

# Rapport ESG

## 2019

**CDG CAPITAL**

# SOMMAIRE

PRÉSENTATION DE CDG CAPITAL.....	2
<b>NOTRE STRATÉGIE DE RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE</b>	
Notre démarche et matrice de matérialité.....	5
Nos 15 engagements pour une croissance durable .....	7
Notre dialogue avec les parties prenantes .....	8
<b>NOTRE MODÈLE DE FINANCEMENT DURABLE</b>	
Soutenir les initiatives nationales de développement .....	10
S’engager dans la lutte contre le changement climatique .....	11
Tenir compte des Critères Environnementaux, Sociaux et Genre dans nos processus décisionnels.....	12
<b>UNE CONDUITE EXEMPLAIRE DE NOS AFFAIRES</b>	
Consolider notre gouvernance .....	14
Garantir la loyauté de nos pratiques au quotidien .....	16
Adopter une posture de communication responsable.....	19
Préserver la confiance de nos clients.....	19
<b>DES COLLABORATEURS AU CŒUR DE NOTRE DÉMARCHE</b>	
Notre profil humain.....	21
Favoriser un dialogue social de qualité .....	22
Asseoir notre politique de rémunération et d’évolution sur des principes équitables .....	23
S’engager en faveur de la diversité et de l’égalité des chances .....	25
Offrir un environnement de travail favorable à la santé et à l’équilibre .....	27
Valoriser les potentialités et développer les talents .....	28
<b>LA PRÉSERVATION DE NOTRE ENVIRONNEMENT ET LE SOUTIEN DE NOS COMMUNAUTÉS</b>	
Mesurer et alléger notre empreinte environnementale .....	31
S’engager pour nos communautés locales .....	33
<b>À PROPOS DE CE RAPPORT.....</b>	<b>34</b>

# Présentation de CDG Capital

Créée en 2006, CDG Capital, Banque d’Affaires et d’Investissement, est issue de la consolidation de l’ensemble des lignes métiers dédiées aux marchés financiers au sein du Groupe CDG.

Depuis sa création, CDG Capital a su développer une gamme d’expertises pointues, au service d’une clientèle institutionnelle et d’entreprises publiques et privées. CDG Capital se positionne comme un acteur majeur du secteur financier marocain.

Aujourd’hui, nous sommes 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 et efficaces (en termes d’optimisation du couple risque / rendement) et efficaces (en termes d’exécution et de services), adaptées aux attentes, aux contraintes et à l’appétence au risque de nos clients ;
3. de canaliser et mobiliser l’épargne nationale et d’en assurer une gestion responsable et efficace à la hauteur des enjeux de l’épargne longue ;
4. de participer au développement du marché de capitaux et de son infrastructure en s’inscrivant dans le cadre d’un partenariat proactif avec les autorités économiques et financières.

**Nos filiales :**

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

## Notre mission : contribuer au rayonnement économique du Royaume

CDG Capital est un acteur financier de premier plan engagé pour le développement durable de l’économie nationale et de ses marchés financiers.

L’économie nationale étant en phase d’intégration dans les plus grands marchés mondiaux, les différents acteurs économiques ont besoin de nouveaux modes de financement à même de soutenir leur croissance et d’accroître leur compétitivité.

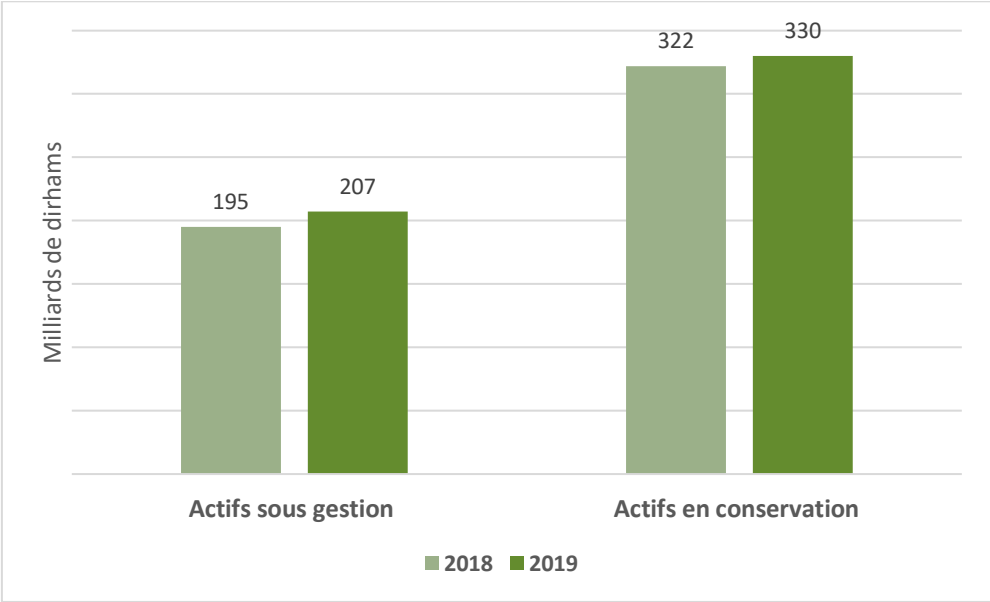
CDG Capital accompagne ce mouvement et se place au cœur de la désintermédiation des marchés financiers.

# Nos offres complémentaires

Notre business model est fondé sur une complémentarité totale entre nos pôles métiers.

CDG Capital dispose ainsi d'une expertise reconnue dans les différents domaines de la banque d'Affaires et d'Investissement. Nous sommes par ailleurs reconnus comme experts dans le domaine de l'ingénierie financière, des

financements structurés, de la titrisation et du conseil en émission d'actions et d'obligations. Enfin, notre banque jouit d'une position de leader dans la gestion d'actifs avec 207 milliards de dirhams d'actifs sous gestion en 2019 et est considérée comme une référence solide dans les activités de conservation d'actifs avec 330 milliards de dirhams d'actifs en conservation la même année.



# Notre stratégie de Responsabilité sociétale

[Nous avons eu à cœur de construire notre démarche RSE de manière rigoureuse par la consultation et l'écoute de nos parties prenantes. Un dialogue constructif et régulier avec l'ensemble de nos parties prenantes constitue ainsi le socle de nos engagements sociétaux.]

## Notre démarche et matrice de matérialité

Notre stratégie RSE est construite sur une approche participative et collaborative avec nos parties prenantes internes et externes. En effet, elle découle d'une analyse de matérialité faisant ressortir nos 15 enjeux prioritaires.

Nous avons pris soin, lors de ce processus, de questionner notre contribution à l'atteinte des Objectifs de Développement Durable de l'ONU et avons pris pour cadre de référence la norme internationale ISO 26000.

Un benchmark national et international a donné lieu à l'identification d'une centaine d'enjeux du secteur financier. Un croisement avec une revue documentaire, l'ISO 26000 et un diagnostic réalisé par un tiers expert a permis de retenir les 25 enjeux potentiellement pertinents pour CDG Capital. Dans le même temps, nous avons identifié les parties prenantes avec lesquelles nous entretenons une relation étroite.

