

Rapport ESG

2021

CDG CAPITAL

SOMMAIRE

À PROPOS DE CE RAPPORT	3
MOT DE L'ADMINISTRATEUR DIRECTEUR GÉNÉRAL	4
UNE POLITIQUE RSE ALIGNÉE À L'ADN DE CDG CAPITAL	5
UNE POLITIQUE RSE AU CŒUR DE NOTRE STRATÉGIE	7
Une démarche participative et collaborative	7
15 enjeux pour porter notre politique RSE	9
Evaluation de notre maturité RSE	10
Dialogue avec les parties prenantes	11
NOTRE MODÈLE DE FINANCEMENT DURABLE	13
Soutenir les initiatives nationales de développement	13
S'engager dans la lutte contre le changement climatique	16
Tenir compte des Critères ESG dans nos processus décisionnels	18
UNE CONDUITE EXEMPLAIRE DE NOS AFFAIRES	20
Consolider notre gouvernance	20
Garantir la loyauté de nos pratiques au quotidien	23
Une posture de communication responsable	29
Préserver la confiance de nos clients	30
DES COLLABORATEURS AU CŒUR DE NOTRE DÉMARCHE	32
Notre profil humain	32
Favoriser un dialogue social de qualité	34
Asseoir notre politique de rémunération et d'évolution sur des principes équitables	37
S'engager en faveur de la diversité et de l'égalité des chances	38
Offrir un environnement de travail favorable à la santé et à l'équilibre	43
Valoriser les potentialités et développer les talents	46
PRÉSERVATION DE NOTRE ENVIRONNEMENT ET SOUTIEN DE NOS COMMUNAUTÉS	49
Mesurer et alléger notre empreinte environnementale	49
S'engager pour nos communautés locales	54
CONTACTS	55

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 2019-2021 pour le périmètre consolidé de CDG Capital et ses deux filiales détenues à 100% : CDG Capital Bourse et CDG Capital Gestion.

Mot de l'Administrateur Directeur Général

Goethe disait « Quoi que tu rêves d'entreprendre, commence-le. L'audace a du génie, du pouvoir, de la magie » ; et c'est bien de cette audace et de cette magie dont nous avons besoin, aujourd'hui, pour affronter nos défis qui ont été mis en exergue par la crise de la covid 19. Une crise aux multiples visages, avec ses nuances et ses incertitudes, mais à l'impact certain sur la façon dont nous devons, en tant qu'entreprise responsable, honorer nos engagements économiques, sociaux et environnementaux.

Dans ce contexte de fortes incertitudes, les relations de confiance réciproques sont essentielles à notre durabilité. Aussi, nous continuons à travailler consciencieusement à les préserver et à les renforcer pour remplir responsablement notre rôle de knowledge-bank, créatrice de valeur, et soucieuse de son impact sur son écosystème. Un impact que nous voulons positif sur l'ensemble de nos parties prenantes, et pour lesquelles nous nous sommes engagés cette année avec encore plus d'inclusion, de diversité, d'équité et d'éthique.

C'est aussi pour assurer la qualité de cet impact que nous travaillons activement à mieux affronter l'incertitude et à mieux traiter la complexité, en nous inscrivant dans un projet de transformation multi-dimensionnelle, aussi bien business, digitale, opérationnelle que culturelle. Ainsi, nos valeurs d'excellence, de citoyenneté et de responsabilité, prennent aujourd'hui tout leur sens dans un contexte de mutations exceptionnelles.

Nous nous préparons à relever nos défis en scrutant continuellement les problèmes de durabilité à long terme, avec une flexibilité et une agilité existentielle. C'est donc avec une conscience, chaque jour plus aigüe, et une attention encore plus particulière, que nous œuvrons à nous réinventer sans cesse pour explorer le champ des possibles et prendre part à l'émergence de solutions innovantes.

Ces solutions, nous les traduisons aussi à travers nos engagements RSE que nous vous invitons à découvrir et à voir grandir chaque année. Ainsi, en parcourant ce rapport, vous pourrez passer en revue nos enjeux RSE, les actions qui en découlent, ainsi que notre performance extra-financière pour l'année 2021.

Vous en souhaitant bonne lecture !

Une politique RSE alignée à l'ADN de CDG Capital

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

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

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

Aujourd'hui, la banque est à même :

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

Nos filiales :

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

Notre ambition : Servir le développement durable de l'économie nationale

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

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

Des valeurs au cœur de notre culture d'entreprise et piliers de la politique RSE

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.

