



# Rapport ESG 2020

**CDG CAPITAL**

# SOMMAIRE

<b>MOT DE L'ADMINISTRATEUR DIRECTEUR GÉNÉRAL</b>	<b>2</b>
<b>PRÉSENTATION DE CDG CAPITAL</b>	<b>3</b>
<b>UNE POLITIQUE RSE AU CŒUR DE NOTRE STRATEGIE</b>	<b>5</b>
Une démarche participative et collaborative	5
15 enjeux pour porter notre politique RSE	7
Evaluation de notre maturité RSE	8
Dialogue avec les parties prenantes	9
<b>NOTRE MODÈLE DE FINANCEMENT DURABLE</b>	<b>11</b>
Soutenir les initiatives nationales de développement	11
S'engager dans la lutte contre le changement climatique	13
Tenir compte des Critères ESG dans nos processus décisionnels	15
<b>UNE CONDUITE EXEMPLAIRE DE NOS AFFAIRES</b>	<b>17</b>
Consolider notre gouvernance	17
Garantir la loyauté de nos pratiques au quotidien	20
Une posture de communication responsable	24
Préserver la confiance de nos clients	26
<b>DES COLLABORATEURS AU COEUR DE NOTRE DÉMARCHE</b>	<b>28</b>
Notre profil humain	28
Favoriser un dialogue social de qualité	30
Asseoir notre politique de rémunération et d'évolution sur des principes équitables	32
S'engager en faveur de la diversité et de l'égalité des chances	35
Offrir un environnement de travail favorable à la santé et à l'équilibre	39
Valoriser les potentialités et développer les talents	42
<b>PRÉSERVATION DE NOTRE ENVIRONNEMENT ET SOUTIEN DE NOS COMMUNAUTÉS</b>	<b>44</b>
Mesurer et alléger notre empreinte environnementale	44
S'engager pour nos communautés locales	47
<b>À PROPOS DE CE RAPPORT</b>	<b>48</b>

# Mot de l'Administrateur Directeur Général



En tant qu'acteur responsable de référence du secteur financier national, nous réaffirmons notre engagement total en faveur du développement d'une économie marocaine plus durable.

Un engagement qui prend encore plus de sens dans le contexte de crise sanitaire que nous connaissons actuellement.

Dans ce contexte nouveau, CDG Capital a pris le parti de transformer un cadre d'incertitudes en un chemin d'opportunités menant vers un avenir plus socialement responsable. Aujourd'hui plus que jamais, nos engagements sociaux et environnementaux revêtent une dimension encore plus fondamentale.

Nous avons ainsi encouragé et valorisé davantage le dialogue que nous entretenons avec nos parties prenantes. Grâce à la mise en place d'outils de communication plus adaptés au contexte sanitaire, nos équipes ont été en mesure d'être à leur écoute, de les rassurer et de leur proposer des solutions pertinentes en ingénierie financière et une capacité de financement long terme adaptée et répondant à leurs contraintes nouvelles.

Dans une période de fortes incertitudes, maintenir la confiance qui nous lie à nos différents partenaires est une condition essentielle de durabilité. Chez CDG Capital, conserver et faire grandir cette confiance est une responsabilité que nous prenons très à cœur et que nous déclinons de façon affirmée aussi bien au niveau de notre gouvernance, de nos stratégies d'investissement, de notre politique de gestion des risques, de notre dispositif de contrôle permanent, que de notre mission RH et environnementale.

A CDG Capital, notre performance durable repose sur l'engagement individuel et collectif de nos collaborateurs à faire converger, de façon responsable et cohérente, l'ensemble de nos 15 enjeux RSE vers une croissance durable. Aussi, dans ce rapport, nous vous invitons à découvrir ces enjeux, les actions qui en découlent, ainsi que notre performance extra-financière pour l'année 2020.

Vous en souhaitant bonne lecture !

**Hamid Tawfiki**  
**Administrateur Directeur Général**

# Présentation de CDG Capital

Créée en 2006, CDG Capital est issue de la consolidation de l'ensemble des lignes métiers dédiées aux marchés financiers au sein du Groupe CDG.

Depuis, CDG Capital a su développer une expertise métier reconnue, au service d'une clientèle institutionnelle, d'entreprises privées et appartenant au secteur public. Elle se positionne aujourd'hui comme un acteur majeur du secteur bancaire marocain.

Pour répondre au mieux aux besoins de nos clients, nous adoptons une approche collaborative, en nous imposant une rigueur dans notre exécution et dans le traitement des dossiers. Notre objectif est de proposer des solutions sur mesure basées sur des connaissances pointues et une expérience confirmée dans de nombreux domaines de financements spécialisés.

Aujourd'hui, la banque est à même :

1. d'offrir des expertises affirmées en ingénierie financière, de développer une capacité de financement, d'investissement et de distribution utile aux acteurs publics et privés ;
2. d'offrir des solutions d'investissement performantes (en termes d'optimisation du couple risque / rendement) et efficaces (en termes d'exécution et de services), adaptées aux attentes, aux contraintes et à l'appétence au risque de nos clients ;
3. de canaliser et mobiliser l'épargne nationale et d'en assurer une gestion responsable et efficace, à la hauteur des enjeux de l'épargne longue ;
4. de participer au développement du marché de capitaux et de son infrastructure en s'inscrivant dans le cadre d'un partenariat proactif avec les autorités économiques et financières.

## Nos filiales :

- ✓ CDG Capital Bourse : société d'intermédiation boursière, détenue à 100%
- ✓ CDG Capital Gestion : société de gestion d'actifs, détenue à 100%

# Notre mission : Servir le développement durable de l'économie nationale

CDG CAPITAL contribue au financement durable de l'économie et à la gestion financière responsable de l'épargne au service du développement national.

Grâce à des expertises sans cesse aiguisées et bien ancrées dans l'espace des marchés de Capitaux, CDG Capital accompagne ses clients et ses partenaires dans la réalisation de leurs projets et de leurs ambitions en leur proposant des solutions innovantes de financement et d'investissement.

## Une offre de service globale et intégrée

Pour répondre au mieux aux besoins de nos clients, nous adoptons une approche collaborative, en nous imposant une rigueur dans notre exécution et dans le traitement des dossiers.

Notre objectif est de proposer des solutions sur mesure basées sur des connaissances pointues et une expérience confirmée dans de nombreux domaines de financements spécialisés.

### Corporate et Investment Banking

Expert reconnu dans l'ingénierie financière, le conseil en fusion-acquisitions, les financements structurés et les opérations d'émission d'actions et d'obligations, le Pôle Corporate & Investment Banking a mis en place une démarche « Originate to Distribute » qui se base sur la structuration de solutions de financement adaptées aux besoins des émetteurs et qui tiennent compte des contraintes des investisseurs.

### Investment Management

Le Pôle Investment Management est le métier spécialisé en gestion d'actifs de CDG Capital. Classé 1<sup>er</sup> Asset Manager au Maroc, avec des distinctions multiples témoignant de la grande qualité de gestion. Le pôle gère des encours de plus de 246,4 milliards de dirhams à travers une offre de gestion collective (via sa filiale CDG Capital Gestion) et de gestion sous mandat.

### Securities Services

Faisant du service aux investisseurs une priorité stratégique, le Pôle Securities Services assure la sécurité des transactions et des actifs des clients ainsi que la maîtrise des risques et est l'unique sous-traitant de l'activité titres de la place avec de multiples affiliés sous mandat. Les activités du dépositaire sont certifiées ISAE et ISO 9001 (TUV). Le Pôle assure la conservation de plus de 400 milliards de dirhams d'encours.

# Une politique RSE au cœur de notre stratégie

## Une démarche participative et collaborative

Portée au plus haut niveau de notre management, notre politique RSE traduit notre ambition en matière de développement durable.

Construite sur une approche participative et collaborative, intégrant les attentes de l'ensemble de nos parties prenantes internes et externes, cette politique est le fruit d'une analyse de matérialité qui a fait ressortir 15 enjeux prioritaires. Des enjeux qui viennent nourrir notre stratégie globale dans une interdépendance, et qui nous permettront de faire converger modèle de financement et durabilité.

Tout au long du processus de définition de notre politique RSE, nous avons intégré la norme ISO 26000 comme cadre de référence, et avons pris soin de questionner notre contribution à l'atteinte des 17 Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

Nous avons également identifié les parties prenantes, avec lesquelles nous entretenons une relation étroite, et que nous avons consulté lors de la sélection de nos enjeux RSE.

Les enjeux proposés, résultaient d'un croisement réalisé entre les éléments d'un benchmark national et international, d'une revue documentaire, des questions centrales de la norme ISO 26000, et d'un diagnostic réalisé par un tiers expert.

C'est ainsi, qu'en interne, nous avons lancé une large consultation en ligne auprès de l'ensemble de nos collaborateurs et que 17 de nos responsables ont été invité à s'exprimer sur l'importance de ces enjeux au regard de notre stratégie et du niveau d'impact sur notre performance économique, environnementale et sociale. Parallèlement, nos parties prenantes externes, fournisseurs, clients, partenaires, experts, représentants de la société civile, ainsi que notre actionnaire la CDG, ont également répondu présents à notre sollicitation.

La matrice de matérialité, ci-dessous, vient hiérarchiser les 15 enjeux économiques, financiers, sociétaux et environnementaux retenus au regard de l'ambition de la banque et des attentes de nos principales parties prenantes.

## Matrice de matérialité

Attentes des parties prenantes	- Contribution au développement régional	- Équité et limitation de la précarité de l'emploi	- Bonne gouvernance - Respect des critères ESG et Genre - Dialogue social	- Développement des compétences - Gestion des risques - Santé, sécurité et qualité de vie - Contribution au développement national - Rémunération équitable
	- Évaluation responsable	- Dialogue avec les parties prenantes - Relation client digitale - Parité dans les instances décisionnelles	- Financement économie bas carbone - Diversité et inclusion - Communication transparente	- Éthique et déontologie - Relation client responsable
		- Engagement sociétal structuré - Engagement sociétal des collaborateurs	- Promotion de la RSE - Impact environnemental interne - Achats responsables - Offre responsable	
Importance pour CDG Capital				

Bien que n'apparaissant pas sur la matrice de matérialité en tant qu'enjeux prioritaires pour les deux parties, nous avons décidé de retenir 3 thématiques supplémentaires :