Ces 25 enjeux ont été soumis pour sélection à un Comité Projet, constitué de référents des différents métiers et d'un représentant du personnel, ainsi qu'à notre Comité Exécutif.

Au total, 17 responsables se sont exprimés sur l'importance de ces enjeux au regard de la stratégie de CDG Capital et du niveau d'impact sur sa performance économique, environnementale et sociale.

En parallèle, une large consultation de nos collaborateurs a été menée en ligne. En externe, divers fournisseurs, clients, experts et représentants de la société civile ainsi que notre actionnaire (la CDG) ont répondu présents à notre sollicitation.

Une évaluation des attentes des autres partenaires a complété ce dispositif de consultation externe.

La matrice de matérialité ci-dessous présente le positionnement des 15 enjeux retenus selon l'importance pour CDG Capital et les attentes des parties prenantes.

Certains enjeux ont été retenus bien que n'apparaissant pas parmi les plus importants pour les deux parties. Il s'agit du dialogue avec les parties prenantes qui constitue le socle de toute stratégie RSE, de l'impact environnemental interne dont il nous paraît important de nous soucier dans un contexte de changement climatique, et de l'engagement sociétal qui relève de la solidarité dont toute entreprise citoyenne doit faire preuve.

Nous avons aussi tenu compte des enjeux présentant une forte attente des parties prenantes en les regroupant avec les enjeux avec lesquels ils présentent des synergies.

Ainsi, nous avons pris le parti de regrouper :

- ✓ 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.

# MATRICE DE MATERIALITE

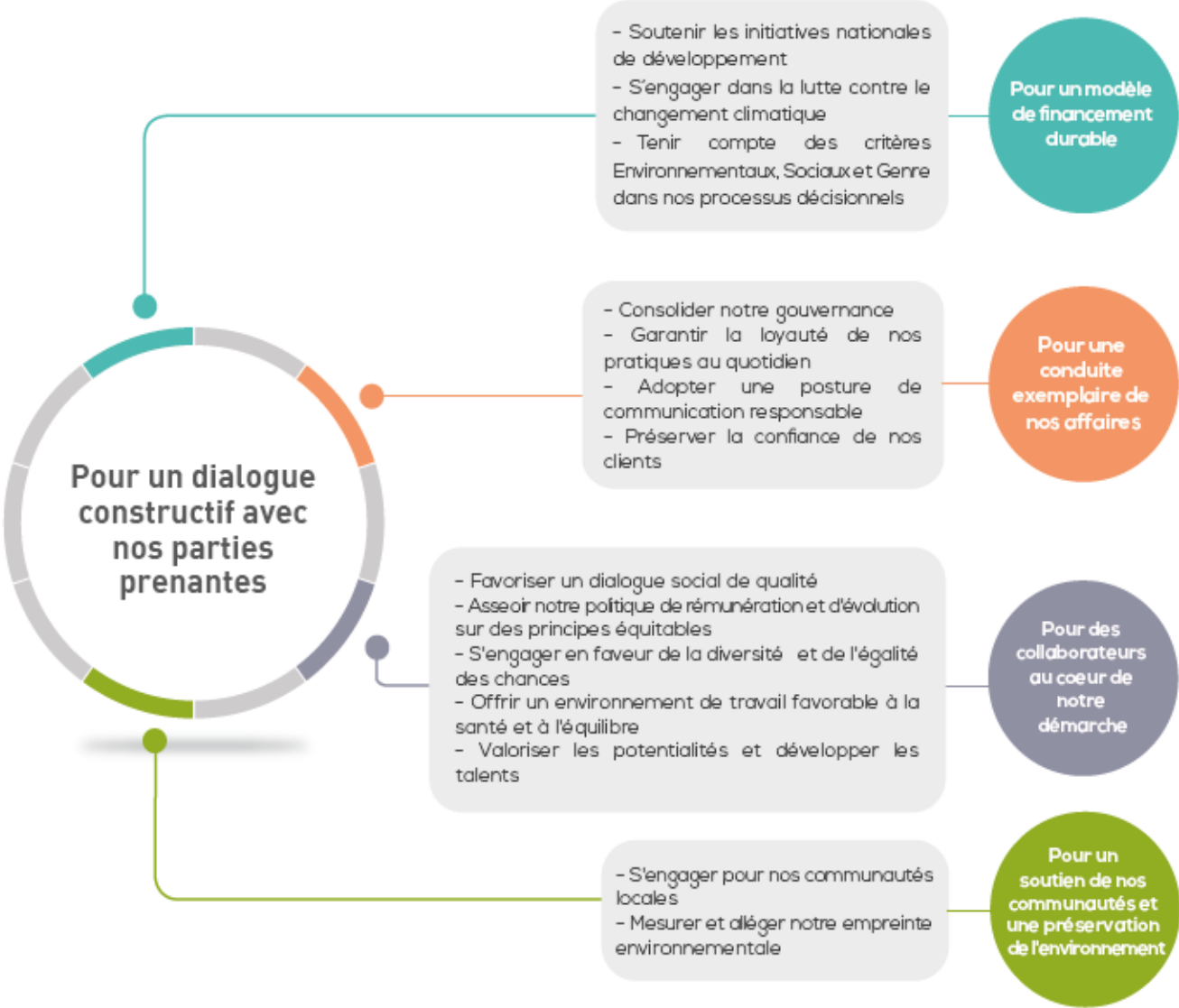
Attentes des parties prenantes

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

Importance pour CDG Capital

# Nos 15 engagements pour une croissance durable

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





## Notre dialogue avec les parties prenantes

Dans le cadre de notre politique RSE, nous nous inscrivons dans une démarche de dialogue constructif avec nos parties prenantes.

Ce dialogue, inhérent à toute stratégie RSE, veille à préciser davantage les attentes spécifiques des différentes parties et à affiner les canaux et outils de communication actuels. De ce fait, il irrigue de manière transversale nos 4 axes d'engagements - définis précédemment -, et vient nourrir notre plan d'actions.

