



RAPPORT **ESG 2022**

Sommaire

Rapport ESG

01. À PROPOS DE CE RAPPORT P. 159

02. CDG CAPITAL, UN ACTEUR RESPONSABLE P. 160

03. LA RSE AU COEUR DE NOTRE STRATEGIE P. 162

04. NOTRE MODÈLE DE FINANCEMENT DURABLE P. 168

05. UNE CONDUITE EXEMPLAIRE DE NOS AFFAIRES P. 176

06. DES COLLABORATEURS AU COEUR DE NOTRE DÉMARCHE P. 197

07. PRÉSERVATION DE NOTRE ENVIRONNEMENT ET SOUTIEN DE NOS COMMUNAUTÉS P. 213

08. CONTACTS P. 220

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 une quête 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 2020-2022 pour le périmètre consolidé de CDG Capital et ses deux filiales détenues à 100% : CDG Capital Bourse et CDG Capital Gestion.

CDG Capital, un acteur responsable

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 Valeurs

Nos valeurs guident nos actions et nos interactions au quotidien. A travers des engagements explicites vis-à-vis des parties prenantes, elles portent et supportent le déploiement de notre politique RSE.



Excellence : C'est notre philosophie partagée. C'est être en permanence dans une démarche consciente d'apprentissage, de développement et du goût du travail bien fait. Viser l'excellence, c'est élever les standards, innover, sortir de notre zone de confort et chercher à développer continuellement nos compétences pour avoir un impact positif et durable.



Citoyenneté : C'est viser l'intérêt collectif, au sein de nos équipes et de notre Groupe, au service de nos écosystèmes et notre pays. Vivre en citoyen, c'est considérer inconditionnellement l'Autre, être et agir en synergie en prônant l'altérité et l'inclusion de l'Autre.



Responsabilité : C'est établir un repère d'exemplarité, au nom du Groupe, pour permettre à tous d'agir avec lucidité et discernement et d'aller de l'avant en confiance. Se comporter de façon responsable, c'est faire des choix assumés, agir avec engagement et discernement afin de pérenniser le cercle vertueux du développement durable.

Nos filiales

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

La RSE au cœur de notre stratégie

Une démarche participative

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

Construite sur une approche participative, notre politique RSE intègre les attentes de l'ensemble de nos parties prenantes internes et externes. Elle est le fruit d'une analyse de matérialité qui a fait ressortir 15 enjeux prioritaires qui viennent nourrir notre stratégie globale dans une interdépendance.

15 enjeux économiques, financiers, sociétaux et environnementaux que nous avons hiérarchisé au niveau de la matrice de matérialité ci-dessous, et que nous avons retenus au regard de l'ambition de la banque et des attentes de nos principales parties prenantes.

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
	- Evaluation 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.

Les enjeux proposés résultent 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.

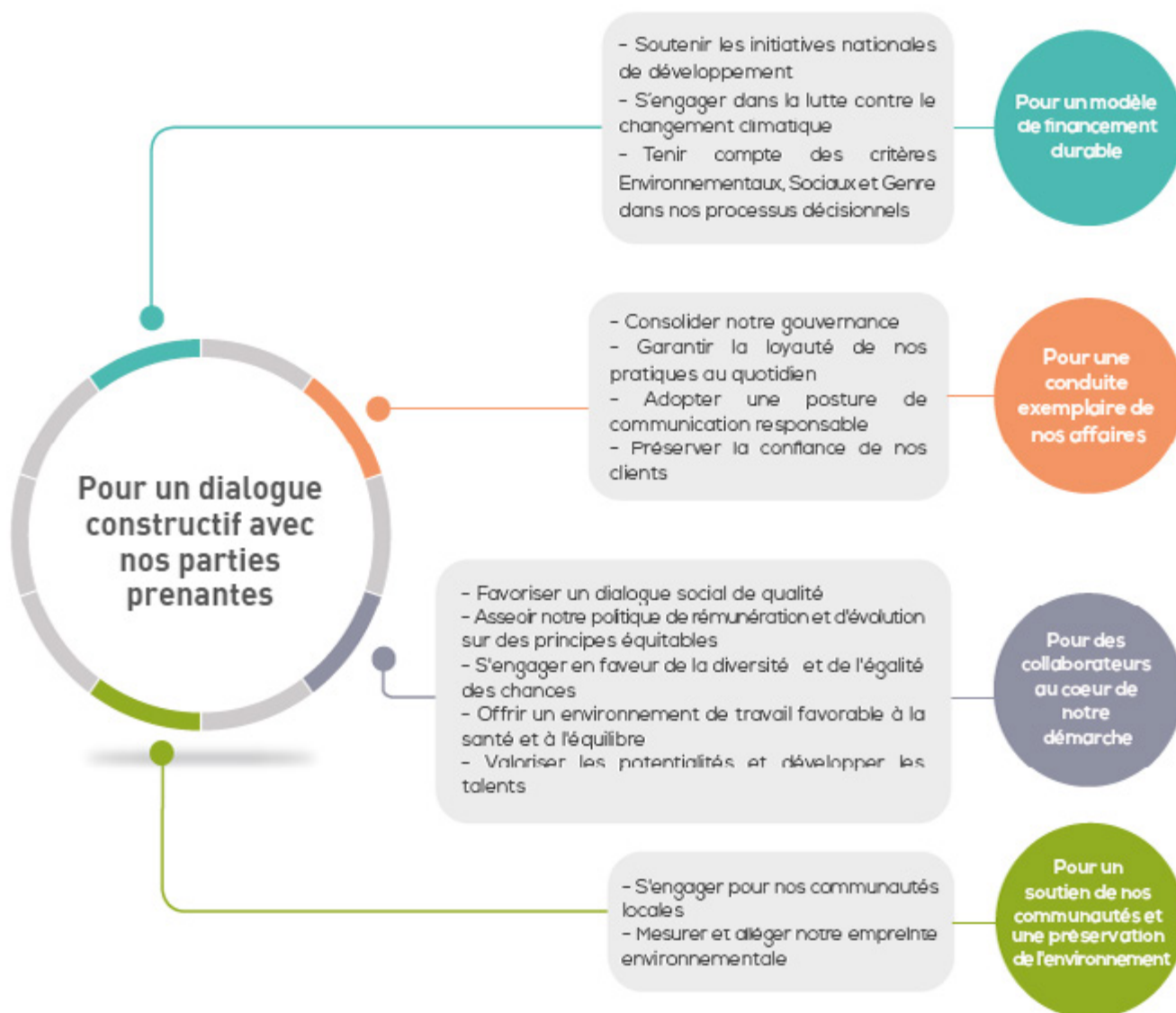
Nous avons ainsi intégré la norme ISO 26000 comme cadre de référence, et avons pris soin de questionner notre contribution à l'atteinte des 17 Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

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.

C'est ainsi, qu'en interne, nous avons lancé une large consultation en ligne auprès de l'ensemble de nos collaborateurs et qu'une grande partie de nos responsables a été invitée 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.

15 engagements RSE

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



Une maturité RSE « avancée »

En juillet 2020, nous avons mandaté le cabinet Vigeo-Eiris pour la réalisation d'une mission d'évaluation de notre maturité RSE. Cette mission a couvert CDG Capital ainsi que ses deux filiales CDG Capital Bourse et CDG Capital Gestion avec un double objectif.

Il s'agissait, dans un premier temps, 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 souhaitions rendre compte de nos performances auprès de l'ensemble de nos parties prenantes.

L'audit mené par le cabinet Vigéo-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.

Cette évaluation a été réalisée en prenant en considération trois piliers majeurs : la pertinence des politiques (visibilité, d'exhaustivité et de portage), la cohérence de leur déploiement (processus, moyens et reporting) et l'efficacité des résultats (indicateurs et avis des parties prenantes).

Enfin, et pour compléter ce processus d'évaluation, le cabinet a réalisé une analyse documentaire approfondie, d'entretiens individuels avec le management et d'entretiens collectifs avec les collaborateurs et les délégués du personnel.

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

Préserver un dialogue constructif avec l'ensemble de nos parties prenantes est un engagement central de notre politique RSE. Il est pour nous primordial de préserver la fluidité de nos échanges avec nos différents interlocuteurs et d'assurer la disponibilité de nos équipes pour répondre à leurs besoins.

Pour maintenir un dialogue continu avec nos parties prenantes, nous avons adopté une communication renforcée grâce à des outils technologiques adaptés. Un dispositif qui nous permet de respecter nos engagements auprès de l'ensemble de nos partenaires, tout en maintenant un niveau de qualité élevé et dans le respect des délais.

Type de partie prenante	Canaux de dialogue	Fréquence du dialogue
Collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Communication interne ▪ Intranet ▪ Convention interne ▪ Dialogue social ▪ Entretiens annuels ▪ Formations ▪ Blog CDG Capital ▪ Réseaux sociaux en particulier LinkedIn ▪ Messages Audio du DG ▪ Messages Audio du médecin du travail (Conseils) ▪ Capsules vidéo ▪ Guides ▪ Flashs Covid ▪ Affichage interne ▪ Visioconférences 	Quotidienne, périodique et à la demande selon les canaux
Clients & Investisseurs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réseaux sociaux en particulier LinkedIn ▪ Supports de communication institutionnelle ▪ Publications ▪ Enquêtes de satisfaction annuelles auprès des clients dans le cadre de la Certification de P2S ▪ Conférences, séminaires et événements thématiques dédiés ▪ Réunions et comités ▪ Reportings sur les performances des produits de placement ▪ Roadshows ▪ Visioconférences ▪ Webinaires sur des thématiques d'actualité ▪ Publications de l'Equipe Recherche & Analyse 	En continu ou périodique selon les canaux
Fournisseurs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contrats ▪ Partenariats ▪ Engagements de confidentialité ▪ Visioconférences 	Hebdomadaire à mensuelle ou au besoin selon la nature de la prestation

Actionnaire et administrateurs	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réunions du Conseil d'Administration et des comités spécialisés 	Fréquence des réunions desdites instances précisée dans la charte de fonctionnement interne
Société civile & associations	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rencontres ▪ Partenariats ▪ Projets 	Partenariat Jadara - régulière et périodique en fonction des programmes
Media	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rencontres one to one ▪ Conférences 	Mensuelle
Autorités de régulation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ateliers ▪ Emails ▪ Réunions 	En réponse aux exigences et requêtes des autorités de régulation et en fonction des sujets à traiter
Organismes professionnels	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Commissions thématiques ▪ Projets sectoriels ▪ Reportings sur les risques 	De mensuelle ou trimestrielle à variable selon les canaux
Baillleurs de fonds internationaux	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réseaux sociaux ▪ Supports de communication institutionnelle ▪ Conférences et séminaires ▪ Événements thématiques dédiés ▪ Partenariats & Projets 	Périodique selon les besoins
Sociétés cibles d'investissement pour le compte de nos clients	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Instances de gouvernance (Conseils d'administration, AG, Comités d'audit ...) ▪ Reporting des sociétés ▪ Téléphone/mail/courrier/visioconférence 	Trimestriel ou plus fréquemment selon les sujets en cours

Un modèle de financement durable

Soutenir les initiatives nationales de développement

Le développement du marché des capitaux occupe une place prépondérante au sein du Nouveau modèle de développement. Au sein de ce marché, CDG Capital joue un rôle important en accompagnant ses clients dans leurs différentes opérations, en structurant des solutions sur mesure et innovantes pour répondre aux problématiques complexes, et en proposant des modèles de gestion responsables alliant performance et gestion des risques.

Grâce à son positionnement stratégique, CDG Capital est en mesure d'offrir une expertise pointue et un accompagnement de qualité au profit des opérateurs publics et institutionnels et des entreprises privées qu'elles soient industrielles, de services ou dédiées à un projet.

Accompagnement des régions

A travers une offre globale, le Groupe CDG accompagne le déploiement des Programmes de Développement Régional à travers une offre qui comprend l'ensemble des expertises techniques et financières clés.

En effet, CDG Capital dispose d'une palette d'offres permettant d'adresser les besoins des régions (Agences Régionales d'Exécution des Projets - AREP et des Sociétés de Développement Régional - SDR) sur l'ensemble de 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.

CDG Capital participe au salon des Collectivités Territoriales en Côte D'Ivoire

Sur invitation du Ministère de l'Intérieur, des représentants des différents métiers du Groupe CDG ont accompagné la délégation marocaine au Salon des Collectivités Territoriales en Côte D'Ivoire.

L'objectif de ce salon était de créer un cadre inclusif de réflexion et de rencontres entre les acteurs, les partenaires, les décideurs, et le grand public sur les questions liées à la décentralisation et au développement local.

Les préoccupations majeures sont entre autres, le financement des infrastructures et des équipements, le transport, la salubrité, le développement durable, ...

Investissement de l'Épargne Institutionnelle dans les secteurs clés de l'économie nationale

Entant que 1^{er} Asset Manager de la place, CDG CAPITAL est un acteur important du financement de l'économie à travers l'investissement de l'épargne institutionnelle sur les marchés financiers et alternatifs :

- Financement des établissements publics (ADM, ONCF, ONEE...);
- Prise de participation dans les sociétés cotées et non cotées permettant de financer leur développement, croissance et création d'emploi ... ;
- Financement de projets d'infrastructures et prise de participation dans des projets à dimension socioculturelle (ex. Universités privées).

