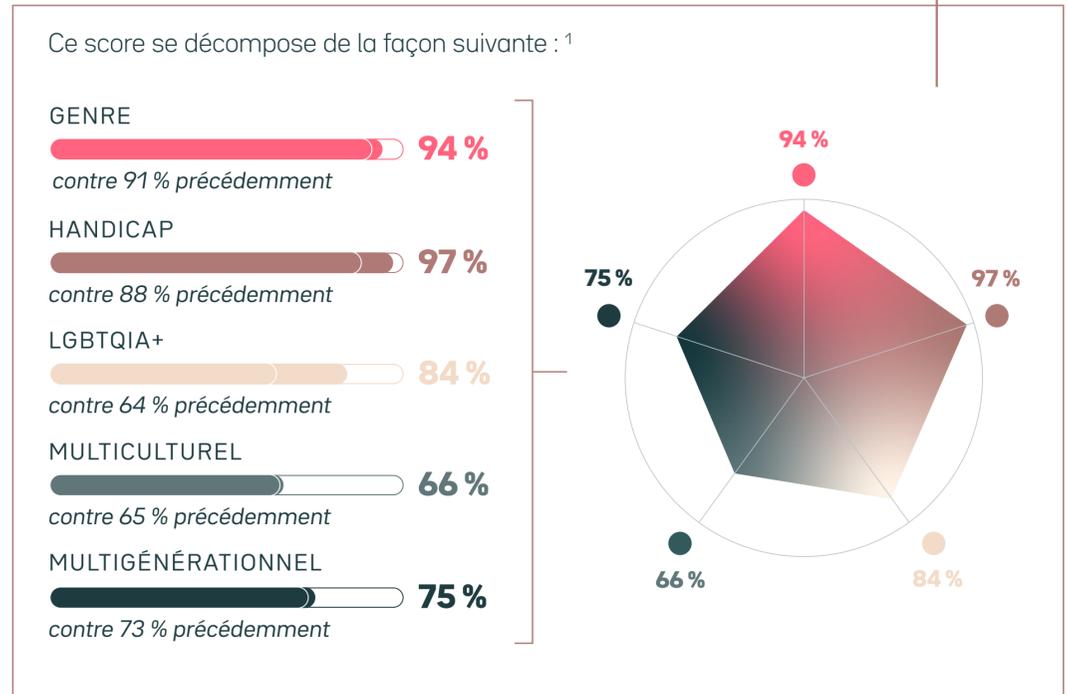
Un plan d'action en trois étapes



## S'ÉVALUER

Après une première évaluation en 2021 par un organisme tiers, Mixity, Ostrum AM a mis en place un plan d'amélioration avec l'aide d'un groupe de collaborateurs volontaires. En 2023, une nouvelle évaluation a eu lieu pour mesurer les progrès accomplis.

Ostrum AM a ainsi obtenu un score général de 85%, en augmentation de 7 points par rapport aux résultats obtenus en 2021.



Ostrum AM a à cœur de continuer à agir pour améliorer l'inclusion de toutes et tous, et a ainsi lancé un plan de formation portant sur la sensibilisation aux biais inconscients qui peuvent induire des discriminations.

Ostrum AM réaffirme la tolérance zéro vis-à-vis des discriminations : l'ensemble des collaborateurs du pôle Global Financial Services a accès à toutes les démarches pour signaler une situation de discrimination en un seul clic depuis l'intranet.

1. Source: Mixity, 31/12/2023 ; www.mixity.co/

## AGIR ET S'AMÉLIORER

En 2023, dans un souci d'amélioration continue, Ostrum AM a souhaité poursuivre et prolonger ses actions, initiées en 2022 par une vingtaine de collaborateurs. Ces derniers s'étaient réunis en ateliers pour construire un plan d'action visant à faire progresser la diversité et l'inclusion (D&I). Leur réflexion a porté plus spécifiquement sur les trois thèmes suivants :

- le handicap
- les questions intergénérationnelles
- les questions LGBTQ+.

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

Le plan d'action élaboré en 2022 comprend des mesures communes aux trois thématiques, telles que par exemple la nécessité de déployer davantage d'actions de sensibilisation, ou, dans un contexte de travail hybride, de proposer des événements conviviaux et informels, qui rassemblent les collaborateurs. En 2022, une campagne d'affichage avait été déployée, et une série de vidéos mises à disposition, traitant de la problématique des biais inconscients pouvant induire des discriminations. Ces actions de sensibilisation ont été complétées en 2023 par un programme de formation d'une demi-journée sur l'inclusion et la diversité, dispensé à l'ensemble des collaborateurs. Parallèlement, Ostrum AM a poursuivi sa politique pour améliorer la diversité et l'inclusion sur ses thèmes historiques : l'égalité femmes/hommes, le handicap et les questions LGBTQ+.