Voici un état des lieux de notre dialogue avec les parties prenantes avec lesquelles nous entretenons une relation étroite :

Type de partie prenante	Canaux de dialogue	Fréquence du dialogue
<b>Collaborateurs</b>	Communication interne Intranet Convention interne Dialogue social Entretiens annuels	Quotidienne, périodique et à la demande selon les canaux
<b>Clients &amp; Investisseurs</b>	Réseaux sociaux Supports de communication institutionnelle Publications Enquêtes de satisfaction Conférences, séminaires et événements thématiques dédiés Réunions et comités Reportings sur les performances des produits de placement Roadshows	En continu ou périodique selon les canaux
<b>Fournisseurs</b>	Contrats Partenariats Engagements de confidentialité	Hebdomadaire à mensuelle ou au besoin selon la nature de la prestation
<b>Actionnaire et administrateurs</b>	Réunions du Conseil d'Administration et des comités spécialisés	Fréquence des réunions desdites instances précisée dans la charte de fonctionnement interne
<b>Société civile &amp; associations</b>	Rencontres Partenariats Projets	Mensuelle avec les tutorés Au besoin avec les responsables de l'association
<b>Media</b>	Rencontres one to one Conférences	Mensuelle
<b>Autorités de régulation</b>	Ateliers Emails Réunions	En réponse aux exigences et requêtes des autorités de régulation
<b>Organismes professionnels</b>	Commissions thématiques Projets sectoriels Reportings sur les risques	De mensuelle ou trimestrielle à variable selon les canaux
<b>Bailleurs de fonds internationaux</b>	Réseaux sociaux Supports de communication institutionnelle Conférences et séminaires Evénements thématiques dédiés Partenariats & Projets	Périodique selon les besoins

# Notre modèle de financement durable

**[Être une banque responsable, c'est d'abord l'être par ses activités financières. C'est en effet par un exercice responsable de notre cœur de métier que nous impacterons significativement le développement durable de notre pays.]**

## Soutenir les initiatives nationales de développement

Le Maroc s'est doté d'un certain nombre de plans sectoriels, à même de porter la croissance économique et de participer à la création de richesses. Dans le même temps, il a adopté une Stratégie Nationale de Développement Durable ambitieuse, visant à répondre aux impératifs écologiques et sociaux.

Aussi, nous nous attelons à apporter notre concours à la réalisation de ces stratégies à travers des financements pensés en relais au marché de capitaux. En effet, nous œuvrons, aux côtés de partenaires publics et privés, à l'accompagnement, sur toutes les étapes clés et sur l'ensemble du cycle d'investissement, de projets d'envergure, innovants et structurants pour l'économie nationale.

À travers sa banque d'affaires, CDG Capital structure des opérations financières et fournit des financements en fonds propres, prêts et garanties au service de tels projets, qu'ils soient portés par des entités publiques ou privées, en particulier :

- (i) les infrastructures de base, notamment les ports, les voies ferrées, les aéroports, la production d'eau, la production d'électricité d'origine conventionnelle, la distribution d'eau et d'électricité, les infrastructures de communication, les réseaux routiers ;
- (ii) les infrastructures urbaines, notamment les parkings, les tramways, les bus, les infrastructures liées à la santé et à l'éducation ;
- (iii) l'économie verte dont les solutions d'énergie renouvelable, les technologies d'énergie propre et de réduction de la consommation énergétique, les réseaux d'irrigation, la collecte et le traitement des eaux usées et déchets ;
- (iv) le tissu productif, c'est à dire la Petite et Moyenne Entreprise et les entreprises de taille plus importante, de droit marocain, créatrices de valeur ajoutée et opérant dans les secteurs de l'agroalimentaire, l'industrie ou les activités liées aux infrastructures...

Enfin, en tant qu'asset manager, 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, la croissance et la création d'emploi ... ;
- financement de projets d'infrastructures et prise de participation dans des projets à dimension socioculturelle.

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.

Nous accompagnons également les autres filiales du Groupe CDG et nous positionnons comme partenaire privilégié de l'ensemble des acteurs de la sphère publique, qu'il s'agisse d'entreprises, d'établissements, d'autorités ou encore d'instances de gouvernance.

CDG Capital accompagne ainsi des porteurs de projets d'infrastructures stratégiques pour le développement du Royaume, engageant des programmes d'investissement importants.

C'est dans ce cadre que la banque accompagne la dynamique de régionalisation avancée de deux façons complémentaires :

- ✓ dans le cadre d'une offre globale du Groupe CDG en faveur du déploiement des Programmes de Développement Régional d'une part (impliquant également d'autres filiales comme Novec et MedZ) ;
- ✓ dans le cadre d'une offre propre de structuration des montages juridico-financiers des projets et de recherche d'opérateurs en faveur des Agences Régionales d'Exécution des Projets (AREP) et des Sociétés de Développement Régional (SDR) d'autre part. Cette offre spécifique à l'accompagnement des régions couvre toute la chaîne de valeur, de la réflexion en amont sur la stratégie de financement du plan de développement régional à la mobilisation du financement par la recherche d'opérateurs et la prise en charge du processus de mise en concurrence ou en dette, en passant par le schéma juridico-financier et la structuration du financement de projet.

Par ailleurs, l'offre de CDG Capital s'inscrit dans l'offre intégrée du Groupe CDG en faveur des régions et impliquant plusieurs filiales du Groupe. Cette offre de service comprend toutes les expertises techniques et financières clés permettant d'adresser l'ensemble des besoins des régions.

De par ces projets, CDG Capital a un impact économique significatif en termes de création d'emploi et en matière d'infrastructures et de services publics.

## S'engager dans la lutte contre le changement climatique

Nous sommes conscients que le changement climatique constitue un défi majeur pour le Maroc, et que les impacts associés au climat peuvent compromettre son bien-être économique et social ainsi que ses efforts de développement.

C'est pour cela que nous nous engageons, notamment grâce à l'appui du GCF (Green Climate Fund) à financer des projets d'atténuation et d'adaptation aux changements climatiques, en ligne avec la NDC (National Determined Contribution) du Maroc.

Nous poursuivons cet objectif en utilisant et en développant des instruments financiers pertinents, tout en alignant notre intervention sur les secteurs prioritaires du pays. Ces secteurs concernent principalement les domaines de l'eau, l'énergie, la forêt, l'agriculture, les villes, le transport et la gestion des déchets solides.

En 2018, CDG Capital a contribué à la structuration et au financement de la première station de dessalement d'eau de mer développée sous la forme d'un partenariat

public-privé au Maroc, mobilisant un montant de 4 milliards de dirhams environ. Cette station vise à fournir à la fois de l'eau potable et de l'eau d'irrigation dans une région qui fait face à un déclin brutal des ressources en eaux conventionnelles.

Cette station de dessalement mutualisée, qui sera à horizon 2020 la plus grande en matière de capacité mutualisée des besoins d'irrigation et d'eau potable, constitue un modèle à l'échelle nationale de projet d'adaptation au changement climatique.

Ce projet a remporté le prix du meilleur Partenariat Public-Privé lors de la conférence internationale tenue par l'Association

Internationale de Dessalement (IDA) du 20 au 24 octobre 2019 à Dubaï.

Cette station va permettre d'assurer le service public de distribution d'eau potable dans une région à fort développement économique et social tout en stimulant l'emploi et l'approvisionnement local. Le maintien d'une activité agricole à forte valeur ajoutée bénéficiera d'un apport constant en eaux d'irrigation.

D'un point de vue environnemental, il permet de substituer l'eau dessalée aux prélèvements de la nappe phréatique pour les besoins en eaux d'irrigation.

## Tenir compte des Critères Environnementaux, Sociaux et Genre dans nos processus décisionnels

Nous sommes conscients de l'importance de la prise en compte des critères environnementaux et sociaux dans nos décisions de financement. Nous mettons en œuvre des diligences s'appuyant 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. Ces diligences nous permettent d'éviter, de réduire et, le cas échéant, de compenser les effets négatifs des projets sur les populations et l'environnement.