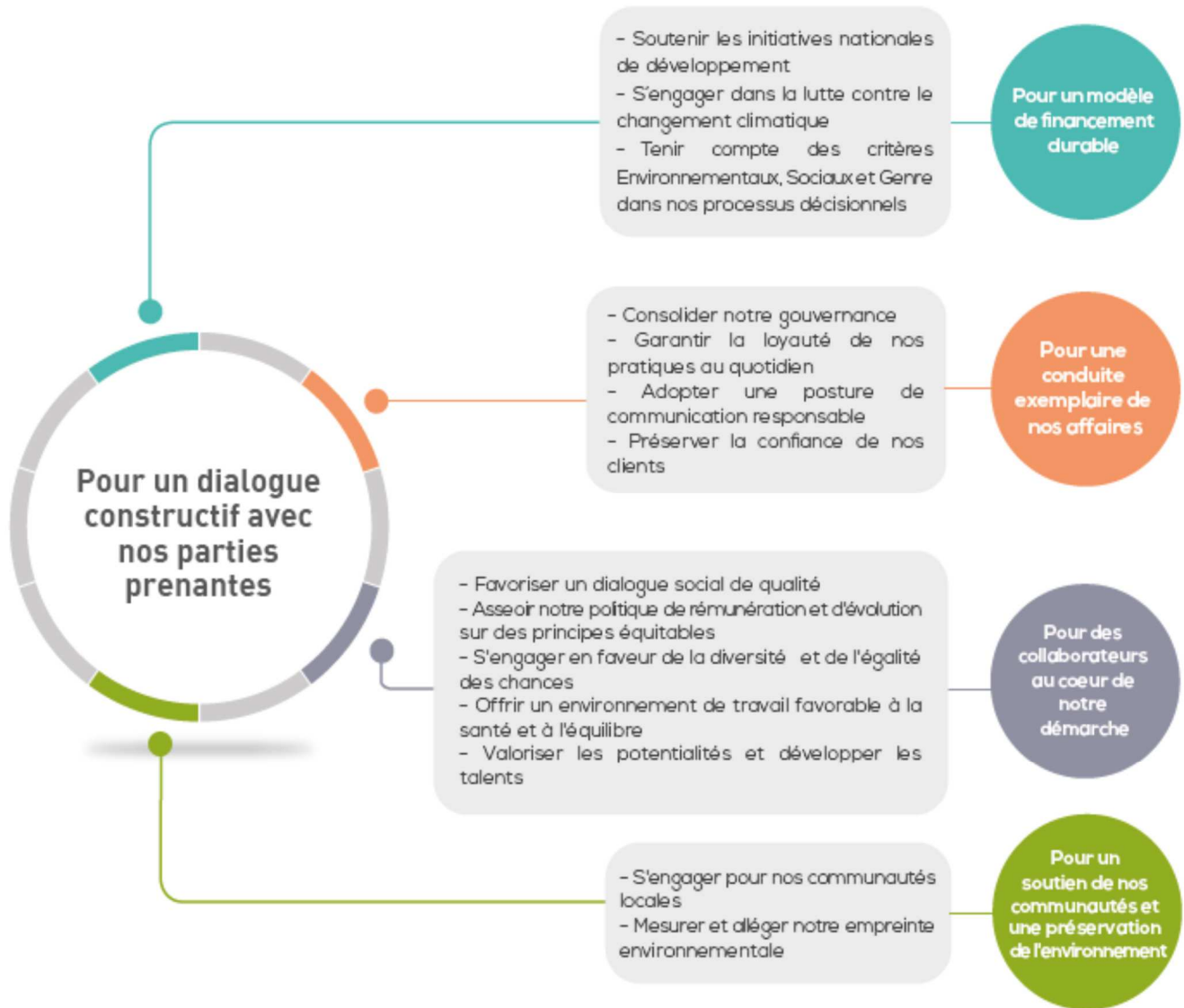
- Le dialogue avec les parties prenantes, qui constitue le socle de toute stratégie RSE ;
- L'impact environnemental interne, dont il nous paraît important de nous soucier dans un contexte de changement climatique ;
- L'engagement sociétal, qui relève de la solidarité dont toute entreprise citoyenne doit faire preuve.

Enfin, nous avons également pris le parti de regrouper des enjeux présentant des synergies :

- Contribution au développement régional et Contribution au développement national ;
- Évaluation responsable et Rémunération équitable ;
- Relation client digitale et Relation client responsable ;
- Gestion des risques et Respect des critères ESG & Genre.

# 15 enjeux pour porter notre politique RSE

Notre analyse de matérialité a permis de prioriser 15 enjeux s'articulant en 4 grands axes, soutenus par un enjeu transversal :





# Evaluation de notre maturité RSE

Après avoir défini les grandes lignes de notre politique RSE en 2018, nous avons procédé au lancement, en juillet 2020, d'une mission d'évaluation de notre maturité RSE, que nous avons confiée au cabinet Vigeo-Eiris.

Cette mission couvrait CDG Capital ainsi que ses deux filiales CDG Capital Bourse et CDG Capital Gestion, et revêtait un objectif double. Dans un premier temps, il s'agissait d'identifier les forces et les faiblesses de notre dispositif RSE, ainsi que le niveau de maîtrise des enjeux y afférent, par rapport à notre secteur d'activité. Dans un second temps, nous souhaitons rendre compte de nos performances auprès de l'ensemble de nos parties prenantes.

L'audit mené par le cabinet Vigeo-Eiris s'est articulé autour de la norme ISO 26000, permettant ainsi d'orienter la démarche autour de 7 thématiques majeures : les Droits de l'Homme, les Relations et Conditions de Travail, l'Environnement, la Loyauté des Pratiques, les Questions relatives aux Consommateurs, les Communautés et le Développement local et enfin la Gouvernance.

A l'issue de cette mission, chacune des trois entités auditées a obtenu une attestation de maturité RSE « ISO 26000 » avec un niveau « Avancé », le niveau le plus élevé de l'échelle de notation de l'agence internationale Vigeo-Eiris, leader du rating social.

Cette attestation vient ainsi récompenser les collaborateurs de CDG Capital, qui veillent au quotidien à créer de la valeur partagée. Elle conforte également CDG Capital dans sa position de Banque responsable et engagée dans le déploiement de sa politique RSE, la déclinaison effective des enjeux qui en découlent et la concrétisation de bon nombre de projets RSE.

# Dialogue avec les parties prenantes

Dans le cadre de notre politique RSE, nous avons à cœur de préserver un dialogue constructif avec l'ensemble de nos parties prenantes ; et en cette période de pandémie, cet engagement a été encore plus fort.

Il était désormais primordial de préserver la fluidité de nos échanges avec nos différents interlocuteurs et d'assurer la disponibilité de nos équipes pour répondre aux besoins de nos parties prenantes et les rassurer quant à la continuité de nos activités.

Aussi pour maintenir un dialogue continu avec ses parties prenantes, CDG Capital a adopté une communication plus renforcée, et ce notamment grâce à l'adoption d'outils technologiques adaptés aux nouvelles contraintes imposées par la crise sanitaire actuelle.

CDG Capital a ainsi pu respecter ses engagements auprès de l'ensemble de ses partenaires, tout en maintenant le même niveau de qualité et en respectant les plannings définis initialement.

Type de partie prenante	Canaux de dialogue	Fréquence du dialogue
<b>Collaborateurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Communication interne</li> <li>Intranet</li> <li>Convention interne</li> <li>Dialogue social</li> <li>Entretiens annuels</li> <li>Formations</li> <li>Blog CDG Capital</li> <li>Réseaux sociaux en particulier LinkedIn</li> <li>Messages Audio du DG</li> <li>Messages Audio du médecin du travail (Conseils)</li> <li>Capsules vidéo</li> <li>Guides</li> <li>Flashs Covid</li> <li>Affichage interne</li> <li>Visioconférences</li> </ul>	<p>Quotidienne, périodique et à la demande selon les canaux</p> <p>Depuis le début de la pandémie : hebdomadaire</p>
<b>Clients &amp; Investisseurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réseaux sociaux en particulier LinkedIn</li> <li>Supports de communication institutionnelle</li> <li>Publications</li> <li>Enquêtes de satisfaction lancées annuellement auprès des clients dans le cadre de la Certification de P2S</li> <li>Conférences, séminaires et événements thématiques dédiés</li> <li>Réunions et comités</li> <li>Reportings sur les performances des produits de placement</li> <li>Roadshows</li> <li>Visioconférences</li> <li>WEBINARS sur des thématiques d'actualité</li> <li>Publications de l'Equipe Recherche &amp; Analyse</li> </ul>	<p>En continu ou périodique selon les canaux</p> <p>Durant les premiers mois de la crise sanitaire : hebdomadaire voir quotidienne</p>

<b>Fournisseurs</b>	Contrats Partenariats Engagements de confidentialité Visioconférences	Hebdomadaire à mensuelle ou au besoin selon la nature de la prestation
<b>Actionnaire et administrateurs</b>	Réunions du Conseil d'Administration et des comités spécialisés	Fréquence des réunions desdites instances précisée dans la charte de fonctionnement interne
<b>Société civile &amp; associations</b>	Rencontres Partenariats Projets	Mensuelle avec les tutorés Au besoin avec les responsables de l'association
<b>Media</b>	Rencontres one to one Conférences	Mensuelle
<b>Autorités de régulation</b>	Ateliers Emails Réunions	En réponse aux exigences et requêtes des autorités de régulation
<b>Organismes professionnels</b>	Commissions thématiques Projets sectoriels Reportings sur les risques	De mensuelle ou trimestrielle à variable selon les canaux
<b>Bailleurs de fonds internationaux</b>	Réseaux sociaux Supports de communication institutionnelle Conférences et séminaires Événements thématiques dédiés Partenariats & Projets	Périodique selon les besoins

# Notre modèle de financement durable

## Soutenir les initiatives nationales de développement

Le Maroc a adopté une Stratégie Nationale de Développement Durable ambitieuse, dotée de plans sectoriels dédiés à la création de valeur et au financement durable de notre économie.

A travers des financements pensés en relais au marché de capitaux, CDG Capital œuvre, aux côtés de partenaires publics et privés, à apporter son concours à la réalisation de cette stratégie. Nous nous positionnons ainsi comme partenaire privilégié de l'ensemble des acteurs de la sphère publique, qu'il s'agisse d'entreprises, d'établissements, d'autorités ou encore d'instances de gouvernance.

CDG Capital structure, à travers sa banque d'affaires, des opérations financières et fournit des financements sous forme de prêts et de garanties dans les principaux secteurs suivants :

- Les infrastructures de base : notamment les ports, les voies ferrées, les aéroports, la production d'eau, la production d'électricité d'origine conventionnelle, la distribution d'eau et d'électricité, les infrastructures de communication, les réseaux routiers ;
- Les infrastructures urbaines : notamment les tramways, les bus, les infrastructures liées à la santé et à l'éducation ;
- L'économie verte : dont les solutions d'énergie renouvelable, les technologies d'énergie propre et de réduction de la consommation énergétique, les réseaux d'irrigation, la collecte et le traitement des eaux usées et déchets ;
- Le tissu productif : soit les entreprises de droit marocain, créatrices de valeur ajoutée et opérant dans les secteurs de l'agroalimentaire, l'industrie ou les activités liées aux infrastructures...

Ces services sont proposés aux opérateurs publics et institutionnels et aux entreprises privées qu'elles soient industrielles, de services ou dédiées à un projet.

Dans un souci de soutien à l'économie nationale et de promotion de modèles de financement durable, CDG Capital a enrichi son offre en 2020 en l'élargissant au financement de TPME dans le cadre d'écosystèmes de donneurs d'ordre de premier plan.

Dans le cadre de la régionalisation avancée, CDG capital accompagne cette dynamique de deux façons complémentaires :

- D'une part, dans le cadre d'une offre globale du Groupe CDG en faveur du déploiement des Programmes de Développement Régional (impliquant également d'autres filiales comme

Novec et MedZ). Cette offre de service comprend toutes les expertises techniques et financières clés permettant d'adresser l'ensemble des besoins des régions.

- D'autre part, dans le cadre d'une offre propre de structuration des montages juridico-financiers des projets et de recherche d'opérateurs en faveur des Agences Régionales d'Exécution des Projets (AREP) et des Sociétés de Développement Régional (SDR).

Cette offre spécifique à l'accompagnement des régions couvre toute la chaîne de valeur, de la réflexion en amont sur la stratégie de financement du plan de développement régional à la mobilisation du financement par la recherche d'opérateurs ou en dette, en passant par le schéma juridico-financier et la structuration du financement de projet

En tant que leader des métiers de la gestion d'actifs, CDG Capital est un des principaux investisseurs en dette publique.