Une politique RSE au cœur de notre stratégie

Une démarche participative et collaborative

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

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

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

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

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

C'est ainsi, qu'en interne, nous avons lancé une large consultation en ligne auprès de l'ensemble de nos collaborateurs et 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.

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

Matrice de matérialité

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

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

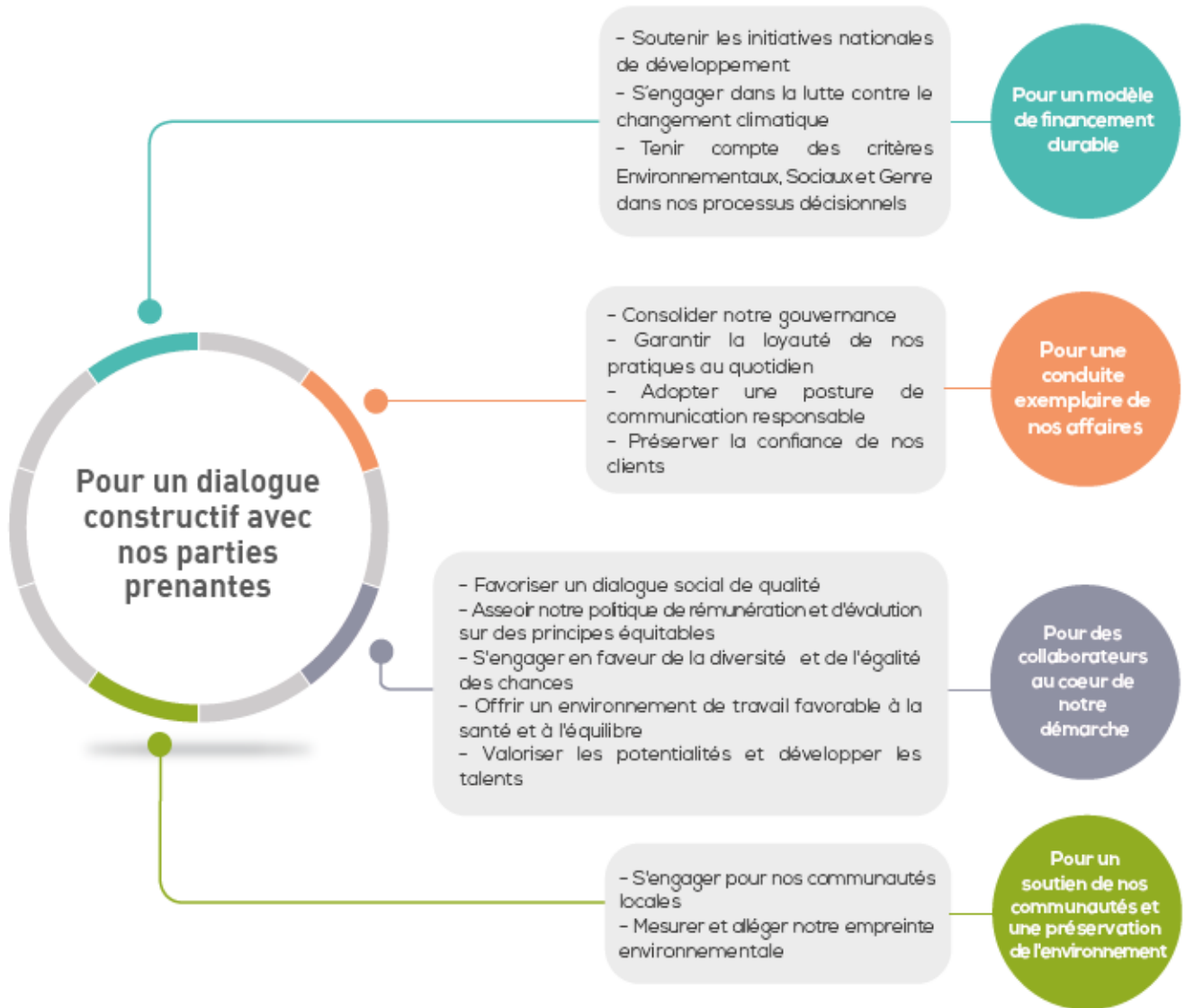
- Le dialogue avec les parties prenantes, qui constitue le socle de toute stratégie RSE ;
- L'impact environnemental interne, dont il nous paraît important de nous soucier dans un contexte de changement climatique ;
- L'engagement sociétal, qui relève de la solidarité dont toute entreprise citoyenne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

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

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

15 engagements pour porter notre politique RSE

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



Evaluation de notre maturité RSE

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

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

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

Cette évaluation repose également sur 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.