CDG CAPITAL compte parmi ses clients les principales institutions de prévoyance sociale (caisses de retraite, mutuelles, Fonds d'œuvres sociales) pour lesquelles elle produit une prestation de conseil et de gestion financière de leurs réserves et placements financiers.

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 sommes convaincus 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.

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, et permettra de pallier la pénurie d'eau potable au niveau du Grand Agadir et de l'eau d'irrigation de la plaine de Chtouka.

Depuis 2022, la station est opérationnelle et a commencé à produire de l'eau potable, avec une capacité au démarrage de 275 000 m³/jour (150 000 m³/jour pour l'eau potable et 125 000 m³/jour pour l'irrigation) et, à terme, de 400 000 m³/jour à parts égales entre les besoins en eau potable et en eau d'irrigation.

Arrangement d'un financement bancaire sur mesure pour la réalisation de travaux d'interconnexion du bassin de Sebou au bassin de Bouregreg

Le projet d'interconnexion Sebou-Bouregreg-Oum Erabi est un projet stratégique permettant le transfert d'un volume annuel d'eau brute entre 350 et 400 Millions de m³. Il a pour objectif la valorisation de l'excédent des eaux du bassin de Sebou perdu en mer, sans impacter les usages de ce bassin afin de :

- Sécuriser la demande en eau potable de la zone côtière : Kénitra-Rabat-Bouznika à moyen terme et de la zone côtière Kénitra-El Jadida à Long Terme ;
- Sécuriser la demande en Eau Potable du système Marrakech-Al Haouz ;
- Sauvegarder la plaine de Berrechid et de la région Doukkala et du Haouz Central-N'fis ;
- Promouvoir le développement local en amont du Barrage Sidi Mohamed Ben Abdellah à travers le développement des Petite et Moyenne Hydrauliques (PMH) locales liées aux barrages en amont.

Au vu de la situation pluviométrique très déficitaire au Maroc, une première tranche urgente reliant le bassin du Sebou au bassin du Bouregreg avec un débit de 15 m³/s a été retenue comme étant la meilleure solution pour sécuriser l'approvisionnement en eau potable des régions de Rabat, Casablanca et indirectement Marrakech.

CDG Capital a accompagné un groupement de 4 opérateurs dans la structuration d'un financement sur mesure combinant plusieurs types de financement (préfinancement de marché, financement des ADC, cautions...).

CDG Capital structure la 1ère émission obligataire de type « Green Bonds » dans le secteur de l'infrastructure

Les projets structurants de développement des infrastructures de transport opérés par l'ONCF constituent un levier incontournable du processus des transformations profondes initiées par le Maroc. A ce titre, CDG Capital a accompagné l'ONCF dans son financement à travers la structuration de la première émission obligataire certifiée green dans le secteur des infrastructures, d'un montant de 1GDH.

La banque a également assuré la coordination des travaux de labélisation certes de l'émission auprès de ses partenaires FSD Africa et Morningstar Sustainalytics.

Grâce à cette structuration, CDG Capital a réussi à attirer, pour la première fois en monnaie locale, des investisseurs nationaux et internationaux recherchant des opportunités à caractère social et environnemental.

CDG Capital accompagne l'ONEE dans la réalisation de l'étude de faisabilité en PPP relative au projet de dessalement d'eau de mer Casablanca

CDG Capital a accompagné le METLE puis l'ONEE Branche Eau dans la réalisation de l'étude de faisabilité préalable relative au projet de dessalement d'eau de mer de Casablanca. Cette étude étant requise dans le cadre de la loi 46-18 relative au contrat de Partenariat Public Privé.

Pour rappel, ce projet structuré en PPP prévoit la réalisation d'une station de dessalement d'eau de Mer pour le Grand Casablanca, d'un débit de 548 000 m³ /j et la pose de 140 km d'adduction.

CDG Capital Gestion met en place le premier fonds ISR catégorie actions au Maroc

Acteur de référence dans son secteur d'activité et plaçant la RSE au cœur de ses préoccupations, CDG Capital Gestion lance le premier fonds d'Investissement Socialement Responsable au Maroc dans la catégorie actions avec comme benchmark *ESG 10** : « CKG ISR SELECTION ».

Découlant des ambitions et des engagements de sa maison mère CDG Capital en faveur d'une finance durable, le nouveau véhicule d'investissement socialement responsable de CDG Capital Gestion, prend ainsi en compte les critères extra-financiers, alliant performance financière et impact durable. « CKG ISR SELECTION » intègre en effet une prise en compte systématique de l'empreinte environnementale, sociale et de la qualité de la gouvernance dans la sélection et la gestion des investissements.

Le fonds permettra ainsi aux investisseurs de valoriser leur capital à travers un véhicule de placement en conformité avec leur conviction d'éthique sociale, tout en contribuant aux comportements responsables des entreprises et au développement durable.

** Casablanca ESG 10 est un indice thématique qui calcule la performance des cours des entreprises socialement responsables, cotées à la Bourse de Casablanca.*

International Development Finance Club (IDFC) : Etude sur les ODDs

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

L'étude sur les ODDs préparée par Natixis en 2022, apporte un cadre conceptuel de la notion d'alignement des ODD du point de vue des banques publiques de développement (BPD). Elle propose des définitions, des méthodes d'évaluation et des outils pertinents pour que les BPD mesurent et gèrent leurs contributions aux objectifs de développement durable (ODD).

CDG Capital a apporté sa contribution à ce rapport en illustrant le sujet des taxonomies, c'est-à-dire les critères permettant de mesurer l'alignement d'un projet avec les Objectifs de Développement Durable, avec un exemple de projet de dessalement. Afin de soutenir concrètement l'agenda 2030, il est important que les banques de développement développent des taxonomies internes rigoureuses basées sur des données vérifiables, ce qui leur permettra d'éclairer leurs décisions d'investissement pour tenir compte de la durabilité.

Pour plus d'informations, ci-après le lien vers le rapport : https://gsh.cib.natixis.com/api-website-feature/files/download/12566/cib_etude_green_hub_web_-_15dec_300dpi.pdf

Tenir compte des Critères ESG dans nos processus décisionnels

Dans le cadre de l'étude des dossiers de financement GCF, la prise en compte des critères environnementaux et sociaux revêt une importance capitale. 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 2022, Bank AL Maghrib, en partenariat avec la Banque mondiale, a tenu des sessions de formation et de renforcement des capacités des banques marocaines sur les bonnes pratiques de gestion des risques climatiques autour des thématiques suivantes : (i) Introduction générale au changement climatique et à l'évolution des politiques liées au climat, (ii) Évaluation des risques liés à la transition climatique et (iii) Évaluation des risques physiques.

Les équipes de CDG Capital ont également pu prendre part à des ateliers organisés par la Banque centrale afférents au partage d'expérience entre banques de la place et avec des banques de développement sur les moyens de mise en œuvre de la circulaire BAM.

Par ailleurs, une étude quantitative préparée par la Banque mondiale sur l'exposition des banques marocaines aux risques physiques et de transition au niveau macro-économique est en cours de finalisation.

Formations Environnementales et Sociales

Au profit des clients

Afin de renforcer son engagement envers ses partenaires, CDG Capital a accompagné certains de ses clients en les formant sur les enjeux des Risques Environnementaux et Sociaux (RES). Les bénéficiaires ont ainsi pu être sensibilisés sur :

- l'importance de la prise en compte des risques environnementaux et sociaux dans les projets ;
- les outils d'évaluation, de mesure et de suivi des RES ;
- la législation marocaine en termes d'environnement ;
- les normes de performances internationales (SFI).

Au profit des collaborateurs

Les équipes de CDG Capital en charge du Développement Durable ont pu bénéficier d'une formation sur l'Analyse des Risques Environnementaux et Sociaux (ARES) dispensée par l'UNEP-FI. Cette formation a couvert les domaines de la Finance Durable, la classification des Risques, l'identification des Risques Environnementaux et Sociaux, leur évaluation, et leur gestion.

De façon plus générale, l'ensemble des métiers impliqués dans le cycle des projets finance climat bénéficient régulièrement de formations environnementales et sociales. Ces formations ont pour objectif de doter nos collaborateurs des connaissances nécessaires à l'identification, l'évaluation et la gestion adéquate des impacts environnementaux et sociaux, pendant le cycle de vie d'un projet, en tenant compte des exigences légales, des normes internationales et des meilleures pratiques industrielles.

Expliquer la Finance Durable

Chez CDG Capital, exercer durablement notre métier de banquier, c'est développer des solutions financières innovantes qui impactent durablement le développement socio-économique de notre pays et concourent à l'atteinte des objectifs de développement durable.

Pour mieux expliquer la notion de Finance Durable, CDG Capital a élaboré une capsule didactique pour comprendre de façon plus concrète le concept. Cette capsule a été publiée sur notre réseau LinkedIn.

[Qu'est-ce que la finance durable ? | CDG Capital](#)



Une conduite exemplaire de nos affaires

Consolider notre gouvernance

Les meilleures pratiques internationales en termes de gouvernance insistent sur l'importance de la prise en compte du risque dans les actions et les activités de l'entreprise, et la garantie de l'indépendance du Conseil d'Administration et de ses comités spécialisés.

A CDG Capital, bonne gouvernance et gestion des risques vont de pair. En effet, nous évaluons les risques en fonction d'un ensemble standard de normes et d'un processus adapté à la gouvernance et à la tolérance au risque de la banque.

Un processus porté par un mécanisme transparent garantissant l'indépendance des organes de gouvernance et la stabilité de l'entreprise, pour un développement plus durable.

Le Conseil d'Administration

Administrateurs indépendants

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 au sein de son Conseil d'Administration 2 administrateurs indépendants :

- **Monsieur Thierry Sciard**, en date du 2 décembre 2020 ;
Riche d'une grande expérience internationale, Monsieur Sciard 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.
- **Madame Ghislane Guédira**, en date du 22 septembre 2021 ;

Madame Guédira dispose d'une grande expertise dans le domaine de la Finance et de l'ingénierie financière, acquise au travers de ses trente années d'expériences à l'international mais également au sein de grands groupes nationaux.

Critères de sélection des administrateurs indépendants

Les critères retenus pour la qualification des administrateurs indépendants sont celles retenues par la réglementation en vigueur :

- La loi sur les Sociétés Anonymes ;
- La loi relative aux établissements de crédit et organismes assimilés ;
- L'arrêté du ministre de l'Économie et des finances n° 2809-16 du 20 septembre 2016 portant homologation de la circulaire du Wali de Bank Al-Maghrib n°5/W/16 du 10 juin 2016 fixant les conditions et les modalités de désignation d'administrateurs ou membres indépendants au sein de l'organe d'administration des établissements de crédit ;
- Circulaire du Wali de Bank Al-Maghrib n° 4/W/2014 du 30 octobre 2014 relative au contrôle interne des établissements de crédit ;
- Circulaire de l'Autorité marocaine du marché des capitaux n° 01/18 du 8 mars 2018 relative aux obligations de vigilance et de veille interne incombant aux organismes et personnes soumis au contrôle de l'Autorité marocaine du marché des capitaux ;
- Directive du Wali de Bank Al-Maghrib n° 1/W/2014 du 30 octobre 2014 relative à la gouvernance au sein des établissements de crédit.

Le Conseil d'Administration

Constitué de neuf membres non exécutifs dont deux administrateurs indépendants, le Conseil d'Administration s'est réuni **7 fois** en 2022.

Les administrateurs ne perçoivent aucune rémunération, à l'exception des administrateurs indépendants.

Le tableau ci-dessous décrit la composition du Conseil d'Administration en détail :

Membres du CA	Fonction	Age	Genre	Type de partie prenante représentée	Dates de nomination et d'expiration du mandat	Nombre de mandats	Taux de présence effective
M. Abdelatif ZAGHOUNON (arrêté au 22/07/2022)	Président du conseil	01/01/1960	M	CDG	31/01/2015 à l'AGO 2027	2	2 sur 2
M. Khalid SAFIR	Président du conseil	13/12/1967	M	CDG Actionnaire	22/07/2022 à l'AGO 2027	1	5 sur 5
Mme Latifa KCHIBABI	Administrateur	29/04/1962	F	CDG Actionnaire	25/09/2017 à l'AGO 2023	1	7 sur 7
CDG représentée par Monsieur Mustapha LAHOUREL	Administrateur	Personne morale	NA	CDG Actionnaire	20/02/2006 à l'AGO 2024	4	7 sur 7
M. Hamid JAWIKI	Administrateur	17/06/1965	M	CDG Capital	07/09/2010 à l'AGO 2027	3	7 sur 7
M. Nouamane AL ASSAMI	Administrateur	29/03/1970	M	Ministère des Finances	20/12/2013 à l'AGO 2024	2	6 sur 7
M. Khalid EL HATTAB	Administrateur	10/05/1977	M	CDG Actionnaire	25/09/2017 à l'AGO 2024	2	7 sur 7
Mme Mecliam MECHAOUBI	Administrateur	11/11/1977	F	CDG Actionnaire	22/09/2021 à l'AGO 2025	1	7 sur 7
Mme Ghislène GUEDEBA	Administrateur indépendant	11/07/1971	F	Administrateur indépendant	22/09/2021 à l'AGO 2024	1	7 sur 7
M. Thierry SOARD	Administrateur indépendant	08/04/1956	M	Administrateur indépendant	02/12/2020 à AGO 2023	1	7 sur 7

Conformément aux critères retenus par la législation et la réglementation applicables aux sociétés anonymes et aux établissements de crédit, la nomination d'un troisième administrateur indépendant au sein de notre Conseil d'Administration est en cours.