A travers ses fonds gérés, CDG Capital est investisseur actif et significatif en bons du Trésor et autres instruments de dette auxquels l'Etat a recours pour le financement de son déficit public et de son budget important d'investissement.

Ces mêmes fonds sont également actifs sur la dette des établissements publics à travers des placements importants en dette obligataire émises par ces agences et offices de l'Etat, contribuant ainsi indirectement à l'effort de financement des infrastructures nationales. Ainsi, CDG Capital participe régulièrement aux émissions de dette privée émises par les principaux Etablissements et Entreprises Publiques.

CDG Capital participe également au financement de l'économie nationale à travers l'investissement de l'épargne institutionnelle sur les marchés financiers, en Immobiliers et en Private Equity :

- Prise de participation dans les sociétés cotées et non cotées permettant de financer leur développement, croissance et création d'emploi ... ;
- Investissements pour le compte de clients Institutionnels sur le marché d'Immobilier Professionnel, sur les zones offshores et sur les grands projets urbains ;
- Financement de projets d'infrastructures et prise de participation dans des projets à dimension socioculturelle (ex. Universités privées).

CDG Capital accompagne ainsi ses clients Institutionnels, fonds de prévoyance, caisse de retraites dans le déploiement de leur stratégie Immobilière en réalisant pour leur compte des acquisitions d'envergures sur des projets structurants qui permettent de promouvoir la destination Maroc tout en créant de des emplois direct et indirect.

# S'engager dans la lutte contre le changement climatique

Les impacts du changement climatique sur la chaîne de valeur des entreprises sont nombreux, faisant de ce phénomène un défi majeur pour notre pays. A CDG Capital, nous pensons que nous avons un rôle crucial à jouer dans la lutte contre le réchauffement climatique, et que notre engagement en faveur d'une transition bas-carbone est nécessaire.

## Accréditation Green Climate Fund (GCF)

En 2017, CDG Capital a obtenu l'accréditation du GCF en tant qu'intermédiaire financier pour la mise en œuvre de financements verts. Grâce à cette accréditation, notre banque est habilitée par le GCF à lui présenter, en vue d'un co-financement ou co-investissement, des projets d'atténuation et d'adaptation aux changements climatiques en ligne avec la NDC (National Determined Contribution) du Maroc.

Afin de soutenir cet engagement et accompagner sa mise en œuvre, CDG Capital a assuré la tenue d'une formation sur les critères d'investissement du GCF à l'attention de ses collaborateurs et des membres du COMEX. Cette formation a été financée par la GIZ, l'agence de coopération internationale allemande pour le développement.

## Financement de la première station de dessalement d'eau de mer

Dans le cadre de notre contribution à la lutte contre le changement climatique, nous travaillons à développer et à proposer des instruments financiers pertinents. Nous veillons également à aligner notre intervention sur les secteurs prioritaires du pays : l'eau, l'énergie, la forêt, l'agriculture, les villes, le transport et la gestion des déchets solides.

En 2018, CDG Capital a participé, dans le cadre d'un partenariat public-privé, à la structuration et au financement de la première station de dessalement d'eau de mer au Maroc, mobilisant un montant de près de 4 milliards de dirhams.

Ce projet constitue un modèle à l'échelle nationale de projet d'adaptation au changement climatique. En effet, cette station va permettre d'assurer le service public de distribution d'eau potable dans une région à fort développement économique et social tout en stimulant l'emploi et l'approvisionnement local. Elle garantira également un apport constant en eaux d'irrigation assurant ainsi le maintien d'une activité agricole à forte valeur ajoutée.

Lors de la conférence internationale tenue par l'Association Internationale de Dessalement (IDA) du 20 au 24 octobre 2019 à Dubaï, ce projet a remporté le prix du meilleur Partenariat Public-Privé.

## Cercles de réflexions autour du développement durable

CDG Capital participe activement à des cercles de réflexion autour de thématiques relatives au développement durable. En effet, CDG Capital a pris part à plusieurs initiatives organisées par des think tanks et des coalitions de premier rang, composés d'acteurs financiers engagés en faveur du climat et du développement durable.

### International Development Finance Club (IDFC)

L'International Development Finance Club (IDFC) est un réseau de 26 banques de développement nationales, régionales et bilatérales. Créé en 2011, la Caisse de Dépôt et de Gestion (CDG) en est membre fondateur et CDG Capital un de ses Sherpas.

Les membres de ce club travaillent activement à mettre en œuvre les Objectifs de Développement Durable (ODD) et les agendas de l'Accord de Paris, à travers la promotion des investissements de développement durable à travers le monde.

Grâce à son engagement auprès de l'IDFC, CDG Capital a pris part à plusieurs initiatives menées par le Club :

- CDG Capital a piloté un groupe de travail sur le business model des banques de développement au sein de l'IDFC, ce qui a donné lieu à la production d'un rapport sur l'impact de la covid-19 sur le business model des membres de IDFC ;
- CDG Capital a modéré la session de recherche externe sur la thématique des business models ;
- CDG Capital a participé au Sommet des banques de développement (Finance in Common) en novembre 2020 sous format digital en animant un webinaire sur le rôle du public equity dans la relance.

CDG Capital a également participé à la réalisation d'une étude au Maroc, pour analyser les facteurs clés de succès de la coopération entre les banques de développement régionales et nationales en vue de financer les ODDs.

# Tenir compte des Critères ESG dans nos processus décisionnels

La prise en compte des critères environnementaux et sociaux dans nos décisions de financement revêt une importance capitale chez CDG Capital. Aussi, et afin d'éviter, de réduire et dans certains cas compenser les effets négatifs des projets sur les populations et l'environnement, nous mettons constamment en œuvre les diligences qui s'imposent.

Ces dernières s'appuient sur un processus rigoureux d'évaluation des risques, de mesure et de suivi des impacts environnementaux et sociaux tout au long du cycle de vie du projet. Elles prennent également en considération l'approche genre dans le but d'assurer une meilleure équité socio-économique entre les hommes et les femmes au niveau des projets financés.

L'identification des risques environnementaux, sociaux et genre se fait en concertation avec le client, et induit la définition d'un plan d'actions correctif. Ces éléments font également l'objet d'une présentation au Comité de Crédit de la banque pour décision collégiale.

Durant l'étude du projet et pour accompagner l'identification des risques environnementaux, sociaux et genre, les collaborateurs impliqués bénéficient de formations dédiées : possibilité de faire appel à des expertises spécialisées internes (Direction Développement Durable) ou externes (assistance technique).

Enfin, un suivi rapproché est opéré par les équipes métiers lorsque l'impact environnemental et/ou social d'un financement de projet est jugé « modéré » à « élevé ». Ce contrôle est réalisé tout au long de la durée de vie du projet grâce à des rapports d'avancement fournis par le client.

## Circulaire Bank Al Maghrib

En 2020, les équipes de CDG Capital ont pris part à un atelier organisé par Bank Al Maghrib au sujet du projet de circulaire relative à l'intégration des risques environnementaux et des risques climatiques dans le processus de décision des banques.

Cette circulaire a vu le jour en Mars 2021 et s'applique aux établissements de crédits, leurs filiales et entités contrôlées. Les établissements concernés sont ainsi tenus de :

- Identifier les risques financiers liés au climat et à l'environnement au niveau du bilan, du financement, du placement, et de l'investissement ;
- Evaluer les risques encourus à court, moyen et long terme et estimer leurs impacts ;
- Inclure des covenants liés à des exigences environnementales dans le cadre des projets et transactions et en assurer le suivi ;
- Mettre en place un plan d'action pour atténuer les risques financiers liés au changement climatique et à l'environnement ;
- Estimer et contrôler l'empreinte environnementale au niveau du portefeuille, titres ou autres actifs ;
- Assurer un programme de formations et de sensibilisation sur les enjeux climatiques et environnementaux au profit du top management et des collaborateurs ;



- Publication des pratiques et performances en matière de gestion des risques financiers liés à l'environnement ;
- Transmission à BAM de reporting périodiques.

## **Formation ESRA UNEP-FI**

L'Initiative Financière du Programme des Nations Unies pour l'Environnement (UNEP-FI) est un partenariat public-privé établi par le Programme des Nations Unies pour l'Environnement (PNUE) et le secteur financier.

Composée de 240 institutions financières du monde entier, l'UNEP-FI vise à promouvoir une meilleure application des principes de développement durable auprès des institutions financières, par l'intégration des facteurs environnementaux, sociaux et gouvernementaux (ESG) dans les analyses de risque.

Au courant de l'année 2020, l'UNEP-FI a dispensé une formation sur l'Analyse des Risques Environnementaux et Sociaux (ARES) au profit des équipes de CDG Capital en charge du Développement Durable.

Réalisée par des professionnels et des experts des institutions membres de l'UNEP-FI, la formation ARES s'est déroulée sur une durée de trois semaines, et a couvert les domaines suivants : la Finance Durable, la classification des Risques, l'identification des Risques Environnementaux et Sociaux, leur évaluation, et leur gestion.

# Une conduite exemplaire de nos affaires

## Consolider notre gouvernance

Les règles de gouvernance insistent sur l'importance de l'indépendance du Conseil d'Administration et sur l'intégration de la RSE à l'ordre du jour des conseils et comités.

## Le Conseil d'Administration

### Nomination d'un administrateur indépendant

Conformément aux critères retenus par la législation et la réglementation applicables aux sociétés anonymes et aux établissements de crédit, l'assemblée générale ordinaire de CDG Capital a nommé, en date du 2 décembre 2020, Monsieur Thierry Sciard en tant qu'administrateur indépendant.

Riche d'une grande expérience internationale, notre administrateur indépendant dispose d'une expertise éprouvée sur les différents compartiments des marchés de capitaux, de la Banque de Financement & d'Investissement et de la gestion d'actifs.

### Composition du Conseil d'Administration

En 2020, le Conseil d'Administration, constitué de huit membres dont un administrateur indépendant (depuis le 2 décembre 2020) s'est réuni sept fois.

Tous les membres du Conseil d'Administration sont non exécutifs, hormis M. Hamid Tawfiki, Administrateur Directeur Général de CDG Capital. Le tableau ci-dessous présente le Conseil Administration plus en détail ainsi que les taux de participation aux réunions. Les administrateurs ne perçoivent aucune rémunération, à l'exception de l'administrateur indépendant.

Membres du Conseil d'Administration	Fonction	Type de partie prenante représentée	Dates de nomination et d'expiration du mandat	Nombre de mandats	Taux de présence effective
M. Abdellatif ZAGHNOUN	Président du conseil	<b>CDG</b> <b>Actionnaire</b>	30/01/2015 à l'AGO 2027	2	7/7
Mme Latifa ECHIHABI	Administrateur	<b>CDG</b> <b>Actionnaire</b>	25/09/2017 à l'AGO 2023	1	7/7

M. Mustapha LAHBOUBI	Représentant permanent de la CDG	<b>CDG</b> <b>Actionnaire</b>	20/02/2006 à l'AGO 2024	3	7/7
M. Hamid TAWFIKI	Administrateur	<b>CDG Capital</b>	07/09/2010 à l'AGO 2027	2	7/7
M. Nouaman AL AISSAMI	Administrateur	<b>Ministère des Finances</b>	20/12/2013 à l'AGO 2024	2	7/7
M. Khalid EL HATTAB	Administrateur	<b>CDG</b> <b>Actionnaire</b>	25/09/2017 à l'AGO 2024	1	7/7
M. Mohamed Amine FILALI	Administrateur	<b>CDG</b> <b>Actionnaire</b>	02/12/2019 à l'AGO 2025	1	7/7
M. Thierry SCIARD	Administrateur Indépendant	<b>Indépendant</b>	02/12/2020 à AGO 2023	1	1/1

## Nos comités spécialisés

Notre dispositif de gouvernance, articulé autour du Conseil d'Administration et de la Direction Générale, s'appuie sur trois comités spécialisés : le Comité d'Audit et des Risques, le Comité des Grands Risques et Stratégie et le Comité de Nomination et de Rémunération.