Nous reconnaissons également l'importance de l'intégration de l'approche genre dans ces procédures, pour une meilleure équité socio-économique entre les hommes et les femmes au niveau des projets financés.

Afin d'accompagner au mieux l'identification des risques environnementaux, sociaux et

genre durant l'étude du projet, les collaborateurs impliqués bénéficient de formations dédiées. Tout au long de la conduite de leurs travaux, ces équipes métiers peuvent en outre faire appel à des expertises spécialisées internes (Direction Développement Durable) ou externes (assistance technique). L'identification de tels risques induit la définition d'un plan d'actions correctif, en concertation avec le client, le tout faisant l'objet d'une présentation au Comité de Crédit de la banque pour décision collégiale.

Lorsque l'impact environnemental et/ou social d'un financement de projet est jugé « modéré » à « élevé », un suivi rapproché est opéré par les équipes métiers, qui contrôlent le déroulé du projet tout au long de sa durée de vie, à travers des rapports d'avancement fournis par le client.

# Une conduite exemplaire de nos affaires

[La confiance de nos parties prenantes et notre pérennité sont intimement liées à la façon dont nous régissons nos relations d'affaires.

Nous entendons par relations d'affaires, nos relations avec nos clients, nos fournisseurs, notre actionnaire, les autorités de régulation et nos bailleurs de fonds. En tant qu'organisme financier, nous sommes conscients que les sujets d'éthique, de gouvernance et de transparence sont primordiaux.]

## Consolider notre gouvernance

Les meilleures pratiques internationales en termes de gouvernance nous dictent d'aller encore plus loin dans l'indépendance de notre Conseil d'Administration et l'intégration de la RSE à l'ordre du jour des différents conseils et comités. La performance de nos dirigeants, garants de notre démarche, s'appréciera à l'aune de critères globaux, à la fois financiers et extra-financiers.

### Le Conseil d'Administration

En 2019, le Conseil d'Administration, constitué de sept membres s'est réuni cinq fois. Tous les membres du Conseil d'Administration sont non exécutifs, hormis M. Hamid Tawfiki, Directeur Général de CDG Capital. Le tableau ci-dessous présente le Conseil Administration plus en détail ainsi que les taux de participation aux réunions. Les administrateurs ne perçoivent aucune rémunération.

Membres du Conseil d'Administration	Fonction	Type de partie prenante représentée	Dates de nomination et d'expiration du mandat	Nombre de mandats	Taux de présence effective
M. Abdellatif ZAGHNOUN	Président du conseil	<b>CDG</b>	20/02/2006 à l'AGO 2024	2	5/5
Mme Latifa ECHIHABI	Administrateur	<b>CDG</b>	07/09/2010 à l'AGO 2021	1	4/5
M. Mustapha LAHBOUBI	Représentant permanent de la CDG	<b>CDG</b>	25/09/2017 à l'AGO 2023	3	4/5
M. Hamid TAWFIKI	Administrateur	<b>CDG Capital</b>	20/12/2013 à l'AGO 2024	2	5/5
M. Nouaman AL AISSAMI	Administrateur	<b>Ministère des Finances</b>	31/01/2015 à l'AGO 2021	2	4/5
M. Khalid EL HATTAB	Administrateur	<b>CDG</b>	25/09/2017 à l'AGO 2024	1	5/5
M. Mohamed Amine FILALI	Administrateur	<b>CDG</b>	02/12/2019 à l'AGO 2025	1	5/5

Notre Conseil d'Administration est appuyé par trois Comités Spécialisés qui en émanent : le Comité d'Audit et des Risques, le Comité des Grands Risques et Stratégie, et le Comité de Nomination et de Rémunération. Ces comités se complètent pour assurer le respect des normes et la gestion transparente des activités. Le Conseil d'Administration approuve ainsi l'adéquation du capital interne au degré

d'aversion aux risques et au profil de risque de l'établissement. Il est responsable de l'approbation et de la surveillance du système de contrôle interne et assure l'examen régulier de l'activité et des résultats du dispositif de contrôle sur la base des informations qui lui sont adressées par la Direction Générale et par le Comité d'Audit et des Risques.

<b>Comité d'Audit et des Risques</b>	<b>Comité de Nomination et de Rémunération</b>	<b>Comité des Grands Risques et Stratégie</b>
M. Khalid HATTAB Administrateur, Président du Comité d'Audit et des Risques	M. Abdelatif ZAGHNOUN Président du Comité	M. Hamid TAWFIKI Président du Comité
M. Nouaman AL AISSAMI Administrateur membre	Mme Latifa ECHIHABI Administrateur membre	M. Yassine HADDAOUI Administrateur membre
M. Mustapha LAHBOUBI Administrateur membre		M. Mustapha LAHBOUBI Administrateur membre
M. Mustapha MOUSSAOUI Membre indépendant, Intuitu personae		

Conformément aux critères retenus par la législation et la réglementation applicables aux sociétés anonymes et aux établissements de crédit, la nomination d'un ou plusieurs administrateurs indépendants au sein du Conseil d'Administration de CDG Capital 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 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.

Le Conseil d'Administration compte par ailleurs une seule femme parmi ses membres. Aussi, et dans le cadre de notre Politique Genre initiée en 2019, CDG Capital prévoit la mise en place d'une stratégie visant à assurer une meilleure représentativité des femmes en son sein.

Le fonctionnement du Conseil d'Administration fera l'objet d'une évaluation par un organisme expert en la matière, notamment au sujet de thématiques économiques, environnementales et sociales.



## La rémunération des dirigeants

En 2019, la rémunération globale annuelle des dirigeants s'élève à 9.760.514,96 Dhs.

## Garantir la loyauté de nos pratiques au quotidien

Nous faisons preuve au quotidien de la plus grande vigilance en termes d'éthique et de déontologie.

Notre métier de banquier et de tiers de confiance nous appelle à être particulièrement précautionneux au sujet des risques potentiels de conflits d'intérêts, des délits d'initiés et de blanchiment d'argent. La protection des données personnelles de nos parties prenantes, la corruption active et passive ainsi que la concurrence déloyale sont autant de sujets dont nous nous préservons par les procédures les plus strictes en la matière.

## La sélection de nos prestataires

Le processus de sélection des prestataires est décrit dans le règlement et la politique achats, et également décliné dans les procédures internes de notre Direction des Achats et de la Logistique. L'objectif est de garantir à l'ensemble des acteurs du marché une égalité des chances d'accès aux commandes de CDG Capital.

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

- ✓ appels d'offres 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 sous le même format, contenu et dans les mêmes temps à l'ensemble des parties concernées.

Les corrections, réponses aux 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 à travers les éléments suivants :

- ✓ conformité du dossier administratif
- ✓ sélection technique
- ✓ auditions orales (en cas de besoin)
- ✓ sélection financière

A l'issue de la signature et validation du procès-verbal 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.