Les réglementations en question sont :

- la loi sur les sociétés anonymes ;
- la loi relative aux établissements de crédit et organismes assimilés ;
- la circulaire de Bank Al-Maghrib n°4/W/2014 relative au contrôle Interne des établissements de crédit ;
- la directive de Bank Al-Maghrib n°1/W/2014 relative à la gouvernance au sein des établissements de crédit ;
- la circulaire de Bank Al-Maghrib n°5/W/16 relative à la désignation de membres ou d'administrateurs indépendants au sein de l'organe d'administration des établissements de crédit.

Cartographie des différents mandats des membres du Conseil d'Administration

Liste des mandats de M. Abdellatif Zaghoun (arrêtée au 13 juillet 2022)

Sociétés	Instances de Gouvernance	Qualité
CIH Bank	Conseil d'administration	Membre
Bank Of Africa (BOA)	Conseil d'administration	RP CDG
Barid Al Maghrib (BAM)	Conseil d'administration	Membre
Société Centrale De Réassurance (SCR)	Conseil d'administration	Président
Casablanca Finance City Authority (CFCA)	Conseil d'administration	Membre
Fipar Holding	Conseil d'administration	Président
CIMAR	Conseil d'administration	Vice-Président
CDG Invest	Conseil d'administration	Président
Medi Telecom (Orange)	Conseil d'administration	Membre
TMPA	Conseil d'Administration	RP CDG
EAMR	Conseil d'administration	Membre
FMP	Conseil d'administration	Membre
MADAËF	Conseil d'administration	Président
Société Marocaine de Valorisation des Kasbahs (SMVK)	Conseil d'administration	Vice-Président
Université Internationale de Rabat (UIR)	Conseil d'Administration	Membre
Foncière Chellah	Conseil d'administration	Président
FONDATION CDG	Conseil d'administration	Président
FONDATION AHLY	Conseil d'administration	Président
Institut Marocain des Administrateurs (IMA)	Conseil d'administration	Président
SAR	Conseil d'administration	Président
Tanger Med Special Agency (TMSA)	Conseil de surveillance	Membre
CDG Développement	Conseil d'administration	Président
NOVEC	Conseil d'administration	Président
MEDZ	Conseil de surveillance	Président
CGI	Conseil d'administration	Président
SONADAC	Conseil d'administration	Vice-Président
AUDA	Conseil d'administration	Président
SAZ	Conseil d'administration	Président
PATRILOG	Conseil d'administration	Président
Société de Développement de Saïdia (SDS)	Conseil d'administration	Président
Société d'Aménagement et de Promotion de la Station de Taghazout (SAPST)	Conseil d'administration	Président
Al Akhawayn University (AUU)	Conseil d'administration	Membre
Al Omrane Conseil de Surveillance	Conseil de Surveillance	Membre
Ecole Nationale d'Administration	Conseil d'administration	Membre

Liste des mandats de M. Khalid Safir (du 13 juillet 2022 au 31 décembre 2022)

Sociétés	Instances de Gouvernance	Qualité
CIH Bank	Conseil d'administration	Membre
Bank Of Africa (BOA)	Conseil d'administration	Représentant permanent CDG
Société Centrale De Réassurance (SCRI)	Conseil d'administration	Président
Casablanca Finance City Authority (CFCA)	Conseil d'administration	Membre
Daïd Al Maghrib (DAM)	Conseil d'administration	Membre
CDG Invest	Conseil d'administration	Président
Medi Telecom (Orange)	Conseil d'administration	Membre
Fonds Marocain de Placement (FMP)	Conseil d'administration	Membre
MADAËF	Conseil d'administration	Président
Société Marocaine de Valorisation des Kasbahs (SMVK)	Conseil d'administration	Vice-Président
Université Internationale de Rabat (UIR)	Conseil d'administration	Membre
FONDATION CDG	Conseil d'administration	Président
FONDATION AHLY	Conseil d'administration	Président
Institut Marocain des Administrateurs (IMA)	Conseil d'administration	Président
Tanger Med Special Agency (TMSA)	Conseil de surveillance	Membre
CDG Développement	Conseil d'administration	Président
CGI	Conseil d'administration	Président
SONADAC	Conseil d'administration	Vice-Président
AUDA	Conseil d'administration	Président
SAZ	Conseil d'administration	Président
Société de Développement de Saida (SDS)	Conseil d'administration	Président
Société d'Aménagement et de Promotion de la Station de Taghazout (SAPST)	Conseil d'administration	Président
Al Akhawayn University (AUI)	Board of Trustees	Membre
Al Omrane	Conseil de surveillance	Membre
Université Euro-Méditerranéenne de Fès	Conseil d'administration	Membre
GPBM	Conseil d'administration	Membre

Liste des mandats de Mme Latifa Echihabi (arrêtée au 13 décembre 2022)

Sociétés	Instances de Gouvernance	Qualité
CIH Bank	Conseil d'administration	Membre
FINEA	Conseil d'administration	Président
ABB	Conseil de surveillance	Représentant Permanent CDG
AJARINVEST	Conseil d'administration	Président
SCR	Conseil d'administration	Membre
Fipar Holding	Conseil d'administration	Membre
CDG Invest	Conseil d'administration	Membre
MADAËF	Conseil d'administration	Membre
FONDATION CDG	Conseil d'administration	Membre
FONDATION AHLY	Conseil d'administration	Membre
CDG Développement	Conseil d'administration	Membre
MEDZ	Conseil de surveillance	Membre
CGI	Conseil d'administration	Membre
SAZ	Conseil d'administration	Membre

Liste des mandats de M. Mustapha Lahboubi (arrêtée au 31 décembre 2022)

Sociétés	Instances de Gouvernance	Qualité
CIH BANK	Conseil d'administration	Membre
MCM	Conseil d'administration	Président
MCM	Conseil d'administration	Représentant permanent CDG
CAM	Conseil de surveillance	Représentant permanent CDG
SBVC	Conseil d'administration	Représentant permanent CDG
Umnia Bank	Conseil de surveillance	Membre
SCR	Conseil d'administration	Représentant permanent CDG
UIR	Conseil d'administration	Représentant CDG
Fipar Holding	Conseil d'administration	Membre
CDG Invest	Conseil d'administration	Représentant permanent CDG
FMF	Conseil d'administration	Président
FONDS INFRAMAROC	Conseil d'administration	Président
FONDS INFRAMAROC	Conseil d'administration	Représentant permanent CDG
CAPMEZZ II	Conseil d'administration	Président
CAPMEZZ II	Conseil d'administration	Représentant permanent CDG
Mdina Bus	Conseil d'administration	Membre
DXC TECHNOLOGY	Conseil de Surveillance	Membre
CDG Développement	Conseil d'administration	Membre
CGI	Conseil d'administration	Membre
SDS	Conseil d'administration	Membre
SAPST	Conseil d'administration	Membre
OPCI - CDG PREMIUM IMMO	Conseil d'administration	Représentant permanent CDG

Liste des mandats de M. Khalid El Hattab (arrêtée au 31 décembre 2022)

Sociétés	Instances de Gouvernance	Qualité
CIH Bank	Conseil d'administration	Membre
Maroclear	Conseil d'administration	Membre
FINEA	Conseil d'administration	Membre
Umnia Bank	Conseil de surveillance	Représentant permanent CDG
Maghreb Titrisation	Conseil d'administration	Représentant permanent CDG
Atlanta-Sanad	Conseil d'administration	Représentant permanent CDG
UIR	Conseil d'administration	Membre
Fipar Holding	Conseil d'administration	Membre
CDG Invest	Conseil d'administration	Membre
CAPMEZZ II	Conseil de surveillance	Président
CAPMEZZ II	Conseil de surveillance	Représentant permanent CDG
MADAEF	Conseil d'administration	Membre
Foncière UIR	Conseil d'administration	Représentant permanent CDG
Foncière CHELLAH	Conseil d'administration	Représentant permanent CDG
Fondation CDG	Conseil d'administration	Membre
Fondation AHLY	Conseil d'administration	Membre
OPCI - Real Estate Security	Conseil d'administration	Représentant permanent CDG
OPCI - Real Estate Security	Conseil d'administration	Président
LaFargeHolcim MAROC	Conseil d'administration	Représentant permanent CDG
FEC	Conseil d'administration	Représentant permanent CDG
CDG Développement	Conseil d'administration	Représentant permanent CDG
CGI	Conseil d'administration	Membre
SAZ	Conseil d'administration	Membre
OPCI - CDG Premium Immo	Conseil d'administration	Président
OPCI - CDG Pierre Secure	Conseil d'administration	Président
OPCI - Avenir Patrimoine Sécurité	Conseil d'administration	Représentant permanent CDG
OPCI - Avenir Patrimoine Sécurité	Conseil d'administration	Président

Liste des mandats de M. Nouaman Al Aissami

Sociétés	Instances de Gouvernance	Qualité
Fonds de Solidarité contre les Catastrophes naturelles	Conseil d'administration	Membre
Africa 50	Conseil d'administration	Membre
Société Nationale de Garantie et de Financement des Entreprises	Conseil d'administration	Membre

Liste des mandats de Mme Meriam Mechahouri (arrêtée au 31 décembre 2022)

Sociétés	Instances de Gouvernance	Qualité
CIH Bank	Conseil d'administration	Représentant permanent Massira Capital Management
FINEA	Conseil d'administration	Représentant permanent CDG
SCR	Conseil d'administration	Membre
Fipar Holding	Conseil d'administration	Membre
CDG Invest	Conseil d'administration	Membre
MADALF	Conseil d'administration	Membre
SGLN	Conseil d'administration	Membre
CDG Dev	Conseil d'administration	Membre
MED2	Conseil de surveillance	Représentant permanent CDG
CGI	Conseil d'administration	Membre
PREV INVEST	Conseil d'administration	Membre

Liste des mandats de M. Hamid Tawfiki (arrêtée au 31 décembre 2022)

Sociétés	Instances de Gouvernance	Qualité
SBVC	Conseil d'administration	Membre
SCR	Conseil d'administration	Membre
CDG Capital	Conseil d'administration	Membre
FONDATION CDG	Conseil d'administration	Membre
FONDATION AHLY	Conseil d'administration	Membre
CDG Capital Gestion	Conseil d'administration	Président
CDG Capital Bourse	Conseil d'administration	Président

Liste des mandats de M. Thierry Sciard

Sociétés	Instances de Gouvernance	Qualité
VTB Capital Plc (jusqu'à décembre 2022)	Conseil d'administration	Membre indépendant
VTB Holdco (jusqu'à mars 2022)	Conseil d'administration	Membre indépendant

Liste des mandats de Mme Ghislane Guedira

Sociétés	Instances de Gouvernance	Qualité
RISMA	Conseil d'administration	Membre indépendant

Nos comités spécialisés

Quatre comités spécialisés émanant du Conseil d'Administration viennent compléter notre dispositif de gouvernance : le Comité d'Audit & de Conformité, le Comité des Risques, le Comité des Grands Risques et Stratégie et le Comité de Nomination et de Rémunération. Ces comités aident à assurer un pilotage transparent, équilibré et pertinent des sujets courants et des projets de transformation.

Comité	Nom et prénom	Qualité
Comité d'audit et de Conformité	Ghislane GUEDIRA	Membre indépendant et Présidente du Comité
	Khalid EL HATTAB	Membre
	Meriam MECHAHOURI	Membre
	Thierry SCIARD	Membre indépendant
Comité des Risques	Thierry SCIARD	Membre indépendant et Président du Comité
	Meriam MECHAHOURI	Membre
	Mustapha LAHBOUBI	Membre
	Ghislane GUEDIRA	Membre indépendant
Comité Grands Risques et Stratégie	Hamid TAWFIKI	Membre et Président du Comité
	Mustapha LAHBOUBI	Membre
	Meriam MECHAHOURI	Membre
	Ghislane GUEDIRA	Membre indépendant
	Thierry SCIARD	Membre indépendant
Comité de nominations et de rémunérations	Khalid SAFIR	Membre et Président du Comité
	Latifa ECHIHABI	Membre

Parité au sein du Conseil d'Administration

CDG Capital assure une représentation équilibrée des femmes au sein de ses instances dirigeantes :

Femmes au sein du Conseil d'Administration	Année	CA
	2020	1 sur 8
	2021	3 sur 9
	2022	3 sur 9

Aujourd'hui, notre Conseil d'Administration compte trois femmes administrateurs parmi ses membres, un quota en conformité avec les exigences de la loi 19-20 sur la SA - publiée en juillet 2021. Cette loi prévoit l'adoption d'un quota progressif d'équilibre de genre au sein du Conseil d'Administration des sociétés faisant appel public à l'épargne de 30% au bout de trois ans (2024) et 40% à horizon de six ans (2027).