Ces comités se complètent pour assurer le respect des normes, la gestion transparente des activités permettant ainsi un pilotage équilibré et pertinent des sujets courants et des projets de transformation.

<b>Comité d'Audit et des Risques (CAR)</b>	<b>Comité de Nomination et de Rémunération (CNR)</b>	<b>Comité des Grands Risques et Stratégie (CGRS)</b>
M. Thierry SCIARD, Président (à partir du 22/12/2020)	M. Abdellatif ZAGHNOUN, Président du CNR	M. Hamid TAWFIKI, Président du CGRS
M. Nouaman AL AISSAMI, Membre	Mme Latifa ECHIHABI, Membre	M. Mustapha LAHBOUBI, Membre
M. Mohamed Amine FILALI, Membre		M. Mohamed Amine FILALI, Membre
M. Khalid HATTAB, Membre (ex-Président jusqu'au 22/12/2020)		M. Thierry SCIARD, Membre (depuis le 11/03/2021)

## Représentation des femmes au Conseil d'Administration

Le Conseil d'Administration compte une femme parmi ses membres.

Aussi, et dans le cadre de notre Politique Genre initiée en 2019, CDG Capital prévoit la mise en place d'une stratégie visant à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances dirigeantes.

Lors de la sélection des profils d'administrateurs indépendants, ce critère sera pris en compte.

## Autoévaluation du Conseil d'Administration

Le fonctionnement du Conseil d'Administration fera l'objet courant 2021 d'une auto-évaluation, et intégrera un volet concernant les thématiques économiques, environnementales et sociales.

L'objectif de cet exercice sera de faire le constat sur les forces et les axes d'améliorations, et aboutir à un plan d'actions qui devront être mises en œuvre pour permettre un meilleur fonctionnement du Conseil d'Administration.

## La RSE à l'ordre du jour du CA

CDG Capital place les enjeux sociaux et environnementaux au cœur même des réflexions stratégiques de son Conseil d'Administration.

Lors du Conseil d'Administration du mois de septembre 2020, un point RSE a été intégré à l'ordre du jour, ce qui a permis de sensibiliser l'ensemble des administrateurs aux enjeux RSE et de leur présenter les réalisations en la matière.

## La rémunération des dirigeants

En 2020, la rémunération globale annuelle des dirigeants s'élève à 10.277.105,38 Dhs.

# Garantir la loyauté de nos pratiques au quotidien

CDG Capital veille au respect des règles d'intégrité, de loyauté des affaires et de transparence. En effet, en tant que banque responsable et tiers de confiance, nous portons une attention particulière aux risques potentiels de conflits d'intérêts, de délits d'initiés et de blanchiment d'argent.

Nos équipes agissent quotidiennement dans le respect d'engagements éthiques et déontologiques, couvrant des sujets aussi importants que la protection des données personnelles de nos parties prenantes, l'obligation de confidentialité et de transparence, la lutte contre la corruption....

## La sélection de nos prestataires

Notre politique d'achat responsable passe par la mise en place d'un processus transparent de sélection des prestataires, garantissant ainsi une égalité des chances à l'ensemble des acteurs du marché. Ce processus est décliné au niveau des procédures internes de notre Direction des Achats et de la Logistique.

Ainsi, toute société bien constituée peut demander à se faire référencer au niveau de notre système d'approvisionnement et d'achats, et répondre à nos différents types de consultations :

- Appels d'offres : ouverts, restreints ou avec présélection
- Achat sur offres de prix ou devis contradictoires
- Concours
- Gré à gré ou "entente directe"

Les informations relatives aux différents appels à manifestation d'intérêt sont communiquées simultanément et sous le même format à l'ensemble des prestataires potentiels.

Les éventuels reports, modifications, et/ou tout autre complément d'information sont systématiquement communiqués à l'ensemble des entreprises ayant retiré le cahier des charges.

Les critères de sélection sont basés sur la conformité du dossier administratif, la qualité de l'offre technique, l'offre financière, et les séances de présentation quand cela est nécessaire.

A noter également que pour certains Appels d'Offres, et en raison du niveau de technicité et d'exigence métier, un critère supplémentaire peut également être pris en compte : le passage MPV (Minimum Viable Product). Cette étape d'évaluation technique nous permet d'intégrer une assurance complémentaire quant à la viabilité du produit et sa conformité aux besoins exprimés.

Enfin, et toujours dans un souci de transparence et d'équité, une fois le prestataire retenu et le procès-verbal de sélection validé, l'ensemble des soumissionnaires sont informés par lettre du choix final et des raisons ayant motivé notre décision.

## L'entrée en relation avec les clients

Etablir une relation durable et pérenne avec nos clients est au cœur de nos priorités. Aussi, nous conjugons expertise et expérience au profit d'un partenariat basé sur la confiance et créateur de valeur.

Conformément aux exigences réglementaires, l'entrée en relation avec les clients de l'activité de financement suit un processus d'identification et de vérification rigoureux, prenant en considération la liste d'exclusion d'activités (activités illégales, armement, blanchiment d'argent...); ainsi que la présence des personnes sur les listes d'exclusion (lien direct ou indirect avec des organisations terroristes...).

Une fois ces vérifications réalisées, nos équipes métiers et commerciales rencontrent nos clients lors d'un entretien de type Know Your Customer (KYC). Ce processus est reconduit et mis à jour pour les clients existants ayant recours à de nouveaux services CDG Capital. Ceci concerne l'ensemble des lignes métiers : du conseil, au financement, placement, change ou dépositaire.

## Continuité des opérations et maîtrise des risques opérationnels

Le nouveau mode d'organisation adopté pour faire face à la pandémie Covid 19 a donné lieu à l'émergence de nouveaux risques. Ces derniers ont été maîtrisés à travers la mise en place de contrôle proactif et adapté.

Notre objectif a été d'accompagner au mieux les différentes lignes métiers dans l'ajustement de leur dispositif, tout en adoptant une démarche structurée et optimale afin de sécuriser nos opérations. Cela s'est traduit par :

- L'adaptation des contrôles aux changements des procédures et référentiels internes post Covid, voire aux spécificités mise en place par nature de clientèle ;
- La revue à la hausse de la fréquence et de l'étendue des contrôles critiques ainsi que le focus sur la maîtrise des risques opérationnels et ceux liés à la fraude ;
- Le contrôle des flux monétaires automatisés au niveau des plateformes dédiées ainsi que la surveillance des opérations sensibles, atypiques, et de régularisation ;
- Le renforcement des travaux de contrôle de deuxième niveau pour le screening de la régularité des opérations.

## Éthique et déontologie

Organe vital de notre capital immatériel, la réputation de notre banque est au centre de nos préoccupations.

A CDG Capital nous pensons fortement que le respect et la protection de notre image sont intimement liés à notre capacité à susciter l'adhésion et à inspirer la confiance de l'ensemble de nos parties prenantes.

Pour ce faire, CDG Capital a adopté des règles éthiques et déontologiques qui régulent les comportements et agissements de ses collaborateurs, avec pour objectif de protéger la réputation de la banque. Ce dispositif déontologique repose sur un certain nombre de politiques et de codes à respecter pour sauvegarder la croissance et le développement de notre activité.

Notre code de déontologie est destiné à l'ensemble des collaborateurs, et est soumis à leur signature dès leur intégration. Il détaille les règles de bonne conduite professionnelles ainsi que les obligations légales et réglementaires auxquelles CDG Capital est soumise.

L'ensemble de ce dispositif fait l'objet d'une actualisation régulière, en fonction de l'évolution des activités de la banque et de son environnement. C'est ainsi qu'en 2020, il a été procédé au renforcement des normes déontologiques au niveau de CDG Capital et ses filiales, et à l'échelle du Groupe CDG :

- Actualisation du code d'éthique et de Déontologie de CDG Capital et de ses filiales : Le code mis à jour a été diffusé en juillet 2020 ;
- Mise en place par la CDG des codes spécifiques aux collaborateurs du Groupe occupant des fonctions sensibles et intervenant sur des opérations financières, foncières, bancaires et les opérations liées à la fonction Achats ;
- Mise en place de la Politique de lutte contre la fraude et la corruption du Groupe CDG.

## La lutte contre la corruption

CDG Capital dispose d'un dispositif de prévention contre la corruption, qui fait l'objet d'une démarche d'amélioration continue afin de tenir compte des évolutions réglementaires. Ce dernier comprend :

- Un code de déontologie et d'éthique qui énonce des normes, règles et principes qui doivent gouverner la conduite de tous les collaborateurs ;
- Une cartographie des risques opérationnels qui a pour objectif d'appréhender les risques opérationnels afin de renforcer le dispositif de contrôle et de conformité, et d'atteindre ainsi un niveau de qualité optimal ;
- Un dispositif de formation des collaborateurs adapté aux différents niveaux d'exposition au risque de corruption, avec pour objectif de sensibiliser nos collaborateurs à adopter un comportement éthique et déontologique dans le cadre de l'exercice de leurs activités ;
- Une procédure d'alerte professionnelle qui permet aux collaborateurs de communiquer en toute confidentialité, par l'intermédiaire de la Direction Conformité, leurs préoccupations sérieuses et légitimes concernant des pratiques douteuses, contraires à la déontologie ou illégales.

Ce dispositif d'alerte professionnelle permet de signaler les éventuels manquements relatifs aux domaines suivants :

- ✓ Atteinte aux règles de concurrence, conflits d'intérêts, délits d'initiés ;
- ✓ Falsification de documents, comptes ou rapports d'audit ;

- ✓ Vol, fraude, corruption ou détournements de fonds ;
  - ✓ Discrimination ou harcèlement.
- 
- Une politique cadeaux qui édicte des règles de déontologie que tous les collaborateurs doivent observer afin d'éviter les situations professionnelles dans lesquelles leur pouvoir de décision ou d'appréciation pourrait être influencé, et ainsi risquer d'altérer leur indépendance ou leur intégrité ;
  - Un règlement des achats qui constitue le cadre de référence pour la réalisation des opérations d'achats initiées par CDG Capital. Ces principes permettent d'assurer l'efficacité des achats et la bonne utilisation des ressources affectées ;

A ce jour, aucun incident de corruption n'a été reporté.



# Une posture de communication responsable

La communication responsable est l'un des enjeux stratégiques sur lesquels repose notre politique RSE. En effet, CDG Capital s'engage, envers l'ensemble de ses parties prenantes, à adopter une communication plus sensible aux enjeux extra-financiers et à prendre ainsi ses responsabilités dans un contexte de transition écologique.

Ainsi et conformément aux standards internationaux, CDG Capital communique de manière transparente sur ses sujets matériels, allant de la gouvernance aux dilemmes rencontrés dans le cadre de ses activités. L'ensemble de nos progrès sont également étayés par des indicateurs dédiés.