## L'entrée en relation avec les clients

L'entrée en relation avec les clients de l'activité de financement répond à un processus rigoureux d'identification de la relation d'affaires et du bénéficiaire effectif, conforme aux exigences réglementaires :

- ✓ vérification par rapport à la liste d'exclusion d'activités (activités illégales, armement, blanchiment d'argent...);
- ✓ vérification par rapport à la présence des personnes sur les listes d'exclusion (lien direct ou indirect avec des organisations terroristes...);
- ✓ conduite d'un entretien de type Know Your Customer (KYC) par les équipes métiers et commerciales.

Ce processus est amené à être reconduit pendant la durée de vie des financements, de façon périodique ou conjoncturelle.

## Éthique et déontologie

La réputation de CDG Capital est l'un de ses biens les plus précieux, et elle doit être cultivée et protégée. Les règles éthiques et déontologiques sont au cœur des moyens mis en œuvre pour bâtir et protéger la réputation de l'établissement. Elles dictent la façon dont chaque collaborateur doit se comporter pour avoir une conduite qui protège la réputation de la banque et conditionne la croissance et le développement de l'activité.

Le dispositif de déontologie de CDG Capital compte un ensemble de documents. Certains de portée générale, d'autres d'application restreinte à une catégorie de membres

considérée comme sensible. Il repose sur un code de déontologie et sur un corpus de règles à suivre pour la bonne conduite des activités. Il permet à l'ensemble des collaborateurs de prendre connaissance des obligations légales et réglementaires auxquelles CDG Capital est soumise, ainsi que des bonnes pratiques mises en œuvre au sein de l'établissement.

Le dispositif déontologique fait l'objet d'une actualisation régulière en vue de l'adapter à l'évolution des activités de la banque et de son environnement et de l'aligner aux principes du Groupe en la matière.

## La lutte contre la corruption

Le dispositif de prévention de la corruption comprend :

- ✓ un code de déontologie et d'éthique qui énonce des normes, règles et principes qui doivent gouverner la conduite de tous les collaborateurs ;
- ✓ une politique cadeaux qui édicte des règles de déontologie que tous les collaborateurs doivent observer afin d'éviter les situations professionnelles dans lesquelles leur pouvoir de décision ou d'appréciation pourrait être influencé, et ainsi risquer d'altérer leur indépendance ou leur intégrité ;
- ✓ un règlement des achats qui constitue le cadre de référence pour la réalisation des opérations d'achats initiées par CDG Capital. Ces principes permettent d'assurer l'efficacité des achats et la bonne utilisation des ressources affectées ;
- ✓ une cartographie des risques opérationnels qui a pour objectif d'appréhender les risques opérationnels afin de renforcer le dispositif de contrôle et de conformité, et d'atteindre ainsi un niveau de qualité optimal ;
- ✓ une formation appropriée des collaborateurs, mise en place pour permettre de développer la culture de conformité au sein de CDG Capital et sensibiliser tous les collaborateurs à adopter un comportement éthique et déontologique dans le cadre de l'exercice de leurs activités ;
- ✓ une procédure d'alerte professionnelle qui permet aux collaborateurs de communiquer en toute confidentialité, par l'intermédiaire de la Direction Conformité, leurs préoccupations sérieuses et légitimes concernant des pratiques douteuses, contraires à la déontologie ou illégales.

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

## Adopter une posture de communication responsable

Au-delà des informations financières que nous publions régulièrement, nous nous engageons à informer nos parties prenantes sur notre performance extra-financière.

Conformément aux standards internationaux, nous communiquerons de manière transparente sur nos sujets matériels, y compris sur notre gouvernance et sur les dilemmes que nous pouvons rencontrer. Nos progrès seront étayés par des indicateurs dédiés.

À travers un discours pédagogique et accessible au plus grand nombre, nous valoriserons nos réussites et expliquerons pourquoi certains objectifs n'auront été que partiellement atteints. Dans un souci de cohérence et pour une large diffusion, nous privilégierons les supports dématérialisés.

Après la publication de rapports d'activité et de responsabilité depuis 2018, le présent document, dédié aux informations ESG, s'inscrit dans une volonté de CDG Capital d'aller plus loin dans l'exercice de son reporting extra-financier.

## Préserver la confiance de nos clients

Nous attachons une importance particulière à la qualité de notre relation client. Aussi, nous continuerons à les conseiller et les orienter vers les produits et services idoines répondant à leurs besoins, et ce de manière totalement indépendante et dénuée de conflit d'intérêt. Nous adopterons une démarche plus proactive dans notre communication des nouveautés réglementaires et nous comptons fluidifier davantage nos échanges de documents par de nouveaux outils digitaux sécurisés.

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

Ainsi, des études de satisfaction régulières nous permettent d'évaluer la qualité de la relation et de procéder à des ajustements le cas échéant.

# Des collaborateurs au cœur de notre démarche

**[Nous plaçons nos collaborateurs au cœur de notre responsabilité sociale, parce qu'ils sont impactés au premier plan par nos agissements et que leur mobilisation nous est précieuse.**

**Nous souhaitons faire vivre notre démarche au quotidien par et pour nos collaborateurs.]**

## Notre profil humain

Nous comptons 204 collaborateurs en contrat à durée indéterminée dont plus de 95% sont cadres. Plus de 60% de l'effectif ont plus de 5 ans d'ancienneté.

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

Indicateur	2017	2018	2019
<b>Effectif par branche d'activité : CDG Capital et filiales</b>	<b>209</b>	<b>212</b>	<b>204</b>
CDG Capital	160	163	158
CDG Capital Gestion	33	33	31
CDG Capital Bourse	16	16	15
<b>Répartition par nature du contrat de travail</b>			
CDI	97,2%	97,2%	97,2%
CDD	-	-	-
Intérim	2,8%	3,2%	6,4%

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

Indicateur	2017	2018	2019
<b>Répartition par catégorie</b>			
Directions	19,6%	19,3%	21,1%
Cadres	74,6%	75,5%	74,5%
Employés	5,7%	5,2%	4,4%
<b>Répartition de l'effectif par ancienneté</b>			
<=5	38,3%	37,7%	39,2%
] 5;10]	35,9%	34,4%	29,9%
] 10;15]	25,8%	27,8%	30,9%

Nos recrutements se maintiennent à un rythme régulier, 22 nouveaux cadres et directeurs nous ont ainsi rejoints en 2019. Cette même année, nous comptons 20 démissions, 4 départs négociés et aucun licenciement. 5 de nos collaborateurs ont bénéficié de mobilité.

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

Indicateur	2017	2018	2019
<b>Nombre de licenciements par catégorie</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>
Directions	1	1	-
Cadres	-	1	-
Employés	-	-	-
<b>Nombre de démissions par catégorie</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>20</b>
Directeurs	2	-	2
Cadres	9	14	17
Agents	-	-	1
<b>Nombre de mobilités par catégorie</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>5</b>
Directeurs	1	1	1
Cadres	1	2	4
Agents	-	-	-
<b>Nombre de départs négociés par catégorie</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
Directeurs	2	1	2
Cadres	3	-	1
Agents	-	-	1
<b>Nombre de détachements par catégorie</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
Directeurs	-	-	-
Cadres	-	-	1
Agents	-	-	-
<b>Nombre de recrutements par catégorie</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>22</b>
Directeurs	3	3	3
Cadres	14	20	19
Agents	-	-	-

## Favoriser un dialogue social de qualité

Nous avons réussi à instaurer un véritable dialogue avec nos parties prenantes, en particulier avec les représentants du personnel. Il s'agit pour nous d'aller au-delà des obligations réglementaires, en favorisant des échanges de qualité qui répondent aux intérêts des différentes parties.