Des orientations appuyées par Bank Al Maghrib qui, en mai 2022, a publié une recommandation qui fixe les orientations et principes à observer par les établissements de crédit et organismes assimilés pour la promotion de l'équité des genres et l'inclusion financière des femmes.

Désormais, les établissements doivent se doter d'une politique formalisée en matière de promotion de l'équité professionnelle des genres aussi bien dans leur gouvernance et leurs structures organisationnelles, qu'au niveau de leurs politiques de recrutement, de gestion de carrière, de rémunération, de formation, et de politique sociale.

Le Développement Durable à l'ordre du jour du Conseil d'Administration

Depuis 2020, CDG Capital programme un point RSE annuel à l'ordre du jour du conseil d'administration.

Ce rendez-vous marque ainsi l'intérêt que porte la banque aux enjeux sociaux et environnementaux qu'elle place au cœur même des réflexions stratégiques de son Conseil d'Administration. Ce point est l'occasion de présenter à l'ensemble de nos administrateurs nos réalisations en matière de RSE.

Des indicateurs de suivi sont également remontés annuellement au conseil d'administration pour informer ses membres de l'état d'avancement des projets en cours.

Autoévaluation du Conseil d'Administration

En 2021, une auto-évaluation de notre Conseil d'Administration a été réalisée. Cet exercice a porté non seulement sur le mode de fonctionnement du Conseil mais également sur des thématiques économiques, environnementales et sociales.

Présentés au Conseil d'Administration du 23 mars 2022, les résultats de cette évaluation ont permis de faire un constat de l'existant et de définir des axes d'améliorations. Un plan d'actions a été défini et adopté pour assurer une amélioration continue du fonctionnement de notre Conseil.

Relation avec les actionnaires

Les informations communiquées aux actionnaires sont celles prévues par la réglementation en vigueur, notamment la loi sur les sociétés anonymes et celles relatives aux établissements de crédit.

La rémunération des dirigeants

En 2022, la rémunération globale annuelle des dirigeants s'élève à **9 298 953,427 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, 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....

Une importance particulière est portée à la conformité à la réglementation, une veille réglementaire est assurée en permanence visant à s'adapter à l'évolution réglementaire ayant trait à l'activité bancaire et financière.

Rôle de la Direction Conformité

La Conformité veille à prévenir le risque de réputation et des sanctions administratives, disciplinaires, judiciaires et financières découlant du non-respect des dispositions légales et réglementaires et des règles de bonne conduite et de déontologie édictée par les instances de gouvernance.

Outre la protection contre tout risque de non-conformité, la Conformité permet de préserver la confiance des clients, des régulateurs, des investisseurs et des autres parties prenantes et ainsi l'image de la banque.

En 2022, la Conformité a veillé à déployer les nouvelles exigences réglementaires particulièrement en matière de lutte contre le blanchiment des capitaux et à se conformer à la loi 09-08 relative à la Protection des données à caractère personnel, et toutes les dispositions réglementaires en lien avec l'activité de la banque.

Dans ce cadre, la Conformité a mené des échanges réguliers avec ses différents partenaires : Bank Al-Maghrib, l'AMMC, la CNDP, l'ANRF, la CNASNU, ses correspondants bancaires, sa maison mère et ses filiales.

Dans le cadre de la gestion des relations avec les régulateurs, la Conformité a assuré la coordination concernant les requêtes reçues dans le cadre de missions d'audit ou pour des besoins ponctuels de supervision. Elle a veillé à la production des reporting périodiques et à leur transmission aux régulateurs dans le respect des délais fixés.

La Conformité accompagne différentes structures de la banque ainsi que les filiales en leur assurant conseil et assistance.

L'entrée en relation avec les clients

L'identification et la connaissance de nos clients constitue l'un des piliers majeurs nous permettant de nous engager dans des relations pérennes et responsables, toujours dans le respect des obligations réglementaires en vigueur.

L'entrée en relation suit un processus d'identification et de vérification rigoureux, prenant en considération les exigences réglementaires en termes de vigilance.

Ce processus est reconduit et mis à jour pour les clients existants périodiquement et à chaque changement se rapportant aux éléments d'identification des clients.

Dialogue avec les autorités de régulation

CDG Capital travaille au quotidien en étroite collaboration avec les autorités de régulation. Grâce à un dialogue continu et permanent avec les autorités de tutelle et le GPBM, CDG Capital est en mesure de mieux appréhender et anticiper les évolutions réglementaires et certaines problématiques de la place.

CDG Capital est un partenaire réactif et dynamique. En effet, ses collaborateurs échangent et participent activement aux chantiers et réunions de la place, notamment avec BAM, l'AMMC, le GPBM et la CNDP.

Éthique et déontologie

La réputation de notre banque est au centre de nos préoccupations. En effet, nous travaillons continuellement et responsablement à susciter l'adhésion et à inspirer la confiance de l'ensemble de nos parties prenantes.

Pour cela, notre banque a adopté des règles éthiques et déontologiques qui régulent les comportements et actions de ses collaborateurs, avec pour objectif de protéger notre réputation.

Notre dispositif éthique et déontologique repose sur un certain nombre de politiques et de codes à respecter pour sauvegarder la croissance et le développement de notre activité. Ce dispositif fait l'objet d'une actualisation régulière, en fonction de l'évolution des activités de la banque et de son environnement.

Règles de bonne conduite

Le Code d'Éthique et de Déontologie définit les règles de bonne conduite et de saine gouvernance des activités et métiers, visant à guider les collaborateurs dans l'exercice de leurs

fonctions dans le respect des engagements éthiques tels que l'intégrité, l'obligation de confidentialité, la protection de l'information, les opérations personnelles sur titres....

Certains aspects, qui requièrent une attention particulière, sont érigés en code ou politique spécifiques visant à approfondir les exigences éthiques y afférentes, notamment les cadeaux, la protection de l'information, la prévention et gestion des conflits d'intérêts, la prévention de la fraude et la corruption.

Chaque collaborateur s'engage à adhérer, respecter et agir en cohérence avec ce dispositif, afin de préserver la réputation et l'image de la banque.

Intégrité de marché

CDG Capital précise les dispositions applicables en matière de prévention contre toutes pratiques portant atteinte à l'intégrité des marchés financiers, dans le cadre du dispositif éthique et déontologique, plus particulièrement dans l'Instruction Protection de l'information et le code de bonne conduite applicable aux traders.

Ces pratiques incluent :

- Les opérations d'initiés : transmission et utilisation d'informations privilégiées ;
- Et les manipulations de marché : manipulation de cours, diffusion de fausses informations.

Enfin, tout collaborateur doit exercer une vigilance permanente afin de protéger l'intégrité des marchés.

Prévention et gestion des conflits d'intérêts

Le dispositif de prévention et de gestion des conflits d'intérêt de CDG Capital et ses filiales repose sur une politique qui rappelle les principes et les lignes de conduite à respecter par nos collaborateurs.

Des mesures organisationnelles, administratives et déontologiques sont ainsi mises en œuvre afin d'éviter les situations de conflits d'intérêts susceptibles d'entraver le respect des obligations réglementaires et déontologiques de la banque, et d'impliquer des risques juridiques, commerciaux ou de réputation.

Prévention et lutte contre la corruption et la fraude

La corruption et la fraude sont des facteurs majeurs de répartition inégale des richesses, un frein au développement économique et une menace pour la stabilisation politique et sociale des pays. Ils sont universellement reconnus comme des infractions graves.

CDG Capital dispose d'un dispositif de prévention contre la corruption et la fraude, qui a été renforcé en mars 2022 par la mise en place d'une Politique de prévention et de lutte contre la corruption et la fraude qui s'appuie sur des principes stricts conformément aux dispositions réglementaires les plus rigoureuses en la matière. Cette démarche d'amélioration continue traduit la détermination de CDG Capital à porter une attention particulière aux mesures permettant d'identifier et de prévenir les situations de fraude et de corruption et de promouvoir ainsi une bonne et saine gestion, et la transparence dans l'exercice de ses activités.

CDG Capital a adopté des principes et règles mettant la lutte contre la corruption et la fraude au centre de ses activités et permettant de connaître, prévenir, détecter et sanctionner tout comportement contraire au code de bonne conduite ou susceptible d'être qualifié de corruption ou de fraude.

Ce dispositif prévoit une tolérance zéro contre la fraude et la corruption en vertu de laquelle il n'est toléré, au niveau de toutes les lignes métiers du Groupe, aucun acte de corruption, ni aucune manœuvre frauduleuse, de quelque type ou forme que ce soit, et en aucune circonstance.

Tout collaborateur ayant été confronté à une situation de corruption ou ayant été témoin d'une situation de fraude doit le déclarer systématiquement et sans délai à la hiérarchie et à la Conformité, qu'elle concerne un collaborateur, un client ou un partenaire. Le dispositif d'« Alerte professionnelle » peut être également utilisé dans les cas où les canaux normaux de déclaration s'avèrent non adaptés.

Dispositif d'Alerte professionnelle

CDG Capital met à la disposition de ses collaborateurs un dispositif d'alerte professionnelle qui a pour objet de renforcer la démarche éthique de notre établissement ainsi que les moyens d'expression de chaque membre pour que chacun soit un acteur de la prévention des risques.

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.

La mise en œuvre de ce dispositif obéit à des règles strictes garantissant la protection de l'émetteur de l'alerte et la confidentialité des informations communiquées.

Tout collaborateur peut ainsi communiquer en toute confidentialité à la Conformité des préoccupations sérieuses et légitimes concernant des pratiques douteuses, contraires à la déontologie ou illégales.

Toutes représailles contre un salarié qui signale en toute bonne foi une infraction est interdite.

Sécurité et protection des données

Dans le cadre de ses missions, CDG Capital est amenée à effectuer des traitements de données à caractère personnel qui permettent d'identifier ou de rendre identifiable les personnes concernées.

La protection des données à caractère personnel est une obligation réglementaire en vertu des dispositions prévues par la loi 09-08, relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel, ainsi que la réglementation internationale en la matière.

Le risque de divulgation de données à caractère personnel est un risque de violation de la réglementation pour lequel des sanctions peuvent être appliquées.

Le traitement des données à caractère personnel est effectué dans le respect des règles et principes édictés par la réglementation.

CDG Capital s'assure que toute donnée à caractère personnel des clients, des collaborateurs et des parties prenantes est collectée et traitée d'une façon loyale, légitime et transparente en veillant à ne pas porter atteinte à la vie privée et aux droits des personnes concernées.

Conformément aux dispositions de la loi 09-08, relative à la protection des données à caractère personnel, CDG Capital a déployé un dispositif de protection des données personnelles qui repose sur :

- La mise en place d'une cartographie des traitements de données à caractère personnel ;
- Le maintien de la conformité réglementaire en matière de protection des données à caractère personnel à travers la responsabilisation des entités opérationnelles qui doivent veiller au déploiement d'actions continues assurant le respect de la réglementation en vigueur, et remonter à la Conformité tout nouveau traitement ou modification survenue dans un traitement et ce, suite à la conduite de nouveaux projets ou la conception de nouveaux produits et services ;
- Une veille continue de la Conformité qui contrôle la conformité de la banque par rapport à la réglementation en vigueur et propose des règles de bonne conduite aux métiers et assiste les opérationnels sur les questions qui ont trait à la protection des données à caractère personnel.

Lutte contre le blanchiment des capitaux et du financement du terrorisme

Pour garantir que ses activités s'exercent conformément aux standards internationaux en matière de LBC-FT, CDG Capital a déployé un dispositif de vigilance et de veille interne pour la mesure, la maîtrise et la surveillance du risque de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme.

Le dispositif LBC-FT s'articule autour de six piliers :

1. Une approche par les risques permettant de concentrer l'effort là où cela est nécessaire ;
2. Une gouvernance, une organisation et un contrôle interne permettant la surveillance du dispositif et son indépendance ;
3. Des processus préventifs de connaissance des clients et des transactions ;
4. Des processus de coopération transparente avec les autorités de tutelle ;
5. Des moyens humains compétents et formés ;
6. Des moyens informatiques proportionnés aux enjeux opérationnels.

Campagne de sensibilisation

Gardant le respect des règles éthiques, déontologiques et de préservation de la sécurité financière au cœur de nos préoccupations, nous suscitons continuellement l'adhésion de nos collaborateurs à ces principes. C'est dans cet esprit, que nous menons régulièrement des campagnes de sensibilisation et de communication autour de la loyauté des pratiques, des règles de lutte contre le blanchiment et la corruption, et du respect du code d'éthique et de déontologie.