En effet, et au-delà des informations financières publiées régulièrement, CDG Capital s'est engagée à informer ses parties prenantes sur ses performances extra-financières, notamment en publiant des rapports d'activité et de responsabilité depuis 2018. En 2020, CDG Capital a également publié un rapport dédié aux informations ESG.

A travers une communication responsable, nous nous engageons à accompagner les nouveaux enjeux sociétaux en mettant notre créativité au service d'une société plus durable.

- **Une communication digitale**

Nous sommes en effet convaincus qu'il est possible de réduire les impacts environnementaux de nos actions de communication tout en conservant leur efficacité. C'est ainsi que nous avons décidé de définir, dans un écosystème numérique, nos actions de communication externe sur le web et les réseaux sociaux (site [www.cdgcapital.ma](http://www.cdgcapital.ma), LinkedIn, YouTube...).

- **Des supports et canaux de communication dématérialisés**

Nous orientons également nos actions de communication interne vers des canaux et des supports dématérialisés, assurant ainsi une large diffusion de nos messages tout en gardant une stratégie de communication digitale cohérente.

C'est ainsi qu'en décembre 2020, CDG Capital a lancé son blog interne, média dédié, sur lequel seront consignées toutes les communications à destination de ses collaborateurs : actualités business, état d'avancement des projets CDG Capital, témoignages...

- **Des webinaires à thème**

Tout au long de l'année 2020, nous avons organisé plusieurs webinaires autour de sujets très divers : finance verte, marché boursier, économie nationale, ...

- **Un plan de communication « COVID »**

Enfin, pour faire face à la situation sanitaire actuelle et aux différentes périodes de confinement qui en ont découlé, CDG Capital a mis en place un plan de communication dédié pour maintenir le lien entre l'ensemble de ses collaborateurs, et ainsi les garder informés des actualités de la banque, et les soutenir pendant cette période difficile :

- ✓ Plan PCA ;
- ✓ Prise de parole de la direction générale ;
- ✓ Vidéo « keep in touch » : réalisée par et pour les collaborateurs ;
- ✓ Flash d'information : hebdomadaire voir quotidien ...

▪ **Capsule RSE**

Dans une approche de transparence, et dans un esprit de communication responsable envers nos différentes parties prenantes, nous avons élaboré une capsule RSE que nous avons diffusé sur nos réseaux sociaux.

Dans cette capsule, nous avons présenté les lignes directrices de notre stratégie RSE, les principaux enjeux sur lesquels elle repose, nos réalisations en matière de développement durables, ainsi que nos projets à venir.

## Préserver la confiance de nos clients

Dans un contexte économique et financier toujours en mouvement, nous attachons une attention encore plus particulière à la qualité de notre relation client. Nous conseillons et orientons nos clients vers les produits et services idoines répondant à leurs besoins, et ce de manière totalement indépendante et dénuée de conflit d'intérêt.

### Des solutions digitales sécurisées

Pour construire une expérience client différenciante et adaptée, CDG Capital a entamé en 2020 une transformation profonde de son patrimoine technologique afin de réussir une ouverture sécurisée sur son écosystème de clients et de partenaires.

Cette transformation s'appuie sur des solutions sécurisées et des capacités technologiques digitales telles que les API (Application Programming Interface), les Microservices, le Cloud d'Entreprise ou le DevOps\*. Un véritable atout stratégique qui va nous permettre d'accélérer le déploiement de nouveaux produits et services répondant aux attentes et contraintes de nos clients.

*\* DevOps : ce terme est né de l'union du « development » et des « operations » dont l'objectif est de favoriser une meilleure communication entre les deux équipes.*

Nous adoptons également une démarche plus proactive dans notre communication des réglementations en vigueur et travaillons à fluidifier davantage nos échanges de documents par de nouveaux outils digitaux sécurisés.

### Un traitement efficace des réclamations clients

Préserver la confiance de nos clients, c'est aussi porter une attention particulière au traitement de leurs réclamations tout en préservant la confidentialité de leurs données.

CDG Capital a ainsi formalisé une procédure de traitement des réclamations pour assurer le respect des dispositions règlementaires. Cette procédure définit les étapes constitutives du traitement des réclamations et précise les responsabilités de chaque partie concernée.

Les réclamations sont centralisées au niveau de notre Direction Conformité qui veille à la prise en charge des requêtes par les métiers concernés et assure l'interface avec le client concerné. Grâce à ce dispositif, CDG Capital veille au traitement sécurisé des réclamations avec diligence, transparence et professionnalisme, et ce dans le respect des délais et des normes de confidentialité.

### Une évaluation continue de la relation client

Notre Pôle Securities Services (PSS) a certifié ses activités Asset Servicing et Développement Clients & Relation Clientèle à la norme ISO 9001 version 2015.

L'obtention de la certification traduit le niveau de maîtrise du Système de Management par la Qualité (SMQ) du PSS, depuis sa mise en place, et confirme l'engagement de la banque à améliorer continuellement la qualité de ses prestations en vue de satisfaire ses clients.

Dans le cadre de cette certification, nous menons des études de satisfactions régulières afin d'évaluer la qualité de la relation qui nous lie à nos clients, et de procéder à des ajustements en cas de besoin.

## Un accompagnement sur mesure en temps de crise

En cette période de crise sanitaire, nos équipes se sont engagées auprès l'ensemble de nos clients afin de les assister au mieux à prévenir ou réduire l'incidence de la crise sur leurs activités.

Cet appui s'est notamment traduit par :

- Une communication renforcée pour :
  - Évaluer au cas par cas la situation de nos clients ;
  - Mesurer les conséquences de la crise sur leur activité ;
  - Réfléchir à des solutions pouvant répondre à leurs contraintes notamment pour les clients dont le secteur d'activité est impacté par la crise sanitaire.
- Une revue des modalités opérationnelles pour fluidifier les processus tout en veillant à la sécurité des traitements au regard des exigences contractuelles et réglementaires.
- Une veille et explication des évolutions de marché dans ce contexte exceptionnel à travers des publications et des analyses pertinentes permettant à nos clients d'apprécier en permanence les impacts de cette crise sur leurs portefeuilles, stratégies et activités.
- La mise en place d'outils technologiques adaptés pour assurer une continuité opérationnelle fluide et agile soutenue par l'engagement fort de nos équipes.
- Un suivi régulier de l'impact de la crise sanitaire sur les portefeuilles de placement de notre clientèle ;
- Un accompagnement des clients financés par CDG Capital pour leur permettre de faire face aux tensions sur la trésorerie (reports d'échéances...);
- L'étude et la proposition de diverses solutions de financement, notamment à court terme ;
- La mise en place de solutions de financement par dette de TPME dans le cadre d'écosystèmes ;
- Une contribution active dans le cadre des instances de gouvernance des sociétés des participations pour la mise en place d'un dispositif de sortie de la crise ...

# Des collaborateurs au cœur de notre démarche

## Notre profil humain

Nous comptons 204 collaborateurs en contrat à durée indéterminée dont plus de 97% sont des cadres. Plus de 60% de l'effectif ont plus de 5 ans d'ancienneté.

Les répartitions de notre effectif global par branche d'activité et par nature de contrat de travail se présentent comme suit :

Indicateur	2018	2019	2020
<b>Effectif par branche d'activité : CDG Capital et filiales</b>	<b>212</b>	<b>204</b>	<b>207</b>
CDG Capital	163	158	158
CDG Capital Gestion	33	31	34
CDG Capital Bourse	16	16	15
<b>Répartition par nature du contrat de travail</b>			
CDI	100%	100%	100%
CDD	-	-	-
<i>Nombre d'intérimaire (CDG Capital uniquement)</i>	6	12	10

Les répartitions des effectifs, hors intérimaires, par catégorie et par ancienneté sont les suivantes :

Indicateur	2018	2019	2020
<b>Répartition par catégorie</b>			
Directions	19,3%	21,1%	24,05%
Cadres	75,5%	74,5%	72,78%
Employés	5,2%	4,4%	3,16%
<b>Répartition de l'effectif par ancienneté</b>			
<=5	37,7%	39,2%	39,87%
] 5;10]	34,4%	29,9%	25,95%
] 10;15]	27,8%	30,9%	34,18%

Malgré les conditions particulières de l'année 2020, nous avons réalisé 9 recrutements, principalement des cadres. Cette même année, nous comptons 5 démissions, 3 mobilités groupe et 1 départ négocié.

Les mouvements de personnel (hors intérimaires) par catégorie sont les suivants :

Indicateur	2018	2019	2020
<b>Nombre de licenciements par catégorie</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Directions	1	-	-
Cadres	1	-	-
Employés	-	-	-
<b>Nombre de démissions par catégorie</b>	<b>14</b>	<b>20</b>	<b>5</b>
Directeurs	-	2	-
Cadres	14	17	5
Agents	-	1	-
<b>Nombre de mobilités par catégorie</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>
Directeurs	1	1	1
Cadres	2	4	2
Agents	-	-	-
<b>Nombre de départs négociés par catégorie</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>
Directeurs	1	2	1
Cadres	-	1	-
Agents	-	1	-
<b>Nombre de détachements par catégorie</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
Directeurs	-	-	-
Cadres	-	1	-
Agents	-	-	-
<b>Nombre de recrutements par catégorie</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>9</b>
Directeurs	3	3	0
Cadres	20	19	9
Agents	-	-	-

## Favoriser un dialogue social de qualité

A CDG Capital, nous avons réussi à instaurer un véritable dialogue avec nos représentants du personnel, plaçant ainsi nos collaborateurs au cœur du débat.

En favorisant des échanges de qualité, répondant aux intérêts des différentes parties, nous avons ainsi pu construire un dialogue social responsable, qui contribue à la promotion d'une bonne gouvernance, à la stabilisation sociale, et au développement économique de la banque.

Aussi, et afin d'assurer la prise en considération des attentes de nos collaborateurs et leur participation active à la vie de l'entreprise, CDG Capital a mis en place divers moyens de communication :

- Création d'une adresse mail dédiée à la diffusion des informations et actualités à caractère « Social » ;
- Tenue de réunions périodiques entre les représentants du personnel et la Direction du Capital Humain ;
- Institutionnalisation de réunions entre les représentants du personnel et la Direction Générale.

Ces différents échanges ont ainsi permis de :

- Signer des conventions pour une couverture médicale plus large, en particulier celle relative à l'Assurance Santé Internationale ;
- Renégocier les conditions des prêts de logement ;
- Améliorer les conditions de travail au sein de la banque, grâce notamment à l'aménagement d'un nouvel espace de détente et de restauration ;
- Enrichir notre offre d'avantages sociaux : un catalogue regroupant l'ensemble de ces offres est mis à la disposition de l'ensemble de nos collaborateurs. Il présente les offres ainsi que les tarifs préférentiels négociés avec nos partenaires conventionnés, par catégorie :
  - ✓ Santé ;
  - ✓ Hôtellerie ;
  - ✓ Résidentiel ;
  - ✓ Spa et bien-être ;
  - ✓ Restauration ;
  - ✓ Ameublement...

L'adoption d'un baromètre de satisfaction vient également nourrir notre dialogue social. Cette enquête, que nous réalisons chaque 3 ans, vient évaluer la satisfaction interne. En 2020, nous avons élargie le champ du baromètre en procédant au lancement et à la mise en place d'une enquête d'opinion interne. Cette dernière nous a permis d'apprécier les éléments pertinents de la vie de l'entreprise qui ont un impact sur nos collaborateurs ainsi que sur le bon déroulement du business.