Ces dernières années, de tels échanges ont permis de compléter notre offre d'avantages sociaux à la faveur d'un climat social stable.

Ce dialogue se nourrit notamment du baromètre de satisfaction interne mis en place en 2017, évaluant la satisfaction des collaborateurs et recueillant leur perception au sujet des conditions de travail, de la communication interne et de la gestion du capital humain en général.

Ces trois dernières années ont connu par ailleurs la mise en place de nouveaux canaux de communication. En effet, des réunions périodiques des représentants du personnel

avec la Direction du Capital Humain et la Direction Générale ont été institutionnalisées, permettant l'aboutissement de certains projets améliorant les conditions de travail tels que le nouvel espace de restauration et de détente, la signature de plusieurs conventions - en particulier celle relative à la couverture

maladie internationale - ainsi que la revue des conditions de prêts logement.

Sur les trois dernières années, CDG Capital a enregistré un seul cas de litige social, correspondant à un licenciement individuel.

Indicateur	2017	2018	2019
Nombre de représentants du personnel	6	6	5
Nombre de jours de grève	-	-	-
Nombre et nature des litiges sociaux :	-	1	-
- Collectifs	-	-	-
- Individuels	-	1	-

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

En matière de rémunération et d'évolution, nous poursuivons l'équité interne sans discrimination de quelque nature que ce soit, avec une attention particulière portée à l'égalité homme / femme.

Lors des recrutements, nous appuyons nos offres salariales sur une grille définie en fonction du marché, du niveau d'études et des compétences.

Tout au long de la carrière, nous veillons à renforcer les liens entre performance et rémunération en basant notre politique de rétribution variable sur l'atteinte des objectifs.

Au-delà des aspects financiers, reconnaître la performance c'est aussi offrir des perspectives d'évolution et encourager la mobilité interne. Nous sommes assurés que la fidélisation de nos collaborateurs ne s'en trouvera que renforcée, impactant ainsi positivement notre performance.

La politique de rémunération chez CDG Capital comprend :

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



Un ensemble d'avantages sociaux vient compléter cette rémunération. Un premier volet comprend assurances et retraites complémentaires, à savoir :

Intitulé	Couverture								
<b>Assurance maladie complémentaire</b>	Jusqu'à 90% de la différence entre les dépenses engagées et les sommes restituées par l'assurance maladie de base								
<b>Assurance Accident de Travail</b>	100% patronale								
<b>Assurance décès invalidité</b>	100% patronale, avec un capital assurant jusqu'à : <ul style="list-style-type: none"> <li>150% du traitement annuel pour les célibataires, veufs ou divorcés, sans enfants à charge ;</li> <li>200% du traitement annuel majoré de 50% par enfant à charge dans la limite de 5 enfants, pour les personnes mariées.</li> </ul>								
<b>Assurance voyage</b>	Au profit des collaborateurs, de leurs conjoints et de leurs enfants								
<b>Retraite complémentaire</b>	Contribution mensuelle, calculée sur la base du salaire brut, et ce dans les conditions suivantes : <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 5px;"> <thead> <tr> <th>Ancienneté (A) ou durée restant à courir jusqu'à l'âge de 60 ans (DRC)</th> <th>Contribution patronale</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A&lt;10 ans ou DRC&gt;10 ans</td> <td>2%</td> </tr> <tr> <td>25&lt;A&gt;10 ou 10&lt;DRC&gt;5 ans</td> <td>3%</td> </tr> <tr> <td>A&gt;25 ou DRC&lt;5</td> <td>4%</td> </tr> </tbody> </table>	Ancienneté (A) ou durée restant à courir jusqu'à l'âge de 60 ans (DRC)	Contribution patronale	A<10 ans ou DRC>10 ans	2%	25<A>10 ou 10<DRC>5 ans	3%	A>25 ou DRC<5	4%
Ancienneté (A) ou durée restant à courir jusqu'à l'âge de 60 ans (DRC)	Contribution patronale								
A<10 ans ou DRC>10 ans	2%								
25<A>10 ou 10<DRC>5 ans	3%								
A>25 ou DRC<5	4%								

Le deuxième volet concerne les différents prêts :

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

<b>Prêt de scolarité</b>	Accordé annuellement aux collaborateurs à leur demande, sans condition d'ancienneté	Le montant maximum du prêt est fixé selon le niveau scolaire :
	Remboursable sur maximum 12 mois et sans intérêt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 500 Dhs par enfant âgé de 3 ans et plus et fréquentant la maternelle ou une institution équivalente</li> <li>• 3 000 Dhs par enfant inscrit dans un établissement d'enseignement primaire ou secondaire</li> <li>• 5 000 Dhs par enfant poursuivant des études supérieures jusqu'à l'âge de 25 ans</li> </ul>

Les salariés bénéficient également d'autres avantages sociaux, notamment un service de restauration et de centres d'estivage subventionnés selon le niveau de classification salariale.

Des dons de scolarité sont par ailleurs octroyés à l'ensemble des collaborateurs, allant de 500 dhs à 3700 dhs par enfant selon l'âge et/ou le niveau de scolarisation. Des dons sont également octroyés à l'occasion de Aïd Al Adha et Achoura.

Nous ne disposons d'aucun schéma d'intéressement.

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

La diversité de notre Capital Humain est multidimensionnelle et s'apprécie particulièrement en termes de genre, de profil académique, et d'âge. L'ensemble des processus de gestion de notre capital humain (recrutement, rémunération, promotion...) se fonde sur des critères objectifs.

Nous sommes conscients que nous avons un rôle à jouer 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 handicap.

### Le recrutement

CDG Capital adopte une politique proactive de recrutement pour accompagner le développement de ses activités en anticipant le renouvellement de ses collaborateurs. Cette politique s'appuie notamment sur le recrutement soutenu de jeunes diplômés, tout en respectant la parité des genres.

En amont, CDG Capital multiplie les contacts et les initiatives afin d'attirer et d'intégrer les meilleurs profils. Nous assurons ainsi une présence forte dans les « bassins d'emploi » à travers notre participation aux salons, foires et forums organisés sur le territoire national et à l'international.