Cette campagne a été conduite sous forme de :

- Modules de formation en ligne déployés au profit de l'ensemble des collaborateurs de CDG Capital et de ses filiales ;
- Actions de communication via des animations digitales autour des comportements à adopter face à certaines situations ;
- Une formation au profit des nouvelles recrues visant à développer la culture de conformité au sein de CDG Capital et de sensibiliser nos collaborateurs à l'importance d'adopter un comportement éthique et déontologique dans le cadre de l'exercice de leurs activités.

Continuité des opérations et maîtrise des risques opérationnels

L'année 2022 a été marquée par le retour de la banque à un mode de fonctionnement quasi normal et ce, à la suite de la fin de la phase critique de la pandémie Covid 19. Néanmoins, nous avons maintenu un niveau de vigilance élevé à travers notamment :

- L'envoi aux collaborateurs de courriels de rappel des règles sanitaires à observer ;
- La séparation physique, dans la mesure du possible, des utilisateurs clés ;
- L'adoption du télétravail pour les cas contacts.

Par ailleurs, nous avons continué le processus de déploiement du nouveau logiciel de collecte et traitement des incidents opérationnels. Ce logiciel est à même de permettre une meilleure gestion des incidents à travers des interactions plus fluides entre les métiers, et les 2èmes et 3èmes lignes de défense.

Nous avons effectué en mars 2022, un test PCA/PSI afin d'améliorer l'opérationnalité de nos équipes et ressources. Les résultats du test sont concluants.

Un dispositif de contrôle en constante amélioration

Cette année a connu, le lancement du chantier de création de la filière Contrôle Permanent Groupe CDG, dont l'objectif est d'assurer une cohésion de l'ensemble des dispositifs de contrôle et des méthodes d'intervention au sein du groupe.

Pour la Direction Contrôle Permanent, l'année 2022 a permis de consolider les objectifs stratégiques de la structure à travers la revue et le renforcement des répertoires de contrôle, la mise en place d'un outil intégré de gestion des processus CDG Capital et la mise en conformité avec les dispositions de la circulaire N°4/W/2014 de Bank Al Maghrib.

La Direction Contrôle Permanent assure également le pilotage et le suivi des résultats du dispositif de contrôle des filiales de la Banque et veille à la promotion de la culture de gestion des risques et de contrôle au sein de la Banque et de ses filiales.

Une fonction Audit Interne certifiée au Normes IIA

En plus du volet qualité, la fonction Audit Interne assure des actions de certifications, d'auto-évaluations régulières ainsi que des évaluations par la Direction de l'Audit de la CDG qui anime la filière audit interne du groupe.

le responsable de la fonction Audit Interne est également secrétaire du Comité Audit et Conformité. Ce comité se tient au moins quatre fois par an pour approuver les comptes et suivre les reporting de l'audit interne, de la conformité et du contrôle permanent. Les comptes rendus de ces réunions sont présentés au Conseil d'Administration.

Dès 2019, les process de l'audit interne de la Banque ont été certifiés par l'IFACI (Institut Français de l'Audit et du Contrôle Interne) comme étant conformes aux pratiques de l'audit interne. Cette certification traduit la mise en place de toutes les dispositions par l'audit interne de CDG Capital pour répondre aux exigences requises par le Référentiel Professionnel de l'audit interne

et respecter ainsi la cadre de référence international des pratiques professionnelles de l'audit interne du Global Institute of Internal Auditors.

S'alignant sur les bonnes pratiques déclinées par Bank Al-Maghrib dans sa directive sur la gouvernance, le comité d'audit et conformité compte parmi ses membres deux administrateurs indépendants dont l'un est président du Comité.

La sélection de nos prestataires

Décrit dans le règlement et la politique achats, le processus de sélection des prestataires est également décliné dans les procédures internes de notre Direction des Achats et de la Logistique.

L'objectif est de garantir une égalité des chances d'accès à nos consultations à l'ensemble des acteurs du marché.

Toute société bien constituée peut ainsi demander à se faire référencer au niveau de notre système d'approvisionnement et d'achats, et répondre à nos différentes catégories de consultations :

- appels d'offres ouvert ;
- appels d'offres restreint ;
- appels d'offres avec présélection ;
- concours ;
- gré à gré ou "entente directe" ;
- achat sur offres de prix ou devis contradictoires ;
- achat direct sur offre de prix.

Les informations relatives aux appels d'offres sont communiquées dans le même temps et sous un format unique à l'ensemble des parties concernées.

Les réponses aux éventuelles questions et reports de délai ou tout autre complément d'information sont portés à la connaissance de l'ensemble des sociétés ayant retiré le cahier des charges.

Le processus de sélection se fait sur la base de :

- La conformité du dossier administratif ;
- L'évaluation technique ;
- D'auditions orales (en cas de besoin) ;
- L'évaluation financière.

A l'issue de la signature et validation du PV de sélection, les soumissionnaires sont informés par lettre des raisons ayant motivé notre décision. Chaque soumissionnaire peut demander à tout moment des explications additionnelles pour s'assurer du bien fondé de notre décision.

Digitalisation du Processus Achat

En 2022, CDG Capital a mis en place un outil de dématérialisation des appels d'offres CDG Capital, qui permet d'améliorer l'efficacité opérationnelle du processus Achat, et chemin faisant, améliorer nos engagements découlant de notre responsabilité sociale et environnementale.

La mise en place d'un portail achats pour CDG Capital, s'inscrit dans le cadre de la transformation digitale de la banque. Elle ambitionne d'augmenter l'expérience "Achat" au sein de l'écosystème de la banque et répondre aux impératifs d'accélération de la vitesse de circulation de l'information.

Les principes fondateurs de notre règlement et politique achats se trouvent gratifiés et améliorés dans cette digitalisation des procédures d'accès aux commandes CDG Capital.

Une posture de communication responsable

En phase avec notre politique RSE, nous nous engageons à favoriser l'élévation de la conscience sociale collective et à répondre aux aspirations d'une opinion publique de plus en plus sensible aux risques liés au développement de la digitalisation : respect de la vie privée, protection des données personnelles ; et aux enjeux sociétaux et environnementaux.

Conformément aux standards internationaux, CDG Capital informe régulièrement l'ensemble de ses parties prenantes sur ses performances extra-financières en étayant par des indicateurs dédiés l'ensemble de nos progrès, notamment en publiant des rapports d'activité et de responsabilité depuis 2020.

En effet, nous accompagnons les nouveaux enjeux sociétaux en mettant notre créativité au service d'une société plus durable à travers une communication responsable.

- **Une communication digitale**

Convaincus qu'il est possible de réduire les impacts environnementaux de nos actions de communication tout en conservant leur efficacité, nous avons défini nos actions de communication externe dans un écosystème numérique : sur le web www.cdgcapital.ma et les réseaux sociaux : LinkedIn, YouTube...

- **Des canaux de communication dématérialisés**

En cohérence avec notre stratégie de communication digitale, nous orientons nos actions de communication interne vers des canaux et des supports dématérialisés, assurant ainsi une large diffusion de nos messages.

Ainsi, l'ensemble de nos communications internes sont centralisées au niveau d'un blog interne dédié : actualités business, état d'avancement des projets CDG Capital, témoignages, communications autour du dispositif « COVID », flash infos...

- **Une capsule RSE annuelle**

Nous élaborons annuellement une capsule RSE que nous diffusons en interne (Point annuel CA et Blog interne) et sur nos réseaux sociaux.

Cette capsule reprend les lignes directrices de notre stratégie RSE, les principaux enjeux sur lesquels elle repose, nos réalisations en matière de développement durable, ainsi que nos projets à venir.

▪ **Kapital Talks**

Depuis 2021, CDG Capital a lancé une série de podcasts, les « Kapital Talks », consacrés aux sujets de Finance Durable et Responsable. Ces podcasts sont diffusés sur notre page LinkedIn.

Charte de communication responsable

En tant qu'employeur et acteur bancaire sur les marchés des capitaux, notre responsabilité sociétale est indissociable de notre communication. Nous considérons cette dernière comme un véritable soutien des valeurs qui guident nos actions. Nos valeurs garantissent notre posture en nous alignant sur des normes de comportements communes et une compréhension partagée de la réussite. Ces mêmes valeurs guident toutes nos actions au quotidien, aussi bien en interne qu'en externe.

Nous avons, ainsi, élaboré une Charte de Communication Responsable qui traduit nos engagements vis-à-vis de nos parties prenantes internes et externes, portée par 6 principes majeurs :

1. Respect de la dignité humaine ;
2. Communication claire et responsable ;
3. Communication eco-friendly ;
4. Respect des partenaires dans tout le processus de communication ;
5. Respect des règles de concurrence dans nos actions de communication ;
6. Protection des données privées.

Préserver la confiance de nos clients

A CDG Capital, nous attachons une attention 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.

CDG Capital et CDG Capital Gestion : l'excellence confirmée année après année

L'agence de notation internationale Fitch Ratings a confirmé, cette année encore, la note nationale "Excellent (mar)", avec une perspective stable de la catégorie "gestion des fonds institutionnels » pour l'activité gestion sous mandat de CDG Capital. Il s'agit de la note la plus élevée attribuée au Maroc par l'agence qui la justifie par la robustesse du processus d'investissement de la gestion sous mandat de CDG Capital, conjuguée à une gestion des risques qualifiée d'excellente. La note repose également sur la qualité des équipes de gestion de CDG Capital.

À noter que CDG Capital demeure l'unique acteur Marocain ayant certifié cette activité, confirmant année après année son positionnement de leader alliant performance et responsabilité.

Quant à la filiale spécialisée CDG Capital Gestion, l'agence lui attribue, cette année encore, son plus haut rating 'Excellent (mar)' avec perspectives stables pour la gestion OPCVM. Une notation qui reflète la grande stabilité des processus d'investissement et de risques, la profondeur des ressources d'investissement de la société de gestion et les projets de transformation lancés au service de sa clientèle.

À noter que CDG Capital Gestion décroche depuis 9 années consécutives la note la plus élevée de l'agence de notation.

Un traitement efficace des réclamations clients

Nous portons une attention particulière au traitement des réclamations de nos clients tout en préservant la confidentialité de leurs données. En effet, afin de préserver leur confiance nous avons formalisé une procédure de traitement des réclamations assurant le respect des dispositions réglementaires.

La procédure définit les différentes étapes du traitement des réclamations et précise les responsabilités de chaque partie concernée. Ainsi, toutes 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 les clients. 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

CDG Capital a procédé à la certification de ses activités Asset Servicing et Développement Clients & Relation Clientèle à la norme ISO 9001 version 2015. Cette certification traduit le niveau de maîtrise du Système de Management par la Qualité (SMQ), depuis sa mise en place, et confirme l'engagement de la banque à améliorer continuellement la qualité de ses prestations.

Aussi, et dans le but d'évaluer la qualité de la relation qui nous lie à nos clients, nous menons des études de satisfactions régulières. Les résultats de ces études nous permettent également de procéder à des ajustements le cas échéant.

Des solutions digitales sécurisées

CDG Capital s'est engagée dans une transformation technologique profonde portée des solutions sécurisées et des capacités technologiques digitales telles que les API (Application Programming Interface), les Microservices, le Cloud d'Entreprise ou le DevOps (union du « development » et des « operations » dont l'objectif est de favoriser une meilleure communication entre les deux équipes).

Cette transformation nous permet, aujourd'hui, d'assurer une ouverture sécurisée sur notre écosystème de clients et de partenaires tout en leur offrant une expérience différenciante et adaptée. En effet, grâce à cette plateforme technologique, CDG Capital dispose désormais de véritables atouts stratégiques lui permettant d'accélérer le déploiement de nouveaux produits et services répondant aux attentes et contraintes de ses clients.

Nous travaillons également, et de façon continue, à fluidifier davantage nos échanges de documents via de nouveaux outils digitaux sécurisés, notamment à travers une communication plus proactive sur les réglementations en vigueur.

Des collaborateurs au cœur de notre démarche

Notre profil humain

Nous comptons 219 collaborateurs en contrat à durée indéterminée, dont plus de 97% sont des cadres.

La répartition de notre effectif global par branche et par nature de contrat se présente comme suit :

Indicateur	2020	2021	2022
Effectif par branche d'activité : CDG Capital et filiales	207	212	219
CDG Capital	158	160	166
CDG Capital Gestion	34	36	37
CDG Capital Bourse	15	16	16
Répartition par nature du contrat de travail			
CDI	100%	100%	100%
CDD	-	-	-
Intérimaires			
CDG Capital	6%	6,8%	6%
CDG Capital Gestion	0%	0%	0%
CDG Capital Bourse	33%	31%	6%

CDG Capital confirme son engagement à assurer une stabilité à ses collaborateurs en leur permettant d'avoir un revenu pérenne, en atteste le taux de contrat d'embauche en CDI affiché à 100%.

En 2023, CDG Capital a procédé à la titularisation de l'ensemble des intérimaires.