Nous avons ainsi recueilli les avis de nos collaborateurs sur des thématiques telles que la performance, la rémunération & les avantages sociaux, la formation et le développement, la satisfaction au travail,

le travail d'équipe, la responsabilisation, le style de management, la RSE, la communication, l'image de l'entreprise, et la gestion du COVID par l'entreprise.

Enfin, il est à noter que sur les trois dernières années, CDG Capital a enregistré un seul cas de litige social, correspondant à un licenciement individuel en 2018.

Indicateur	2018	2019	2020
<b>Nombre de représentants du personnel</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	5
<b>Nombre de jours de grève</b>	-	-	
<b>Nombre et nature des litiges sociaux :</b>	<b>1</b>	-	-
- Collectifs	-	-	-
<b>Individuels</b>	1	-	-



# Asseoir notre politique de rémunération et d'évolution sur des principes équitables

La politique salariale constitue l'un des piliers de la satisfaction et de l'implication des salariés. Conscients de son importance, nous travaillons au quotidien à assurer une équité interne en matière de rémunération et d'évolution.

Notre politique de rémunération et d'évolution est basée sur une approche non discriminatoire avec une attention particulière portée à l'égalité des genres. Une approche qui nous accompagne tout au long de notre processus de recrutement et de gestion de carrière :

- Lors de la phase des recrutements et de la définition des offres salariales, nous nous appuyons sur une grille définie en fonction du marché, du niveau d'études et des compétences.
- Tout au long de l'évolution de carrière de nos collaborateurs, nous basons notre politique de rétribution variable sur l'atteinte des objectifs.

La mobilité interne en entreprise est un outil stratégique de gestion des compétences. En effet, en offrant à nos collaborateurs méritants des perspectives d'évolution, en reconnaissance de leurs performances, nous encourageons nos salariés à évoluer sur des compétences transversales, en changeant de poste ou de métier. Une approche qui permet de renforcer la fidélisation de nos collaborateurs tout en impactant positivement notre performance en retour.

Notre politique de rémunération comprend :

1. Une rémunération fixe définie par des grilles de salaires internes se référant au système de classification. Les grilles de salaires sont évolutives et tiennent compte des conditions de rémunération du marché et du secteur financier en particulier ;
2. Une rémunération variable qui tient compte aussi bien du niveau d'atteinte des objectifs individuels que collectifs.

Au-delà de l'aspect financier, nos collaborateurs bénéficient également d'un certain nombre d'avantages sociaux.

- Un premier volet comprend assurances et retraites complémentaires, à savoir :

Intitulé	Couverture
<b>Assurance maladie complémentaire</b>	Jusqu'à 90% de la différence entre les dépenses engagées et les sommes restituées par l'assurance maladie de base
<b>Assurance Accident de Travail</b>	100% patronale
<b>Assurance décès invalidité</b>	100% patronale, avec un capital assurant jusqu'à : <ul style="list-style-type: none"><li>• 150% du traitement annuel pour les célibataires, veufs ou divorcés, sans enfants à charge ;</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>200% du traitement annuel majoré de 50% par enfant à charge dans la limite de 5 enfants, pour les personnes mariées.</li> </ul>	
<b>Assurance voyage</b>	Au profit des collaborateurs, de leurs conjoints et de leurs enfants	
<b>Retraite complémentaire</b>	Contribution mensuelle, calculée sur la base du salaire brut, et ce dans les conditions suivantes :	
	Ancienneté (A) ou durée restant à courir jusqu'à l'âge de 60 ans (DRC)	Contribution patronale
	A<10 ans ou DRC>10 ans	2%
	25<A>10 ou 10<DRC>5 ans	3%
	A>25 ou DRC<5	4%

- Le second volet concerne les différents prêts :

Type	Spécificités	Taux
<b>Prêt Logement</b>	Des taux de crédit bonifiés sont accordés aux collaborateurs pour l'octroi de prêts logement, dans le cadre d'une convention entre la CDG et le CIH	Taux appliqué au collaborateur :
	Une contribution à l'acquisition au logement est accordée par CDG Capital aux collaborateurs, ayant au moins 12 mois d'ancienneté (sous certaines conditions). Le montant de la contribution de CDG Capital au titre des intérêts liés au prêt logement est calculée en fonction de la différence entre la mensualité calculée sur la base du taux pratiqué par la banque et la mensualité calculée sur la base du taux appliqué au salarié selon les tranches ci-contre.	De 0 à 500 000 Dhs : 1,3 % De 500 000 à 1 000 000 Dhs : 2,21 % De 1 000 000 à 1 500 000 Dhs : 3,32 % De 1 500 000 à 2 000 000 Dhs : 4,21 %
<b>Prêt Automobile</b>	Octroyé à l'ensemble des collaborateurs ayant au moins 12 mois d'ancienneté	Taux appliqué au collaborateur :
	Le montant maximum de financement est de 300 000 Dhs	Du 0 à 150 000 Dhs : 2 % De 150 000 à 250 000 Dhs : 3,5 % De 250 000 à 300 000 Dhs : 4,5 %
<b>Prêt Personnel</b>	Octroyé à l'ensemble des collaborateurs ayant au moins 12 mois d'ancienneté	Taux appliqué au collaborateur :
	Le montant maximum du prêt est de 150 000 Dhs.  Une contribution aux intérêts liés aux prêts personnels est accordée aux collaborateurs, selon le même principe de la contribution aux prêts logements, selon les tranches ci-contre.	Du 0 à 50 000 Dhs : 0% De 50 000 à 100 000 Dhs : 4% De 100 000 à 150 000 Dhs : 5%
<b>Prêt de scolarité</b>	Accordé annuellement aux collaborateurs à leur demande, sans condition d'ancienneté	Le montant maximum du prêt est fixé selon le niveau scolaire :

Remboursable sur maximum 12 mois et sans intérêt

- 2 500 Dhs par enfant âgé de 3 ans et plus et fréquentant la maternelle ou une institution équivalente
- 3 000 Dhs par enfant inscrit dans un établissement d'enseignement primaire ou secondaire
- 5 000 Dhs par enfant poursuivant des études supérieures jusqu'à l'âge de 25 ans

- Les salariés bénéficient également de dons divers :
  - ✓ Dons de scolarité allant de 500 dhs à 3700 dhs par enfant selon l'âge et/ou le niveau de scolarisation ;
  - ✓ Dons à l'occasion de Aïd Al Adha ;
  - ✓ Dons à l'occasion de Achoura.
- Autres avantages sociaux :
  - ✓ Un service de restauration ;
  - ✓ Des centres d'estivage subventionnés.

Nous ne disposons d'aucun schéma d'intéressement.

# S'engager en faveur de la diversité et de l'égalité des chances

A CDG Capital nous croyons fortement que notre engagement en faveur de la diversité et de l'égalité des chances constitue une source incontestable de valeur ajoutée. Nous traduisons cet engagement à travers une politique de gestion du capital humain fondée sur des critères objectifs et non-discriminatoires tout au long des différents process RH : recrutement, rémunération, promotion...

Le principe de diversité dans nos recrutements s'apprécie particulièrement en termes de genre, de profil académique, et d'âge. Il se traduit également dans le rôle que nous jouons dans l'insertion professionnelle des jeunes diplômés ainsi que dans l'accès à l'emploi des personnes issues de milieux défavorisés et des personnes en situation de mobilité réduite.

## Le recrutement

CDG Capital s'est engagée dans une politique proactive de recrutement de jeunes diplômés pour accompagner son développement. En effet, le transfert des connaissances et de l'expérience entre les générations constitue un facteur essentiel pour assurer durablement la maîtrise de notre activité.

Pour repérer les meilleurs profils, nous assurons une présence forte dans les bassins d'emploi traditionnels : salons, foires, et forums nationaux et internationaux et également sur les réseaux sociaux professionnels de type LinkedIn.

Pour les attirer, nous communiquons autour de notre qualité d'employeur responsable ; une communication que nous poursuivons auprès de nos collaborateurs en poste, qui sont nos premiers ambassadeurs. Parallèlement, et toujours dans le but de renforcer l'attractivité de notre entreprise auprès des jeunes, nous accueillons chaque année des étudiants issus de grandes écoles nationales et étrangères qui viennent effectuer leur Projet de Fin d'Études aux côtés de nos équipes. Nous contribuons ainsi à favoriser l'insertion professionnelle de ces futurs lauréats.

Notre processus de recrutement est organisé en plusieurs étapes, il s'adapte à la nature de chaque poste à pourvoir, et garantit ainsi une adéquation optimale entre postes et profils. Il se déroule en toute transparence et dans le respect des règles d'équité. L'ensemble de nos offres d'emploi sont ainsi communiqués via nos différents canaux de diffusions internes et externes.

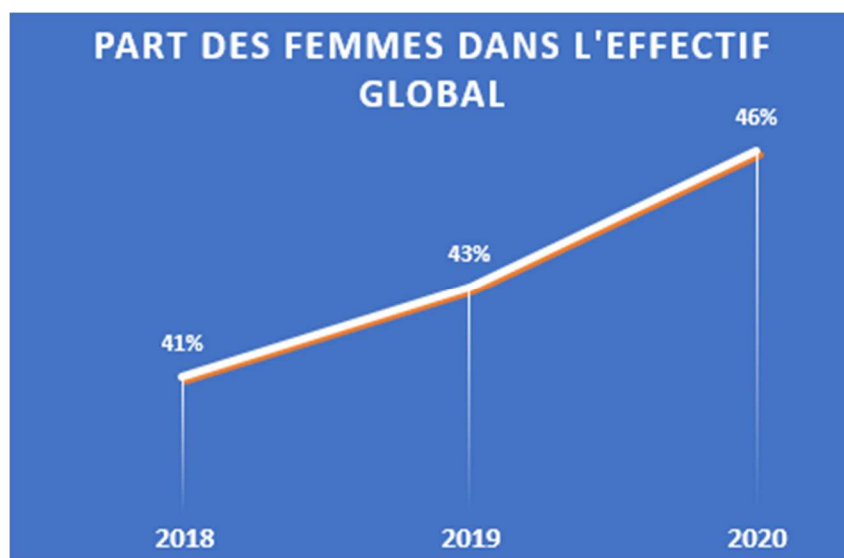
Une fois le recrutement finalisé, nos nouvelles recrues bénéficient d'un programme de parrainage mis en place afin de faciliter leur intégration et développer leur sentiment d'appartenance à l'entreprise.

## Le genre

CDG Capital a adopté une politique de diversité et de non-discrimination, notamment en matière de représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de ses équipes.

L'égalité professionnelle implique le respect de principes de base, qui font aujourd'hui partie intégrante de la politique RH de CDG Capital, comme l'interdiction des discriminations en matière d'embauche et l'absence de différenciation en matière de rémunération et d'évolution de carrière.

En 2020, les femmes représentent environ 46 % de l'effectif de CDG Capital, part en augmentation régulière ces trois dernières années.



Elles sont près de 49 % parmi les cadres et 39% des directeurs, en évolution de plus de 4 points par rapport à 2018.

Indicateur	2018	2019	2020
Part des femmes parmi les directeurs	31,7%	37,2%	39,47%
Part des directrices parmi les femmes	14,8%	18,2%	20,83%
Part des femmes parmi les cadres	45%	44,8%	48,7%
Part des cadres parmi les femmes	81,8%	77,3%	77,78%
Part des femmes parmi les employés	27,3%	25%	20%
Part des employées parmi les femmes	3,4%	3,4%	1,39%

La prise en compte du Genre constitue un enjeu majeur pour CDG Capital. Cet engagement est profondément ancré dans nos valeurs et fait partie intégrante de notre démarche de responsabilité sociale.