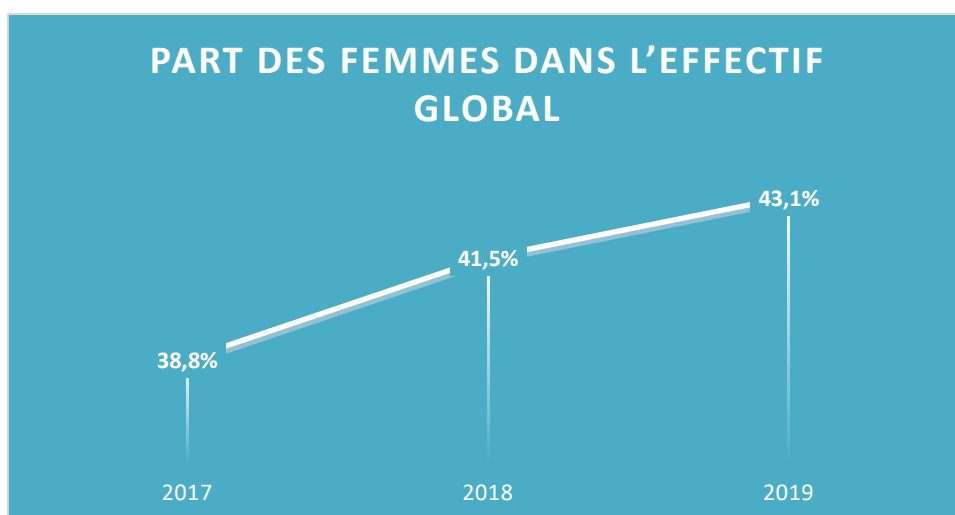
Le processus de recrutement est constitué de plusieurs étapes adaptées à la nature du poste, afin de garantir la meilleure adéquation entre le poste et le profil des candidats. Ce processus se déroule dans les règles de transparence et d'équité pour garantir l'égalité des chances entre les candidats et pour évaluer leurs compétences de façon objective. Les offres d'emploi pour l'ensemble des postes à

pourvoir sont communiquées sur différents canaux internes et externes.

Par ailleurs, CDG Capital accueille des stagiaires en Projet de Fin d'Études de grandes écoles nationales et étrangères afin de renforcer son attractivité auprès des jeunes et favoriser leur insertion professionnelle.

## Le genre

En 2019, les femmes représentent environ 43 % de l'effectif de CDG Capital, part en augmentation régulière ces trois dernières années.



Elles sont près de 45 % parmi les cadres et 37% des directeurs, en évolution de plus de 5 points par rapport à 2018.

Indicateur	2017	2018	2019
Part des femmes parmi les directeurs	31,7%	31,7%	37,2%
Part des directrices parmi les femmes	16,1%	14,8%	18,2%
Part des femmes parmi les cadres	41,7%	45%	44,8%
Part des cadres parmi les femmes	80,3%	81,8%	77,3%
Part des femmes parmi les employés	25%	27,3%	25%
Part des employées parmi les femmes	3,7%	3,4%	3,4%

Pour continuer à progresser dans ce sens, nous avons initié en 2019 une mission d'accompagnement sur la question du genre. Cet accompagnement se déroule comme suit :

- ✓ revue des bonnes pratiques internationales et nationales, en particulier celles qui peuvent s'appliquer à CDG Capital ;
- ✓ tenue d'entretiens avec les différentes directions et métiers puis collecte des données ;
- ✓ analyse des indicateurs pertinents ;
- ✓ définition d'un plan d'actions, actuellement en cours de validation.

## Le handicap

CDG Capital a pris part pour la première fois en mai 2019 au forum « Handicap Maroc » qui s'est tenu à Rabat. Organisé par l'association Espoir Maroc, en partenariat avec plusieurs organismes institutionnels, cette journée a été l'occasion de réunir candidats en situation de handicap, professionnels de l'emploi et entreprises dans différents secteurs d'activité

afin d'échanger sur les possibilités d'emploi. Nous avons pu y mener des entretiens de recrutement et informer sur les opportunités d'emploi offertes au sein de CDG Capital. De tels échanges permettent de lutter contre les stéréotypes et de favoriser l'insertion future des personnes en situation de handicap au sein de notre entreprise.

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

Le bien-être et la santé de nos collaborateurs sont au cœur de nos préoccupations. Aussi, nous tâchons d'être à l'écoute à tous les niveaux de management et déployons des actions afin d'assurer un environnement de travail sain.

Depuis 2018, un médecin du travail intervient régulièrement au sein de CDG Capital. Il participe ainsi à la prévention des risques professionnels et à la protection de la santé physique et morale de nos collaborateurs. Il participe également de façon active à assurer une veille sanitaire. En 2019, notre médecin du travail a dispensé une formation "Sauveteur Secouriste du Travail" (SST) au profit de 10 collaborateurs, afin de les initier aux gestes de premiers secours, en prévention des accidents pouvant survenir sur le lieu de travail. CDG Capital a également élaboré une charte d'ergonomie afin de conseiller ses collaborateurs sur la meilleure façon de disposer de leur espace de travail. Nous avons ainsi consacré *l'open space* comme lieu idéal de collaboration en assurant une meilleure circulation de l'information entre les collaborateurs.

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

Indicateur	2017	2018	2019
Nombre d'accidents du travail	1	6	0

# Valoriser les potentialités et développer les talents

Dans une démarche prospective, il nous semble important d'anticiper l'évolution de nos métiers et de préparer les futurs managers par le développement des compétences. Un plan de formation ambitieux est défini annuellement et comprend un large spectre de sujets allant des compétences métier au développement personnel.

La mobilité interne est, en outre, un véritable levier de valorisation des potentialités et de développement de la transversalité, aptitude nécessaire à nos futurs managers et dirigeants.

Ces éléments nourrissent tout naturellement l'employabilité de nos salariés et améliorent ainsi leurs perspectives de carrières.

## La formation

Notre politique de formation se veut ainsi étroitement liée aux orientations et à la stratégie de l'entreprise, aux écarts de compétences individuels et collectifs constatés ainsi qu'aux évolutions de nos activités et métiers que nous tâchons d'anticiper.

Trois types de formations se complètent :

- ✓ formations métiers ;
- ✓ formations managériales et développement personnel ;
- ✓ formations diplômantes et certifiantes.

De nouveaux processus de traitement de la formation viennent renforcer sa bonne gestion :

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

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

## La gestion de carrières

La diversité des métiers de CDG Capital offre des opportunités intéressantes d'évolution interne selon les aspirations de carrière de chacun. Notre gestion de mobilité et de

carrières suit une approche structurée dans le cadre de comités dédiés qui tiennent compte autant de la performance durable de nos managers, de leurs souhaits d'évolution que de

leur potentiel à pouvoir évoluer rapidement vers des niveaux de responsabilités importants.

Afin de répondre au mieux aux attentes des collaborateurs, plusieurs outils sont mis en

place pour que la gestion de leur carrière devienne une action anticipative, proactive et redonne des perspectives aux collaborateurs.

On compte parmi ces outils :

- ✓ l'évaluation annuelle de la performance qui constitue un moment d'échange entre manager et collaborateur dans le but de faire 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 aussi l'occasion d'échanger sur les souhaits d'évolution et de mobilité du collaborateur et un moyen de reconnaissance de ses efforts et de sa contribution ;
- ✓ un plan de développement des compétences 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, axe central dans la gestion des ressources humaines que ce soit au niveau de CDG Capital et de ses filiales, qu'au niveau du Groupe CDG. Les collaborateurs intéressés par des postes vacants au niveau de CDG Capital et ses filiales ou du Groupe CDG peuvent postuler et être affectés à une position d'une des entités du Groupe.