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

Indicateur	2020	2021	2022
Répartition par catégorie			
Directions	24%	23,1%	24%
Cadres	72,8%	73,8%	73%
Employés	3,2%	3,1%	3%
Répartition de l'effectif par ancienneté			
<=5	39,9%	38,1%	45%
]5;10]	25,9%	20%	17%
]10;15]	34,2%	28,1%	25%
]15;20]	-	13,7%	13%

Grâce à une politique RH engagée et responsable, CDG Capital a réussi à fidéliser ses collaborateurs. En effet, en 2022, 55% de notre effectif affiche une ancienneté de plus de 5 ans.

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

Indicateur	2020	2021	2022
Nombre de licenciements par catégorie	0	1	1
<i>Directions</i>	-	-	-
<i>Cadres</i>	-	1	1
<i>Employés</i>	-	-	-
Nombre de démissions par catégorie	5	11	14
<i>Directeurs</i>	-	4	1
<i>Cadres</i>	5	7	13
<i>Agents</i>	-	-	-
Nombre de mobilités par catégorie	3	1	1
<i>Directeurs</i>	1	0	1
<i>Cadres</i>	2	1	0
<i>Agents</i>	-	0	0
Nombre de départs négociés par catégorie	1	0	0
<i>Directeurs</i>	1	-	-
<i>Cadres</i>	-	-	-
<i>Agents</i>	-	-	-
Nombre de détachements par catégorie	0	1	0
<i>Directeurs</i>	-	1	-
<i>Cadres</i>	-	-	-
<i>Agents</i>	-	-	-

Nombre de recrutements par catégorie	9	16	22
Directeurs	0	3	2
Cadres	9	13	20
Agents	-	-	-

Favoriser un dialogue social de qualité

Plaçant nos collaborateurs au cœur du débat, nous travaillons au quotidien à instaurer un véritable dialogue avec nos représentants du personnel. En favorisant des échanges de qualité nous avons pu construire un dialogue social responsable qui contribue à assurer une stabilité sociale et une bonne gouvernance. CDG Capital a ainsi mis en place divers moyens de communication pour assurer la prise en considération des attentes de nos collaborateurs et leur participation active à la vie de l'entreprise.

- ! Institutionnalisation de réunions entre les représentants du personnel et la Direction Générale ;
- ! Tenue de réunions périodiques entre les représentants du personnel et la Direction du Capital Humain : 4 au titre de l'année 2022 ;
- ! Création d'une adresse mail dédiée à la diffusion des informations et actualités à caractère « Social ».

Indicateur	2020	2021	2022
Nombre de représentants du personnel	5	5	5
Nombre de jours de grève	-	-	-
Nombre et nature des litiges sociaux	-	1	1
Collectifs	-	-	-
Individuels	-	1	1

Avantages Sociaux

En favorisant un dialogue social continu et de qualité, CDG Capital élargit continuellement la palette d'avantages sociaux qu'elle propose à ses collaborateurs.

▪ **Assurances et retraites complémentaires**

Intitulé	Couverture	
Assurance maladie complémentaire	Jusqu'à 90% de la différence entre les dépenses engagées et les sommes restituées par l'assurance maladie de base	
Assurance Accident de Travail	100% patronale	
Assurance décès invalidité	100% patronale, avec un capital assurant jusqu'à :	
	_ 150% du traitement annuel pour les célibataires, veufs ou divorcés, sans enfants à charge ; _ 200% du traitement annuel majoré de 50% par enfant à charge dans la limite de 5 enfants, pour les personnes mariées.	
Assurance voyage	Au profit des collaborateurs, de leurs conjoints et de leurs enfants	
Retraite complémentaire	Contribution mensuelle, calculée sur la base du salaire brut, et ce dans les conditions suivantes :	
	<i>Ancienneté (A) ou durée restant à courir jusqu'à l'âge de 60 ans (DRC)</i>	<i>Contribution patronale</i>
	A<10 ans ou DRC>10 ans	2%
	25<A>10 ou 10<DRC>5 ans	3%
A>25 ou DRC<5	4%	

▪ **Prêts**

Type	Spécificités	Taux
Prêt Logement	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 calculé 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 %		
Prêt Automobile	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 %		
Prêt Personnel	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.	Du 0 à 50 000 Dhs : 0%
		De 50 000 à 100 000 Dhs : 4%
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.	De 100 000 à 150 000 Dhs : 5%	
Prêt de scolarité	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

▪ **Dons**

- Dons de scolarité allant de 500 à 3700 Dhs par enfant selon l'âge et/ou le niveau de scolarisation :
 - Niveau petite enfance : 500 Dhs (moins de 3 ans) et 1500 Dhs (3 ans et plus)
 - Niveau primaire : 2 200 Dhs
 - Niveau collège et lycée : 2 900 Dhs

- Niveau supérieur : 3 700 Dhs
- Dons à l'occasion de Aïd Al Adha : 2200 Dhs par collaborateur
- Dons à l'occasion de Achoura : 450 Dhs par enfant à charge de moins de 15 ans
- **Autres avantages**
 - Aménagement d'un espace de détente et de restauration ;
 - Des centres d'estivage subventionnés ;
 - Négociation de tarifs préférentiels négociés avec nos partenaires conventionnés dans les domaines de la santé (Laboratoire d'analyse, Assurance maladie International...), l'hôtellerie, les soins, la restauration, le projets immobiliers...

Congés

CDG Capital accorde à ses collaborateurs plus d'avantages que ceux stipulés au niveau de la législation en vigueur en matière de droit du travail, notamment en matière de droit aux congés.

Congé de maternité et de paternité

CDG Capital a adopté une démarche d'égalité professionnelle bénéficiant aux deux parents. Ainsi, à l'arrivée de leur nouveau-né, nos collaboratrices bénéficient d'un congé de maternité de 16 semaines (au lieu de 14 semaines réglementaires) ; les nouveaux papas quant à eux disposent d'un congé de paternité 10 jours (au lieu des 3 jours réglementaires).

Autres congés exceptionnels

Nos collaborateurs bénéficient de droits supplémentaires concernant certains congés exceptionnels :

- Pèlerinage : 15 jours
- Déménagement : 1 jour

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

Conscients de l'importance que revêt la politique salariale dans l'implication de nos salariés et leur satisfaction, CDG Capital travaille au quotidien à assurer une équité interne. Notre politique de rémunération et d'évolution est ainsi 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. Notre politique de rétribution variable est quant à elle indexée sur l'atteinte des objectifs fixés en début d'année.

Outil stratégique de gestion des compétences, la mobilité interne offre à nos collaborateurs méritants des perspectives d'évolution en reconnaissance de leurs performances. En effet, nous encourageons nos salariés à évoluer sur des compétences transversales, en changeant de poste ou de métier.

Cette approche nous 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. Ces grilles sont évolutives et tiennent compte des conditions de rémunération du marché et du secteur financier en particulier ;
2. Une rémunération variable tenant compte aussi bien du niveau d'atteinte des objectifs individuels que collectifs.

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

Notre engagement en faveur de la diversité et de l'égalité des chances se traduit clairement dans notre politique de gestion du capital humain. Cette dernière est, en effet, fondée sur des critères objectifs et non-discriminatoires tout au long des différents process RH : recrutement, rémunération, promotion...

Dans nos recrutements, le principe de diversité s'apprécie particulièrement en termes de genre, de profil académique, et d'âge.

Parallèlement, le principe d'inclusion et d'égalité des chances se traduit 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.

Principe de non-discrimination

Au sein de notre banque, toute discrimination sur des critères de race, couleur, sexe, âge, croyance, handicap, opinion politique, ou nationalité est formellement interdite ; préservant ainsi le principe d'égalité des chances et de réciprocité entre collaborateurs, aussi bien en matière de classification de poste, de définition de salaire, de privilèges, que de mesures disciplinaires,

Tous types de harcèlement ou de tentative de harcèlement (sexuels, morales ou autres) feront l'objet de mesures disciplinaires.

Recrutement

A travers sa politique de recrutement, CDG Capital s'est engagée dans une démarche proactive de recrutement de jeunes diplômés pour accompagner son développement.

Organisé en plusieurs étapes, notre processus de recrutement s'adapte à la nature de chaque poste à pourvoir, garantissant ainsi une adéquation optimale entre postes et profils. Ce processus 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.

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.

Parallèlement, et afin 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.

Une fois recrutés, nos nouveaux collaborateurs bénéficient d'un système de parrainage qui aide à faciliter leur intégration et à développer le sentiment d'appartenance à l'entreprise. En 2022, nous avons organisé un séminaire d'intégration à Fès au profit de l'ensemble des nouvelles recrues qui ont intégré CDG Capital et ses filiales en 2020 et 2021.

Genre

CDG Capital assure une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de ses équipes.

Notre politique RH est portée par le principe d'égalité professionnelle, interdisant tous types de discrimination à l'embauche selon le genre ; un principe respecté également en matière de rémunération et d'évolution de carrière.

En 2022, les femmes représentent environ 43% de l'effectif de CDG Capital.

Part des femmes dans l'effectif de CDG Capital			
Année	2020	2021	2022
Part des femmes	46%	45%	43%

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.

Part des femmes dans les postes à responsabilité

Nos collaboratrices représentent près de 48 % de nos cadres, et 33% de nos directeurs.

Indicateur	2020	2021	2022
Part des femmes parmi les directeurs	40%	38%	33%
Part des directrices parmi les femmes	21%	19%	18%
Part des femmes parmi les cadres	49%	48%	48%
Part des cadres parmi les femmes	78%	79%	81%
Part des femmes parmi les employés	20%	20%	20%
Part des employées parmi les femmes	1%	1,4%	1%

Part des femmes dans le COMEX

	Année	Représentativité
Femmes au sein du COMEX	2020	3 sur 6
	2021	3 sur 5
	2022	3 sur 5

Charte Genre

Adoptée en 2021, la Charte Genre de CDG Capital affirme notre engagement à favoriser l'égalité et l'équité professionnelle femmes-hommes et le développement de la mixité à tous les niveaux et dans les différentes fonctions de la banque.

A travers cette charte, nous nous sommes engagées à promouvoir la parité entre les femmes et les hommes de la banque, 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 ;
- et la sensibilisation des managers et des collaborateurs sur l'importance de la diversité des genres.

Grâce à la mise en œuvre de notre Charte Genre, CDG Capital sera désormais en mesure de :

- Attirer et conserver les talents : en veillant à l'égalité des chances pour les deux sexes sans discrimination, CDG Capital attire dans le vivier des talents hommes et femmes. Par ailleurs, la mise en œuvre des procédures de promotion équitables favorise la rétention des collaborateurs.
- Améliorer notre compétitivité : en effet, la mixité professionnelle crée un climat propice à la confrontation des idées et à l'innovation. Ainsi, en ayant des visions du monde différentes, les hommes et les femmes se complètent et s'enrichissent mutuellement, ce qui permet de concevoir des solutions innovantes aux clients.
- Améliorer notre réputation : l'adoption de cette charte conforte la position de CDG Capital en tant que banque responsable. Il s'agit d'un signal d'engagement responsable à l'égard des parties prenantes internes et externes dont les collaborateurs, les clients, les partenaires, et l'actionnaire.

Women Empowerment : Webinaires « Femmes d'impact »

A l'occasion de la Journée Internationale de la Femme 2022, et fidèles à nos valeurs d'excellence, de responsabilité et de citoyenneté, nous avons lancé une série de webinaires internes mettant en avant des « femmes d'impact » inspirantes.

Ainsi, nous avons eu le plaisir de recevoir des femmes d'impact issues du monde professionnel et associatif qui ont partagé avec nous leurs réalisations et leur contribution positive à la société, leurs expériences, les traits de caractère qu'elles mettent en œuvre au quotidien, les compétences qu'elles ont développé pour imaginer et mettre en œuvre des projets structurants et comment elles s'y prennent pour dépasser les difficultés qu'elles peuvent rencontrer.

Sensibilisation au genre à l'attention des collaborateurs

Lutter contre les stéréotypes de genre permet de détruire les barrières invisibles qui peuvent conduire à de possibles discriminations au sein des entreprises.

Après une première édition en 2021, nous avons organisé en 2022 un atelier de sensibilisation en faveur des directeurs et managers de CDG Capital, qui a permis de définir les stéréotypes, de comprendre comment ils se construisent, leurs impacts, et l'influence qu'ils peuvent avoir sur les choix et les jugements, et, enfin, comment les déconstruire pour favoriser une meilleure égalité professionnelle.

Capsule

Nous sommes engagés, depuis plusieurs années déjà, à créer un environnement de travail où l'égalité des genres est priorisée et mise à l'honneur.

Ainsi, notre politique d'égalité professionnelle femmes/hommes favorise la reconnaissance et l'égalité des chances, la qualité de vie au travail et le mieux vivre ensemble.

Une démarche, un processus et des réalisations que nous avons présenté dans une capsule publiée sur notre réseau LinkedIn.

[Égalité des genres à CDG Capital | CDG Capital](#)



Premier prix du trophée de l'égalité professionnelle

En 2022, CDG Capital a reçu le premier prix du Trophée de l'Egalité Professionnelle.