Conscients que l'égalité professionnelle constitue un réel atout pour l'entreprise, nous avons lancé une étude sur la mixité femmes/hommes au sein de CDG Capital. Réalisée en quatre phases, cette étude a permis de réaliser un diagnostic, et d'identifier les mesures à adopter.

- Phase 1 : BENCHMARK
  - ✓ Réalisation d'un benchmark national et international ;
  - ✓ Identification des principales initiatives en la matière.
- Phase 2 : ANALYSE
  - ✓ Analyse quantitative sur 2018 et 2019 ;
  - ✓ Analyse qualitative par des entretiens avec différentes directions de la banque ;
  - ✓ Atelier animé avec les équipes projet pour élaborer un plan d'actions.
- Phase 3 : PLAN D' ACTIONS
  - ✓ Validation du plan d'actions.
- Phase 4 : SENSIBILISATION
  - ✓ Ateliers de sensibilisation à destination des managers.

Aussi, et dans un souci d'amélioration continue, CDG Capital s'est dotée d'une charte Genre visant à favoriser l'égalité professionnelle et le développement de la mixité à tous les niveaux et dans les différentes fonctions de la banque. Cette politique permet de promouvoir la parité entre les femmes et les hommes, et de faire de cette égalité une puissante source de croissance, de performance et d'innovation.

Nous œuvrons ainsi pour la promotion de l'égalité des chances à travers :

- Une représentativité équilibrée autant au niveau des effectifs globaux que par direction et par groupe de rôle ;
- Une rémunération équitable indépendamment du critère de genre ;
- Une évolution professionnelle et progression de carrières de tous les potentiels hommes et femmes ;
- La sensibilisation des managers et collaborateurs sur l'importance de la diversité des genres.

Enfin, plusieurs mesures portées par une politique RH équitable ont été adoptées pour favoriser une égalité professionnelle et développer un environnement de travail inclusif, mettant nos collaboratrices et nos collaborateurs sur un pied d'égalité.

## Les personnes à mobilité réduite

A travers sa politique RSE, CDG Capital s'engage à jouer un rôle actif dans l'accès à l'emploi des personnes en situation de mobilité réduite (PMR). Cet engagement passe par l'élaboration d'une stratégie cohérente, fondée sur une politique RH structurée et une mobilisation interne pour assurer un accueil sécurisé aux PMR.

### **Forum Handicap Maroc**

Chaque année, l'association Espoir Maroc organise un forum de recrutement dédié à des candidats en situation de handicap : « Handicap Maroc ».

Dès 2019, CDG Capital a pris part à cet événement, confirmant ainsi son positionnement en tant que banque responsable, qui met sa politique RH au service de l'intégration des personnes sous handicap au monde du travail.

Grâce à notre participation à ce forum, nous avons pu mener des entretiens de recrutement et informer les différents candidats sur les opportunités d'emploi offertes au sein de CDG Capital.

### **Diagnostic Accessibilité PMR**

Dans le cadre du déploiement de notre politique d'emploi en faveur des personnes en situation de mobilité réduite, nous avons mandaté l'association Espoir Maroc pour réaliser un diagnostic d'accessibilité PMR de nos locaux.

Cet audit a permis d'évaluer avec précision chacune des zones de la « chaîne de circulation » pouvant être empruntées par une personne sous handicap. Grâce aux conclusions de cet audit, nous disposons désormais d'un plan d'actions pour améliorer notre niveau de conformité quant aux normes d'accessibilité nécessaires à l'accueil des PMR.

# Offrir un environnement de travail favorable à la santé et à l'équilibre

Nous sommes à l'écoute des besoins de nos collaborateurs et mettons en œuvre l'ensemble des mesures pour leur assurer un environnement de travail sain.

Le bien-être et la santé de nos collaborateurs sont au cœur de nos préoccupations, et nous travaillons chaque jour pour créer un sentiment général de satisfaction et d'épanouissement dans et par le travail.

## Dispositif PCA Pandémie

Le PCA (Plan de Continuité d'Activité) pandémie est une stratégie de continuité ciblée et adaptée aux impératifs de la conjoncture actuelle de crise sanitaire. Il a pour but d'assurer la résilience de la banque tout en mettant la santé de ses collaborateurs au centre des priorités.

Aussi, depuis le début de la pandémie, CDG Capital a veillé à la mise en place des mesures d'hygiène et de sécurité sanitaire pour protéger la santé et le bien-être de ses collaborateurs au sein de ses locaux :

- Désinfection des locaux et traitement des déchets suspects ;
- Prise de température corporelle de toute personne devant accéder aux locaux de la banque ;
- Mise à disposition de l'ensemble du personnel de gels hydro- alcoolique, masques de protection, désinfectants de surface... ;
- Constitution d'un stock important de produits d'hygiène ;
- En termes d'aménagement, les postes de travail ont été réaffectés pour permettre une meilleure distanciation et éviter les risques de contamination éventuelle.

A noter, bien entendu, que l'adoption de ces mesures reste étroitement attachée à une politique d'achat toujours aussi responsable.

En effet, l'ensemble des produits d'hygiène achetés en cette période de crise l'ont été dans le respect de notre politique RSE :

- En privilégiant les produits bio et sans impact sur l'environnement ;
- En limitant autant que possible l'utilisation des sacs et autres conteneurs en plastique ;
- En s'assurant de la composition chimique des produits utilisés par les prestataires et fournisseurs.



## Médecin du travail

Un médecin du travail intervient régulièrement auprès de CDG Capital et de ses filiales. Son action vise à réduire voire supprimer les facteurs de risque, à surveiller l'état de santé de nos collaborateurs, et à minimiser les conséquences du travail sur la santé. Son rôle a été primordial dans la gestion de la crise sanitaire.

En prévention des accidents pouvant survenir sur le lieu de travail, notre médecin du travail a dispensé une formation "Sauveteur Secouriste du Travail" (SST) au profit d'une dizaine de nos collaborateurs. Cette formation a permis d'initier les participants aux gestes de premiers secours.

## Cellule d'écoute et webinaires Bien-Être

Dans le contexte de crise sanitaire dans lequel nous vivons depuis plusieurs mois, et afin de renforcer davantage sa contribution au bien-être de ses collaborateurs, CDG Capital a mis en place une cellule d'écoute et de soutien.

En effet, afin de lutter contre les impacts néfastes de la situation sanitaire actuelle et de ses conséquences éventuelles sur nos collaborateurs : stress, anxiété, surmenage, isolement..., nous avons fait appel aux services d'un coach spécialiste en Rapid Transformation Therapy (RTT). Ce dernier est à la disposition des collaborateurs qui le souhaitent, pour leur apporter un soutien et un accompagnement professionnel, à distance, et les aider à faire face aux difficultés qu'ils pourraient rencontrer.

Cet accompagnement a également été élargi pour intégrer l'organisation de plusieurs webinaires internes traitant de thématiques telles que : « La capacité à faire face au changement et à l'adversité », « La qualité de vie, le stress, le bien-être et le bonheur au travail », « La Gestion des émotions et de la peur »... Animés par le même coach en charge de notre cellule d'écoute, ces webinaires ont connu un véritable succès auprès de nos collaborateurs.

## Charte de déconnexion

Avec les nouvelles technologies, la barrière entre vie privée et vie professionnelle s'amincit, et travailler les soirs, les week-ends et durant les congés se popularise de plus en plus, augmentant ainsi la fréquence du stress et des burn-out chez des salariés, sans cesse connectés au monde du travail.

A CDG Capital, nous croyons fortement en l'importance du bon usage et de la régulation des nouvelles techniques de communication pour assurer le bien-être de nos collaborateurs aussi bien au travail qu'en dehors.

Nous nous sommes ainsi engagés dans un projet de charte de droit à la déconnexion en réponse à ce besoin de rétablir l'équilibre entre nos vies privées et nos vies professionnelles, préservant ainsi la santé de chacun d'entre nous. A travers cette charte, nous nous engagerons à installer une culture managériale respectueuse des temps de repos alloués à nos collaborateurs, tout en les incitant à se déconnecter en dehors des horaires de bureau.

## Télétravail

Face à la crise actuelle et les mesures de confinement sans précédent, CDG Capital a déroulé son plan de continuité d'activité en renforçant ses ressources informatiques pour permettre le recours massif au télétravail, total ou partiel.

En effet, face à l'évolution de la pandémie Covid 19, nous avons dû adopter une revue de l'organisation de travail et des modes de production et de collaboration pour assurer une continuité de notre activité.

Ce nouveau mode de travail consiste à assurer les missions confiées à chaque collaborateur à distance en étant joignable en permanence, pendant les horaires en vigueur et dans les mêmes conditions qu'il remplissait lorsqu'il exerçait dans les locaux physiques CDG Capital.

Pour ce faire, les horaires de travail ont été aménagés et les moyens matériels mis à disposition des collaborateurs afin de leur permettre d'exercer leur fonction dans les meilleures conditions possibles.

Pour assurer la réussite de la mise en œuvre du télétravail, CDG Capital a élaboré un Guide interne au profit de l'ensemble des collaborateurs de la banque. Ce guide vient définir les champs d'application du télétravail, les modalités du travail à distance, les dispositifs de contrôle mis en place, les normes et règles à observer, ainsi que l'application de ce nouveau mode de travail aux processus opérationnels de la banque.

## Ergonomie et espace de travail

Afin de conseiller ses collaborateurs sur la meilleure façon de disposer de leur espace de travail, CDG Capital a élaboré une charte d'ergonomie. Cette charte apporte des solutions pratiques et concrètes pour réduire les accidents du travail et améliorer la sécurité de tous ; elle traite notamment de l'architecture des postes de travail, des postures de travail à adopter, des environnements thermique, sonore et lumineux, et des espaces de circulation. Nous avons ainsi adopté une organisation des espaces de travail en mode « open space » afin d'assurer une meilleure circulation de l'information entre les collaborateurs.

Par ailleurs, soucieux de garantir une qualité saine de l'air, les relevés du niveau de CO2 et une évaluation de la température ambiante par espace sont effectués régulièrement. La luminosité fait également l'objet d'un suivi rigoureux via des relevés de données permettant de réguler son niveau.

## Nouveau service de restauration

Compte tenu de la pandémie à laquelle nous devons faire face, et au vu des contraintes sanitaires qui en découlent, CDG Capital a mis en place un nouveau service de restauration collective.

Ce service assure la livraison de coffrets repas au profit des collaborateurs présents sur site, limitant ainsi les déplacements de nos collaborateurs et les risques sanitaires.

Indicateur	2018	2019	2020
Nombre d'accidents du travail	6	0	1

# Valoriser les potentialités et développer les talents

Le développement des compétences est un levier important pour faire face à un environnement concurrentiel de plus en plus agressif. Aussi, pour anticiper l'évolution de nos métiers et préparer nos futurs managers, nous accordons un soin tout particulier à la gestion de nos talents.

En effet, nous pensons fortement que la valorisation des potentialités de nos collaborateurs est une approche nécessaire pour faire face de façon efficace et performante aux transformations et au défis auxquels nous faisons face au quotidien.

## La formation

Nous définissons chaque année un plan de formation ambitieux qui comprend un large spectre de sujets allant des compétences métier au développement personnel.

Notre politique de formation est étroitement liée aux orientations et à la stratégie de l'entreprise. Elle prend en considération les écarts de compétences individuels et collectifs, ainsi que les évolutions de nos activités et métiers que nous tâchons d'anticiper.