## ÉGALITÉ FEMMES / HOMMES

### Nos actions

#### Accélérer les parcours féminins

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

#### Favoriser la mixité dans le recrutement

- Mise en place d'une politique volontariste de recrutement de femmes avec présentation d'au moins une candidature féminine dans toutes les « short-lists » de recrutement.
- Participation de marraines au Women in Finance, programme à destination des étudiantes non diplômées d'écoles de commerce et d'ingénieurs du monde entier, visant à attirer plus de talents féminins dans la finance.

#### Garantir l'égalité salariale

- Signature en 2022 au niveau de l'Unité Economique et Sociale (UES) d'un accord Egalité femmes / hommes pour une durée de 3 ans ;
- Attribution, chaque année, d'une enveloppe budgétaire dédiée afin de compenser les écarts salariaux entre les femmes et les hommes ;
- Révision salariale systématisée pour toutes les femmes revenant de congé maternité.

#### Communiquer et sensibiliser

- Diffusion sur les réseaux sociaux de vidéos « Side by Side » qui ont pour objectif d'avoir un regard à la fois féminin et masculin sur l'évolution du métier de gestion d'actifs.



SIDE BY SIDE  
avec Léonie Ségala  
et Sebastian Chereau  
#WeareOstrum

#### CONVICTION

« Il est essentiel de s'évaluer afin de rentrer dans une démarche d'amélioration continue sur notre politique de diversité et d'inclusion. »

**Myriam Poidevin,**  
Responsable des  
ressources humaines



# 38 %

de femmes dans l'entreprise

# 39 %

de femmes recrutées sur les postes à pourvoir

# + de

# 36 %

de femmes dans les équipes de gestion

# 45 %

de femmes parmi les membres du comité exécutif

# 93/100

notre score à l'index égalité femmes/hommes

# 100 %

du salaire maintenu pendant le congé pour le second parent (ouverture à toutes les parentalités)

## HANDICAP : MIEUX ACCOMPAGNER

Conscients du rôle que les entreprises doivent jouer pour mieux intégrer toutes les formes de handicap, nous nous mobilisons collectivement afin de mieux comprendre et accompagner les collaborateurs avec des besoins spécifiques. En 2023, un nouvel accord sur le handicap a été mis en œuvre, qui permet aux collaborateurs en affection longue durée (ALD) de bénéficier des mêmes aménagements que les collaborateurs en situation de handicap.

### Nos actions

#### Recruter et intégrer

- Avec HandiFormaFinance, un dispositif de place impulsé par Ostrum AM et soutenu par l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), qui vise à faciliter l'accès aux personnes en situation de handicap aux métiers de la finance, via une formation adaptée ;
- À travers des partenariats et actions dédiés : forums, recruteur dédié, présentation des métiers auprès de jeunes en situation de handicap lors des Duo Days.

#### Adapter les conditions de travail

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

#### Soutenir les entreprises du secteur adapté

- Prioriser, dès que possible, le recours aux entreprises du secteur adapté (STPA), en lien avec Global Financial Services (BPCE) ;
- Changer les regards sur le handicap ;
- Participer régulièrement aux animations, conférences et formations proposées par le pôle Global Financial Services (BPCE).

#### Soutenir les familles

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

#### Nouer des partenariats avec des écoles

- Sensibilisation durant la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, et Cordées Handi'Managers (certificat handicap) avec NEOMA Business School
- Poursuite du partenariat avec l'ESSEC.

**6,44 %**  
de taux de  
collaborateurs en  
situation de  
handicap



## AGIR POUR L'INCLUSION DES COLLABORATEURS LGBT+

### Nos actions

Comme chaque année, à l'occasion du Pride Month, Ostrum AM a mis son logo aux couleurs de l'arc-en-ciel sur les réseaux sociaux. Des tours de cou «rainbow» ont aussi été mis à disposition des collaborateurs pour accrocher leur badge. Ces tours de cou permettent à ceux qui le souhaitent d'afficher leur souhait de plus d'inclusion.

Soutenu par Ostrum AM, le réseau All Equals promeut l'égalité des droits et l'inclusion des collaborateurs LGBT+ au sein du Groupe BPCE. Il est ouvert à tous les collaborateurs, quelles que soient leur orientation sexuelle et leur identité de genre, en proposant des actions de sensibilisation et en veillant à l'absence de discrimination au sein de l'entreprise.

## INTERGÉNÉRATIONNEL

### Nos actions

#### Accompagner les seniors en fin de carrière :

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

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

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

**17 %**  
taux de seniors  
(+ de 55 ans)

**7 %**  
taux de juniors  
(- de 30 ans)

**86 %**  
de collaborateurs de plus  
de 55 ans ont reçu une  
formation (y compris  
en e-learning)