Lors de la 6^{ème} édition de ce trophée, CDG Capital a été récompensée pour l'ensemble de ses réalisations initiées dans le cadre de la déclinaison de sa politique RSE ; une politique ambitieuse initiée en 2017 et dont les actions soutiennent notre volonté à garantir l'égalité des chances, la qualité de vie au travail et le mieux vivre ensemble. En effet, CDG Capital s'est engagée sincèrement et volontairement depuis plusieurs années dans cette démarche pour en faire une composante majeure de notre culture d'entreprise.

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

A l'écoute des besoins de ses collaborateurs, CDG Capital travaille au quotidien à mettre en œuvre les mesures nécessaires pour leur assurer un environnement professionnel sain, et créer un sentiment général de satisfaction et d'épanouissement dans et par le travail.

Médecine du travail

Un médecin du travail intervient régulièrement auprès de CDG Capital et de ses filiales, avec pour principales missions de :

- réduire, voire supprimer, les facteurs de risque au sein de l'entreprise ;
- surveiller l'état de santé de nos collaborateurs ;
- minimiser les conséquences du travail sur la santé.

Son rôle a d'ailleurs été primordial dans la gestion de la crise sanitaire du Covid.

Notre médecin a également dispensé une formation "Sauveteur Secouriste du Travail" (SST) au profit de plusieurs de nos collaborateurs, qui sont désormais en mesure de dispenser les gestes de premiers secours en cas d'accident.

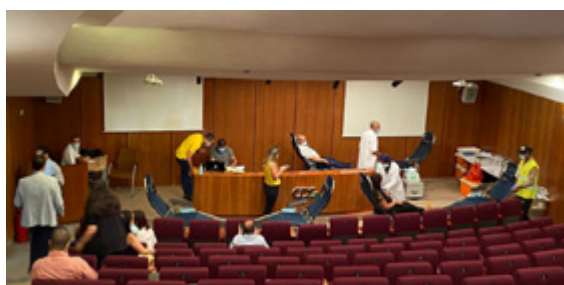
Indicateur	2020	2021	2022
Nombre d'accidents du travail	0	1	1

Opération de don du sang

En 2022, CDG Capital a organisé conjointement avec CDG Corporate une opération de don du sang.

Aussi, et afin de mobiliser un maximum de collaborateurs, nous avons organisé en amont de la journée de don, un séminaire de sensibilisation à l'importance du don du sang. Cette séance a été l'occasion d'informer les participants sur la situation de pénurie nationale en réserve de sang en raison du nombre faible de donneurs bénévoles (0,9% en 2019), et d'encourager les participants à prendre part de façon responsable à l'opération.

Nous avons ainsi pu mobiliser 90 personnes, dont 76 éligibles au don, et qui ont ainsi permis de sauver l'équivalent de 228 vies !



Ergonomie et espace de travail

CDG Capital dispose d'une charte d'ergonomie qui 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.

Cette charte comprend des conseils à destination de nos collaborateurs pour les aider à disposer au mieux de leur espace de travail.

CDG Capital procède régulièrement à des relevés du niveau de CO2 et une évaluation de la température ambiante par espace, pour garantir une qualité saine de l'air dans ses locaux. La luminosité fait également l'objet d'un suivi rigoureux via des relevés de données permettant de réguler son niveau.

Charte de déconnexion

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.

Aussi, et afin de préserver la santé de nos collaborateurs et de rétablir l'équilibre entre vie privée et nos vie professionnelle, nous avons adopté, en juin 2021, une charte de droit à la déconnexion. A travers cette charte, CDG Capital s'est engagé 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.

Afin d'accompagner la mise en application de cette charte, webinaire de sensibilisation a été organisé pour traiter des enjeux et bonnes pratiques liés à l'utilisation raisonnée et équilibrée des outils de communications numériques, à l'organisation du temps de travail, et à l'importance d'un équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

CDG Capital certifiée « Best Place to work »

Le programme « Best Places to Work » est un programme de certification initié dans plusieurs pays dans le monde depuis plus de 20 ans par l'institut Best Companies Groupe USA.

En 2022, CDG Capital a pris part à ce programme dans la catégorie des

entreprises entre 101 et 300 collaborateurs, et a obtenu une place dans le top 3 avec un score global de **73%**. Un score qui mesure le taux de satisfaction et d'engagement de l'équipe CDG Capital et qui évalue l'impact des politiques RH mises en œuvre.

Valoriser les potentialités et développer les talents

Face à un environnement concurrentiel de plus en plus agressif, nous accordons un intérêt particulier à la gestion de nos talents. La valorisation des potentialités de nos collaborateurs est une approche nécessaire pour faire face, de façon efficace et performante, aux transformations et au défis du marché.

Formation

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.

A travers notre plan de formation triennal, nous offrons à nos collaborateurs trois types de formations complémentaires :

- Formations métiers ;
- Formations managériales et développement personnel ;
- Formations diplômantes et certifiantes.

Pour renforcer la bonne gestion de notre politique de formation, nous adoptons 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, ainsi que des outils d'évaluation pour apprécier la qualité des formations dispensées.

Au-delà des formations organisées par la Banque, nos cadres supérieurs ont accès à des formations de qualité, initiées par le Groupe CDG, dans le cadre du programme ONE CDG.

Indicateur	2020	2021	2022
Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'une formation CDGK	87	82	90
Part du budget de formation CDGK par rapport à la masse salariale	1,2%	1,7%	1,1%
Nbre de JH de formation (CDGK + ONE CDG)	765,26	498,32	585,78

E-Académie Groupe CDG :

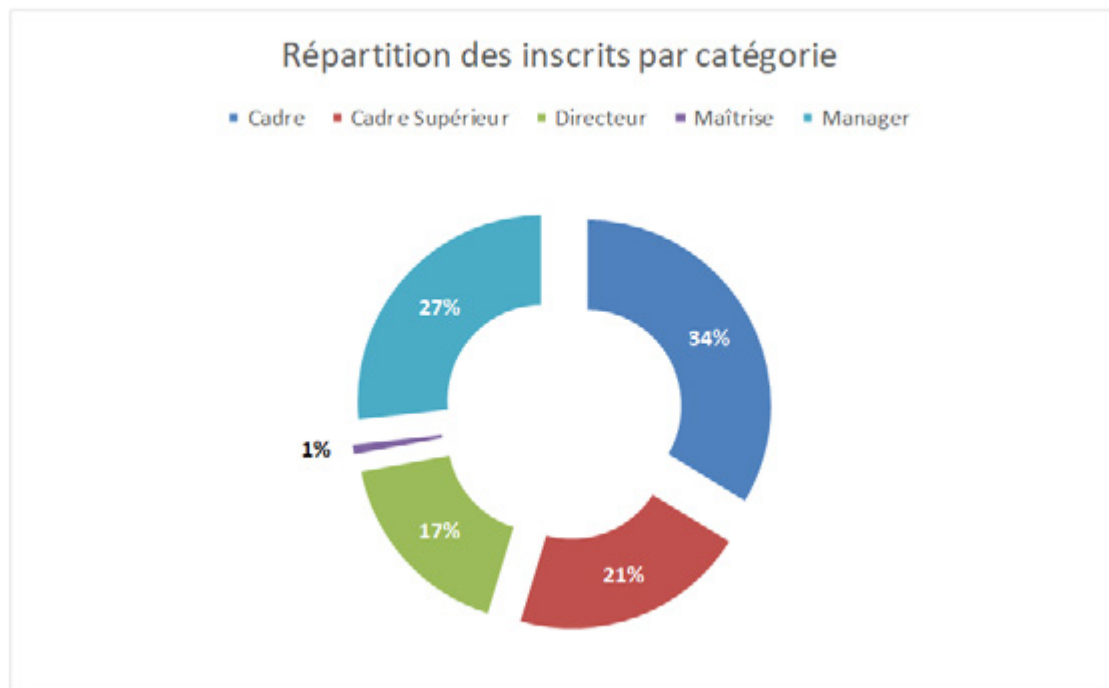
Dans le cadre des orientations du Schéma Directeur Formation du Groupe CDG, l'Académie CDG a lancé en avril 2022 la Plateforme E-Learning du groupe et ce, afin de :

- Disposer d'une offre de formation innovante
- Digitaliser l'offre formation Groupe
- Démocratiser l'accès à la formation

Labellisée « e-Académie Groupe CDG », la plateforme est accessible à l'ensemble des collaborateurs CDG Capital et offre les fonctionnalités suivantes :

- Des parcours e-learning sur étagère : constitués de catalogues des plus grands éditeurs internationaux dans les domaines des SoftSkills, Langues & Digital ;
- Une sélection des meilleurs MOOCs d'Universités internationales touchant aux secteurs d'activités du Groupe CDG ;
- Une bibliothèque numérique de 900 000 ouvrages et 75 titres de presse alimentés au quotidien ;
- Une plateforme de Formation ludique permettant un accès aussi bien depuis le Smartphone que depuis le domicile ;
- Un programme de tutorat, d'accompagnement et de suivi : Learner Success Center, Helpdesk et Tutorat.

Le taux d'inscrits actifs à la plateforme en 2022 est de 54,77% réparti comme suit :



Gestion de carrières

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

En effet, grâce à la diversité des métiers de la banque, nos collaborateurs bénéficient d'une large palette d'opportunités d'évolution interne intéressante.

Pour que la gestion de carrière de nos collaborateurs devienne une action anticipative et proactive répondant 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 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. 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 au sein d'une des entités du Groupe.
- **Trajectoire de carrière :** En articulation avec le processus de gestion de carrière et talent management, la mise en place des trajectoires de carrière a permis l'optimisation et le développement du capital humain en apportant plus de visibilité sur les opportunités professionnelles en interne. Ainsi, le projet a permis l'identification des évolutions de poste possible (vertical et inter-filières) ainsi qu'une meilleure visibilité d'évolution de carrière par métier et par poste.
- **Bilans de compétences individuel :** Dans le cadre de la feuille de route RH du Groupe CDG, un projet « d'Elaboration d'un Référentiel des Compétences Transversales et Managériales et de mise en place d'un HR Development Center Group » a été lancé avec pour objectif de répertorier, dans une première phase, pour l'ensemble des collaborateurs du Groupe les compétences transversales et managériales dans un référentiel des compétences partagé par l'ensemble des structures du groupe. La deuxième phase du projet consiste à procéder à un assessment des équipes par le biais du « HR Development Center » dont l'objectif est d'être à l'écoute des attentes professionnelles et des ambitions des collaborateurs et de les accompagner dans l'identification de leurs forces et potentiel de progrès, pour ensuite obtenir un plan de développement des compétences individuel ciblé et adapté à leurs réels besoins.

Préservation de notre environnement et soutien de nos communautés

Mesurer et alléger notre empreinte environnementale

Réduire notre impact environnemental est l'un des engagements affichés de notre politique RSE. Aussi, et bien que notre fonctionnement propre n'ait pas d'impact majeur sur l'environnement, nous agissons de façon responsable pour lutter contre la pollution atmosphérique en mesurant notre empreinte carbone de façon régulière.

Bilan Carbone

Dans le cadre de son engagement en faveur d'une transition bas-carbone, CDG Capital a réalisé 2 bilans carbone. Réalisés respectivement en 2018 (année de référence 2016) et en 2021 (année de référence 2020), ces bilans ont permis d'évaluer les émissions générées par CDG Capital et ses filiales, CDG Capital Gestion et CDG Capital Bourse, sur le territoire national.

Dans le cadre du processus de comptabilisation de ses émissions de Gaz à effet de Serre (GES), et afin de s'aligner sur les recommandations de la TCFD¹ (Task Force on Climate related to Financial Disclosures), CDG Capital a tenu à intégrer tous les postes significatifs du SCOPE 1, 2 et 3 :

¹ Le Groupe de travail sur les divulgations financières liées au climat (TCFD) est une organisation qui a été créée en décembre 2015 dans le but de développer un ensemble de divulgations volontaires des risques financiers liés au climat.



Les émissions globales des GES du périmètre restreint* ont été évaluée, pour l'année de référence 2020, à **3,4 tCO2e/ETP** contre **4,5 tCO2e/ETP** en 2016, enregistrant ainsi une baisse de **25%**.

*Ce périmètre comprend les Scope 1, 2, et 3 en excluant les postes liés aux immobilisations, aux achats de services et aux achats de produits (à l'exception du papier).

Empreinte Carbone	BC 1 - réalisé en 2018 pour l'année de référence 2016			BC 2 - réalisé en 2021 pour l'année de référence 2020		
	Total tCO2	Effectif	Empreinte carbone par employé	Total tCO2	Effectif	Empreinte carbone par employé
Siège CDG Capital	714,08	161	4,44	548,02	158	3,47
CDG Capital Gestion	136,53	34	4,02	83,13	33	2,52
CDG Capital Bourse	106,89	17	6,29	69,99	15	4,67
Total CDG Capital	957,5	212	4,5	701,14	206	3,4

Cette baisse s'explique notamment par l'effet conjugué des efforts de réduction des émissions orientés vers l'économie d'énergie, l'efficacité énergétique et l'optimisation des ressources, mais également par l'impact de la crise sanitaire sur les différents postes d'émissions (télétravail et baisse des déplacements professionnels).