Ainsi, nos collaborateurs bénéficient de trois types de formations complémentaires : des formations métiers, des formations managériales et développement personnel, et des formations diplômantes et certifiantes.

Pour renforcer la bonne gestion de notre politique de formation, nous avons mis en place de nouveaux processus de traitement :

- Une ingénierie de formation assurant la meilleure adéquation entre besoins et actions de formation ;
- Un processus interactif et participatif pour l'identification des priorités du plan de formation ;
- Des outils d'évaluation de l'impact de la formation.

Indicateur	2017	2018	2019	2020
Part des salariés ayant bénéficié d'une formation	58,9%	53,3%	81,8%	80%
Part du budget de formation par rapport à la masse salariale	1,7%	1,3%	1,6%	1,2%

## La gestion de carrières

Notre gestion de mobilité de carrière suit une approche structurée dans le cadre de comités RH dédiés. Ces comités tiennent compte aussi bien de la performance durable de nos managers, de leurs souhaits d'évolution, que de leur potentiel à pouvoir évoluer rapidement vers des niveaux de responsabilités importants.

Selon les aspirations de carrière de chacun, et grâce à la diversité des métiers de la banque, nos collaborateurs peuvent bénéficier d'une large palette d'opportunités d'évolution interne intéressante.

Tous ces éléments viennent nourrir l'employabilité de nos collaborateurs et améliorer leurs perspectives de carrière.

Pour que la gestion de carrière de nos collaborateurs devienne une action anticipative et proactive, et qu'elle puisse répondre au mieux à leurs besoins et attentes, nous avons adopté une démarche basée sur les outils suivants :

- **Une évaluation annuelle de la performance**

Lors de cette évaluation, manager et collaborateur font le bilan de l'année écoulée en termes de réalisations, d'attentes du collaborateur et de besoins en compétences techniques, comportementales et transverses.

Cette rencontre est un moyen de reconnaissance des efforts et de la contribution du collaborateur à l'activité de la banque, c'est également l'occasion d'échanger sur ses souhaits d'évolution et de mobilité.

- **Un plan de développement des compétences**

Ce plan est élaboré sur la base d'une ingénierie de formation qui identifie les besoins des collaborateurs et qui gère leurs compétences individuelles et collectives.

- **Une politique de mobilité**

Cette politique constitue un axe central dans la gestion des ressources humaines que ce soit au niveau de CDG Capital et de ses filiales, qu'au niveau du Groupe CDG.

Les collaborateurs intéressés par des postes vacants au niveau de CDG Capital, de ses filiales ou du Groupe CDG peuvent postuler et être affectés à une position d'une des entités du Groupe.

# Préservation de notre environnement et soutien de nos communautés

## Mesurer et alléger notre empreinte environnementale

En tant que banque responsable, CDG Capital s'inscrit dans le cadre de l'effort national de réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) de 42% à l'horizon 2030.

Bien que notre fonctionnement propre n'ait pas d'impact majeur sur l'environnement, nous pensons que la mesure de notre empreinte carbone nous permettra d'agir de façon responsable pour lutter contre la pollution atmosphérique, et réduire ainsi notre impact environnemental.

### Mesurer notre point de départ


En 2018, CDG Capital a réalisé son premier Bilan Carbone. Ce bilan a permis d'évaluer les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) engendrées par le fonctionnement interne de nos services pour l'année de référence 2016.

Le périmètre opérationnel couvert par le bilan concerne 3 scopes :

- **Scope 1 - Emissions directes de GES** (sources détenues ou contrôlées) : flotte de véhicules appartenant à l'entreprise, énergies utilisées dans la production ;
- **Scope 2 - Emissions indirectes de GES** : liées à la consommation d'électricité, de vapeur, chaleur ou froid ;
- **Scope 3 – Autres émissions indirectes de GES** : issues des sources n'appartenant pas ou non contrôlées par l'entreprise (déplacements professionnels, déplacements domicile/travail, transport des marchandises, déchets...).

Ce bilan a ainsi fait ressortir que les émissions générées par les biens et activités exploités par CDG Capital et ses filiales, sur le territoire national et pour l'année de référence 2016, correspond à 4,52 TCO2e par collaborateur.

## Emissions GES 2016– Périmètre Restreint

		Total	SIEGE	BOURSE	GESTION
<b>S1</b> • Sources fixes et Mobiles • Emissions fugitives	<b>Total tCO2e – Périmètre Restreint</b>	<b>957,5</b>	<b>714,08</b>	<b>106,89</b>	<b>136,53</b>
	<b>Effectif</b>	<b>212</b>	<b>161</b>	<b>17</b>	<b>34</b>
					
		<b>CDG Capital &amp; Filiales Indicateur Global</b>	SIEGE	BOURSE	GESTION
<b>Indicateurs Bilan 2016 - <u>Périmètre restreint</u></b>					
<b>tCO2e/employé</b>		<b>4,52</b>	<b>4,44</b>	<b>6,29</b>	<b>4,02</b>

A l'issue de ce bilan, nous avons également identifié deux axes de progrès, que nous poursuivons au quotidien :

- Mise en œuvre d'un plan d'actions de réduction de ces émissions orientées principalement vers l'économie d'énergie, l'efficacité énergétique et l'optimisation des ressources ;
- Poursuite de notre contribution au programme de compensation carbone volontaire mené par la Fondation Mohammed VI pour la Protection de l'Environnement afin de neutraliser partiellement nos émissions incompressibles.

Enfin, nous prévoyons de poursuivre notre engagement pour réduire notre impact sur l'environnement en programmant un second Bilan Carbone au courant de l'année 2021.

## Nos actions

La consommation d'énergie a un impact important sur notre environnement. Au niveau de CDG Capital, cet impact est principalement lié à notre consommation d'électricité (en grande partie liée à la climatisation), notre consommation de papier, de toners d'imprimante et de plastique.

En 2020, notre consommation d'électricité a sensiblement baissé, notamment en raison de la période de confinement national. Après un pic de consommation en 2018, nous avons procédé à la révision de la puissance souscrite de 250KVA à 130 KVA, entraînant ainsi une meilleure maîtrise de la consommation. Selon nos prévisions, cette tendance baissière devrait se maintenir une fois la mise à niveau de notre salle informatique réalisée.

Nous avons également diminué de façon drastique nos achats de journaux en format papier au profit des abonnements électroniques, enregistrant ainsi une baisse significative de 82% entre 2019 et 2020, pour s'établir à 26 KMAD au lieu de 144 KMAD.

Notre plateforme logistique a rationalisé la consommation des fournitures de bureau en la réduisant de 32% par rapport à l'année 2019. Un suivi rigoureux des statistiques de consommation de papier a ainsi permis de réduire significativement les consommations entre 2018 et 2020. Dans le même temps, les collaborateurs ont été encouragés à recycler le papier. Un recyclage organisé et généralisé du papier est en étude.

La consommation du carburant a également diminué de 34% comparée à 2019. Ce trend baissier se confirme depuis 2015 suite aux efforts de modernisation du parc auto.

Nous avons équipé chaque étage de fontaines à eau filtrée sans gobelets et avons distribué des gourdes en verre au niveau du siège et des filiales.

Enfin, le déploiement d'un éclairage LED a permis une amélioration de notre performance énergétique. Ce dispositif a été accompagné par l'installation de détecteurs de mouvements dans les toilettes pour économiser l'éclairage, et grâce à une programmation par Gestion Technique Centralisée, mise en place en 2019, nous avons pu maîtriser le nombre d'heures de marche des climatiseurs,

Indicateur	Unité	2018	2019	2020
Consommations de carburant	kJ	1 071 095 478	1 026 366 592	592 235 830
Consommations d'électricité	kWh	856 748	711 261	572 578
Consommations d'eau	Litres	1 718 000	2 401 000	1 133 500
Consommations de papier	Kg	3 780	2 850	960
Consommations de toners	Nb.	187	166	128

## Capsule EcoGestes

Dans le but de sensibiliser nos collaborateurs au rôle de chacun dans la préservation de l'environnement, nous avons réalisé une capsule animée mettant en avant les gestes et habitudes à adopter au quotidien pour réduire notre impact.

Diffusée en interne, cette capsule décrit l'ensemble des réflexes que nous devons adopter, aussi bien au travail qu'à domicile, pour aider à maîtriser nos consommations d'énergie au quotidien.

## S'engager pour nos communautés locales

En tant que banque responsable, CDG Capital mène des actions solidaires en faveur de nos communautés locales. En effet, nous nous positionnons en tant que mécène des arts et soutien financier de Fondations, et soutenons des programmes de développement au profit d'organisations caritatives.

CDG Capital a apporté son soutien au rayonnement de la musique, un art véhiculant des valeurs universelles très chères à notre banque. Pendant plus de 10 ans, nous nous sommes associés à l'Orchestre Philharmonique du Maroc, contribuant ainsi à sensibiliser différents publics à la magie de la musique classique. Nous avons également apporté notre soutien au Festival Mawazine-Rythmes du monde, carrefour d'expression pour divers artistes nationaux et internationaux.

Depuis 2019, CDG Capital accompagne Fondation Marocaine de l'Etudiant (FME) dans sa mission de permettre aux bacheliers les plus brillants, issus de milieux défavorisés, de poursuivre des études supérieures et de les accompagner jusqu'à leur insertion professionnelle.

Dans le cadre de sa mission, la FME met en relation un étudiant boursier et un cadre d'entreprise bénévole qui lui accordera un minimum de deux heures de mentoring par mois sur une année renouvelable. Notre contribution à ce programme consiste en la participation d'une vingtaine de nos collaborateurs à ce programme de tutorat. Nos collaborateurs tuteurs ont ainsi pu accompagner leurs tutorés en leur apportant écoute, conseil et partage d'expérience, à travers des échanges réguliers.

Nous apportons également un soutien financier à la FME à travers notre filiale CDG Capital Bourse qui octroi des dons annuels à la fondation depuis deux ans.



# A propos de ce rapport

## Méthodologie de reporting

Ce rapport a été structuré autour de nos enjeux de responsabilité sociétale, issus de notre étude de matérialité. L'ensemble des fonctions concernées ont été consultées lors de la phase de collecte d'informations. Les informations ont été validées par la Direction Générale.

Les informations collectées sont relatives à nos enjeux matériels et aux informations requises par l'Autorité Marocaine du Marché des Capitaux dans sa circulaire n° 03/19 du 20 février 2019 relative aux opérations et informations financières, qui s'applique à CDG Capital en tant qu'organisme faisant appel public à l'épargne. Le contenu de ce rapport a été construit dans un souci d'exhaustivité et de transparence dans la limite des informations disponibles.

Notre exercice de matérialité s'est attaché à tenir compte de la norme ISO 26000 et des Objectifs de développement durable de l'ONU.

Au-delà des indicateurs quantitatifs, nous nous sommes attelés à mettre en exergue les actions emblématiques de ces trois dernières années, permettant de répondre à nos engagements RSE.

## Périmètre de reporting et de consolidation des données

Ce reporting couvre la période 2018-2020 pour le périmètre consolidé de CDG Capital et ses deux filiales détenues à 100% : CDG Capital Bourse et CDG Capital Gestion.

## Contacts

Laila Mikou  
Directrice Développement Durable  
[laila.mikou@cdgcapital.ma](mailto:laila.mikou@cdgcapital.ma)  
0522 23 97 56

Rhoulami Hind  
Responsable RSE  
[h.rhoulami@cdgcapital.ma](mailto:h.rhoulami@cdgcapital.ma)  
0537 66 52 45