# La préservation de notre environnement et le soutien de nos communautés

[Nous impactons quotidiennement notre environnement et les communautés qui nous entourent, et à ce titre il est de notre devoir de minimiser notre impact environnemental et d'accroître notre impact sociétal.]

## Mesurer et alléger notre empreinte environnementale

Bien que notre fonctionnement propre n'ait pas d'impact majeur sur l'environnement, nous demeurons solidaires de l'effort national de réduction des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) de 42% à l'horizon 2030.

C'est dans ce cadre que la mesure de notre empreinte carbone nous permet d'évaluer l'impact de notre fonctionnement sur le climat

et de prendre les mesures nécessaires pour réduire nos émissions et éventuellement les compenser.

Aussi, nous considérons l'optimisation des ressources et le recyclage comme d'importants leviers de diminution de notre empreinte environnementale.

### Mesurer notre point de départ

Nous avons réalisé, en 2018, le bilan des émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) engendrées par le fonctionnement interne de nos services pour l'année de référence 2016.

Ce bilan visait à rapporter l'intégralité des émissions générées par les biens et activités exploités par CDG Capital et ses filiales<sup>1</sup> sur le territoire national pour l'année de référence 2016, et à mettre en place des actions d'atténuation des émissions. Le périmètre opérationnel couvert par le bilan concerne 3 scopes :

- ✓ le scope 1 couvre les émissions directes de GES (sources détenues ou contrôlées) => flotte de véhicules appartenant à l'entreprise, énergies utilisées dans la production ;
- ✓ le scope 2 couvre les émissions indirectes de GES => liées à la consommation d'électricité, de vapeur, chaleur ou froid ;
- ✓ le scope 3 couvre les autres émissions indirectes de GES => issues des sources n'appartenant pas ou non contrôlées par l'entreprise (déplacements professionnels, déplacements domicile/travail, transport des marchandises, déchets...).

Deux axes de progrès ont ainsi été identifiés :

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


---

<sup>1</sup> CDG Capital, CDG Capital Bourse, CDG Capital Gestion



4,52 TCO2e par collaborateur pour l'année de référence 2016 ont été mesurées comme détaillé ci-dessous :

### Emissions GES 2016– Périmètre Restreint

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

### Nos premières actions

Nos principaux impacts environnementaux sont liés à notre consommation d'électricité (en grande partie liée à la climatisation), notre consommation de papier, de toners et de plastique.

Quelques actions ont été déployées ces dernières années et ont permis d'obtenir des résultats très encourageants :

- ✓ nous avons équipé chaque étage de fontaines à eau filtrée sans gobelets et avons distribué des gourdes en verre au niveau du siège et des filiales ;
- ✓ un suivi rigoureux des statistiques de consommation de papier a permis de réduire significativement les consommations entre 2018 et 2019. Les collaborateurs ont été encouragés dans le même temps à recycler le papier. Un recyclage organisé et généralisé du papier est en cours d'étude ;
- ✓ le déploiement d'un éclairage LED a permis une amélioration de notre performance énergétique. Ce dispositif a été accompagné par l'installation de détecteurs de mouvements dans les wc et d'une maîtrise du nombre d'heures de marche des climatiseurs, grâce à une programmation par Gestion Technique Centralisée depuis 2019.

Nos résultats ci-dessous montrent une réduction significative de notre consommation d'électricité et de papier entre 2018 et 2019 :

Indicateur	Unité	2017	2018	2019
Consommations de carburant	kJ	1 230 768 579	1 071 095 478	1 026 366 592
Consommations d'électricité	kWh	745 538	856 748	711 261
Consommations d'eau	Litres	1 692 000	1 718 000	2 401 000
Consommations de papier	Kg	3 123	3 780	2 850
Consommations de toners	Nb.	167	187	166

## S'engager pour nos communautés locales

Mécène des arts et soutien financier de Fondations, nous aspirons à co-développer des programmes pour le développement de nos communautés locales. Aussi, nous ambitionnons d'être pleinement acteurs de ces initiatives, afin d'en mesurer l'impact et de les pérenniser.

CDG Capital s'est associé à l'Orchestre Philharmonique du Maroc pendant plus de 10 années, apportant son soutien au rayonnement de la musique classique au Maroc et contribuant ainsi à sensibiliser différents publics à un art véhiculant des valeurs universelles très chères à notre banque.

Nous avons également apporté notre soutien au Festival Mawazine-Rythmes du monde, carrefour d'expression pour divers artistes nationaux et internationaux.

En 2019, CDG Capital a signé un partenariat avec la Fondation Marocaine de l'Etudiant

(FME) afin d'accompagner de jeunes étudiants méritants tout au long de leur cursus universitaire.

La FME s'est fixée pour mission de permettre aux bacheliers les plus brillants, issus de milieux défavorisés, de poursuivre des études supérieures et de les accompagner jusqu'à leur insertion professionnelle. Cela se matérialise notamment par la mise en relation d'un étudiant boursier de la FME et d'un cadre d'entreprise bénévole qui lui accordera un minimum de deux heures de mentoring par mois sur une année renouvelable.

Notre contribution à ce programme consiste en la participation d'une vingtaine de collaborateurs au programme de tutorat initié par la fondation. Ainsi, nos collaborateurs tuteurs accompagnent leurs tutorés en leur apportant écoute, conseil et partage d'expérience, à travers des échanges réguliers.

# A propos de ce rapport

## Méthodologie de reporting

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

Les informations collectées sont relatives à nos enjeux matériels et aux informations requises par l'Autorité Marocaine du Marché des Capitaux dans sa circulaire n° 03/19 du 20 février 2019 relative aux opérations et informations financières, qui s'applique à CDG Capital en tant qu'organisme faisant appel

public à l'épargne. Le contenu de ce rapport a été construit dans un souci d'exhaustivité et de transparence dans la limite des informations disponibles.

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

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

## Périmètre de reporting et de consolidation des données

Ce reporting couvre la période 2017-2019 pour le périmètre consolidé de CDG Capital et ses deux filiales détenues à 100%, CDG Capital Bourse et CDG Capital Gestion. Les filiales CDG Capital Infrastructures et CDG Capital Private

Equity, cédées le 1<sup>er</sup> octobre 2019, n'ont pas été retenues dans le périmètre des données.

Les indicateurs sont calculés et communiqués sur la base du périmètre consolidé.

## Contacts

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

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



Place Moulay El Hassan, Tour Mamounia,  
BP 1045, Rabat

Tél. : 52 52 66 37 05 (LG)

Fax : 00 52 66 37 05

E-mail : [cdgcapital@cdgcapital.ma](mailto:cdgcapital@cdgcapital.ma)

[www.cdgcapital.ma](http://www.cdgcapital.ma)