Compensation Carbone

A travers la Fondation CDG, nous contribuons annuellement au programme de compensation volontaire carbone mené par la Fondation Mohammed VI pour la Protection de l'Environnement. Grâce à ce programme, CDG Capital compense les émissions GES engendrées par les déplacements professionnels et domicile-travail de ses collaborateurs, à travers notamment notre participation au financement d'un projet de plantation de palmiers et à l'équipement des écoles rurales en Kits Photovoltaïques, en chauffe-eau solaire et en LED.

Au titre de l'année 2022, la contribution du Groupe CDG au programme a permis de compenser environ **131,64 tCO2e** par an sur un total de **484,50**, l'équivalent de près de **27%** des émissions CO2.

Capsule Ecogestes

Agir pour l'environnement est l'affaire de tous ! Aussi, pour sensibiliser l'ensemble de nos collaborateurs à l'importance des écogestes au quotidien, aussi bien au travail qu'à la maison,

nous avons réalisé une capsule animée mettant en avant les gestes et habitudes à adopter pour réduire notre impact sur l'environnement. Diffusée en interne, cette capsule décrit l'ensemble des réflexes que nous devons adopter pour aider à maîtriser notre consommation d'énergie au quotidien.

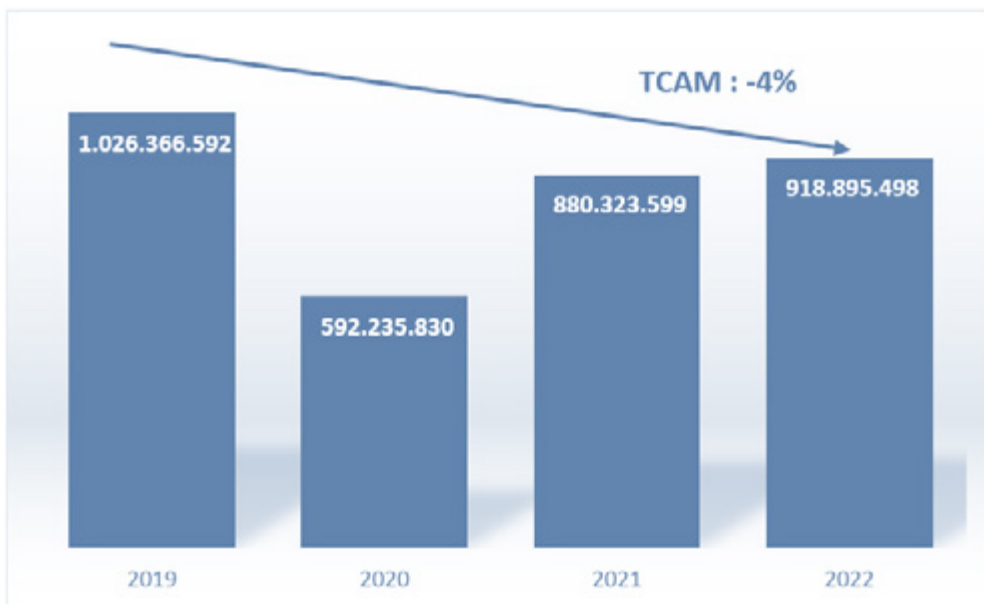
Indicateurs Environnementaux

Evolution de la consommation d'eau entre 2019 et 2022 (Litres)



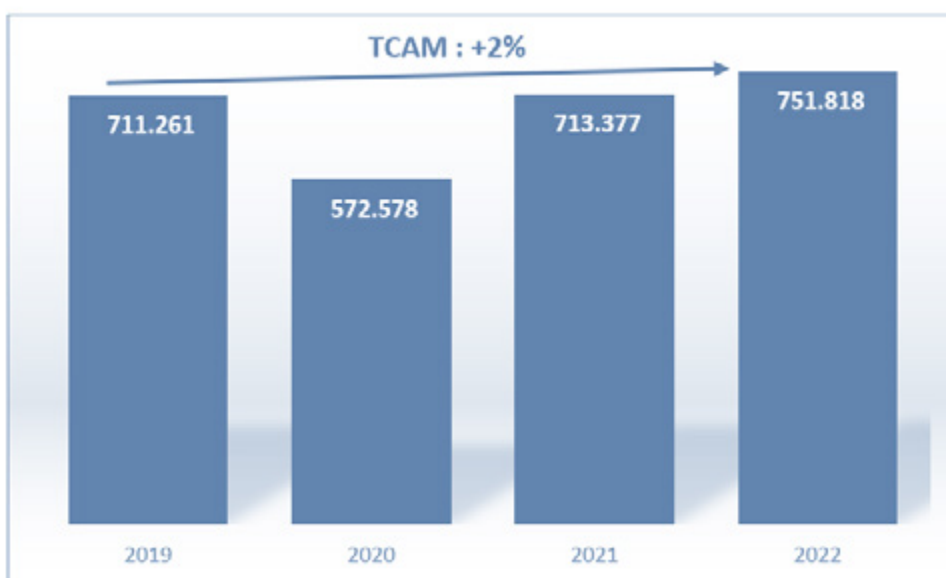
Grâce à un suivi continu de notre consommation d'eau, à l'installation de robinets à infra-rouge et de fontaines à eau filtrée dans nos différents locaux, nous avons pu enregistrer une diminution de notre consommation d'eau sur les 4 dernières années avec un Taux de Croissance Moyen (TCAM) de -6%.

Evolution de la consommation de carburant entre 2019 et 2022 (KJ)



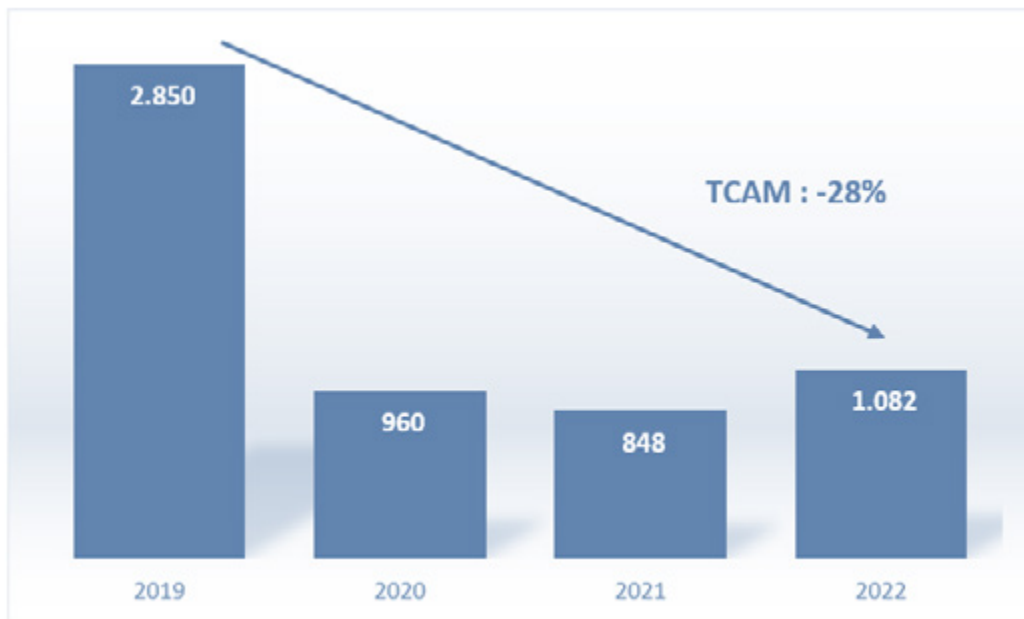
Grâce à une gestion efficace et efficiente de notre parc automobile nous avons réalisé une baisse importante de notre consommation de carburant sur les 4 dernières années avec un Taux de Croissance Moyen (TCAM) de -4%.

Evolution de la consommation d'électricité entre 2019 et 2022 (kWh)



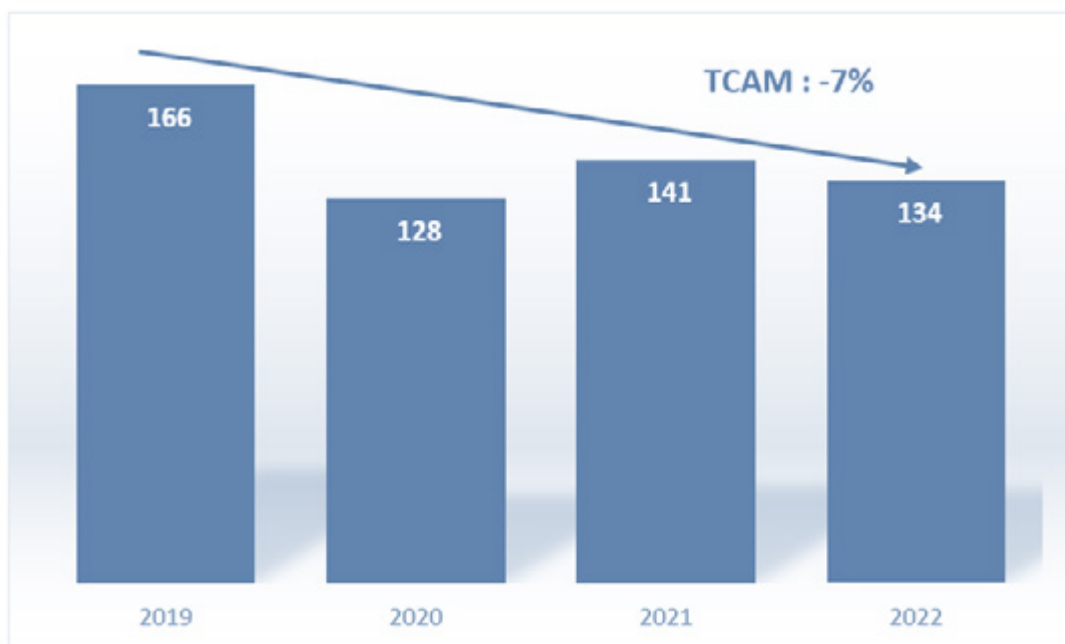
Sur les 4 dernières années, CDG Capital a enregistré une légère augmentation de sa consommation d'électricité avec un Taux de Croissance Moyen (TCAM) de +2%.

Evolution de la consommation de papier consolidée entre 2019 et 2022 (Kg)



Grâce à la réduction des achats de papier, et à la baisse des acquisitions de journaux en format papier au profit des abonnements électroniques, nous avons pu enregistrer une importante diminution de notre consommation de papier avec un Taux de Croissance Moyen (TCAM) de -28% une sur les 4 dernières années.

Evolution de la consommation de toners (recyclés) entre 2019 et 2022 (Nombre)



Grâce à la rationalisation de la consommation des fournitures de bureau, y compris les toners, CDG Capital a enregistré une importante diminution de sa consommation de toners (recyclés) sur les 4 dernières années, avec un Taux de Croissance Moyen (TCAM) de -7%.

S'engager pour nos communautés locales

CDG Capital mène des actions solidaires en faveur de ses communautés locales en soutenant des programmes de développement au profit d'organisations caritatives.

Fondation Jadara (ex Fondation Marocaine de l'Étudiant -FME)

CDG Capital soutient, depuis 2019, la Fondation Jadara dans sa mission d'accompagnement de bacheliers brillants, issus de milieux défavorisés, dans la poursuite de leurs études supérieures jusqu'à leur insertion professionnelle.

Tutorat

Une vingtaine des collaborateurs de CDG Capital ont participé au programme de tutorat porté par la Fondation Jadara qui consiste à mettre 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. Nos collaborateurs tuteurs ont ainsi pu accompagner leurs tutorés en leur apportant écoute, conseil et partage d'expérience, à travers des échanges réguliers.

Ateliers

Notre soutien à la Fondation Jadara s'est également illustré dans le partage d'expérience et d'expertise. En effet, une dizaine de nos collaborateurs ont animé, au profit de plusieurs étudiants boursiers de la fondation, des ateliers traitant de thématiques diverses telles que la gestion du temps, la recherche d'emploi, la gestion du stress et la confiance en soi.

Bourses d'étude

En 2022, CDG Capital a renforcé son partenariat avec la Fondation Jadara à travers la mise en place, en partenariat avec la fondation CDG, d'un programme d'accompagnement sur les 5 années à venir.

Cet accompagnement se matérialise par l'octroi d'une **bourse d'étude au profit de 3 jeunes étudiants sur les cinq prochaines années**, tout en leur apportant un appui spécifique en mécénat de compétences pour leur offrir les moyens nécessaires à leur insertion dans la vie professionnelle.

Fondation CDG

CDG Capital et ses filiales apportent leur soutien à plusieurs associations et œuvres sociales à travers un don versé annuellement à la Fondation CDG. Ainsi, chaque année CDG Capital et ses filiales contribuent à différentes initiatives afin de développer et d'accompagner des actions de solidarité et de développement social et durable.



Contact

Laila Mikou

Directrice Développement Durable

laila.mikou@cdgcapital.ma

0522 23 97 56