« La RSE fait déjà partie intégrante de nos pratiques dans la conduite de nos affaires, en témoigne le niveau de maturité RSE avancé délivré par Vigeo en 2021 à CDG Capital et ses filiales. En alignement avec nos 3 valeurs, l'excellence, la citoyenneté, et la responsabilité, CDG Capital poursuit le déploiement des actions prévues dans le Plan d'actions RSE afin de hisser la barre, encore plus haut ! »

Fatine Dinia

Directeur Général Adjoint en charge du Pôle Pilotage et Finance

Dialogue avec les parties prenantes

Dans le cadre de notre politique RSE, nous avons à cœur de préserver un dialogue constructif avec l'ensemble de nos parties prenantes.

Il est, en effet, 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.

Aussi pour maintenir un dialogue continu avec ses parties prenantes, CDG Capital adopte une communication renforcée, et ce notamment grâce à des outils technologiques adaptés.

CDG Capital est ainsi en mesure de respecter ses engagements auprès de l'ensemble de ses partenaires, tout en maintenant un niveau de qualité élevé et en respectant les délais.

Type de partie prenante	Canaux de dialogue	Fréquence du dialogue
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 ▪ WEBINARS 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 FME : 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
Bailleurs 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

« Notre politique RSE est en parfaite cohérence avec notre stratégie de développement et nos valeurs : Excellence, Citoyenneté et Responsabilité. Elle reflète notre volonté de créer de la valeur durablement tout en ayant un impact positif sur l'ensemble de nos parties prenantes.

Fortement convaincu de l'importance de la démarche, CDG Capital a pu traduire sa politique en 68 projets concrets, portés par une vision gagnant-gagnant qui permettra à terme à notre Groupe d'attirer les meilleurs profils, de consolider sa position auprès de ses clients, et d'assurer à l'actionnaire un rendement supérieur. »

Rachid Outariatte

Directeur Général Adjoint en Charge de la Stratégie et du Développement

Notre modèle de financement durable

« Façonner un avenir sobre en Carbone, créer une économie plus inclusive et plus solidaire, préserver davantage la nature sont les enjeux auxquels notre monde fait face.

A CDG Capital, nous pensons que cela est l'affaire de tous et que le capital joue un rôle catalyseur dans le changement. C'est pour cela que nous œuvrons pour le développement de la Finance Durable dans tous ses domaines d'application : Investissement Responsable, Finance Verte ou Finance Solidaire.

Notre obsession, en tant qu'acteur responsable, engagé et averti, est que les flux de capitaux aillent là où il faut pour se rapprocher des objectifs de développement durable et pour faire la différence en termes d'impact. Pour nous, la finance ne devrait être que durable. »

Ouafae Mriouah

Directeur Général Délégué en charge des Pôles Investment Management et Capital Market Services

Soutenir les initiatives nationales de développement

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

Depuis plusieurs années déjà, nous avons pris la mesure du rôle du marché des capitaux comme pilier majeur du modèle de développement choisi par le Maroc, au sein duquel CDG Capital joue et continuera à jouer un rôle important.

En tant qu'acteur engagé, CDG Capital a accompagné plusieurs de ses clients dans leurs premières opérations sur les marchés, structuré des solutions sur mesure et souvent innovantes pour ceux ayant des problématiques complexes, introduit des modèles de gestion responsables alliant performance et gestion des risques.

Ce positionnement stratégique sur les marchés des capitaux offre aussi bien à nos clients, qu'au marché, une expertise pointue et un accompagnement empreint d'additionnalité pour toujours plus d'impact et de valeur ajoutée.

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

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

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

Accompagnement des régions

Dans le cadre de la régionalisation avancée, CDG capital accompagne cette dynamique à travers une offre globale du Groupe CDG en faveur du déploiement des Programmes de Développement Régional impliquant également d'autres filiales comme Novec et MedZ. Cette offre de services comprend toutes les expertises techniques et financières clés permettant d'adresser l'ensemble des besoins des régions.

Cet accompagnement comprend également une offre propre de structuration des montages juridico-financiers des projets et de recherche d'opérateurs en faveur des Agences Régionales d'Exécution des Projets (AREP) et des Sociétés de Développement Régional (SDR). Cette offre spécifique couvre toute la chaîne de valeur, de la réflexion en amont sur la stratégie de financement du plan de développement régional à la mobilisation du financement par la recherche d'opérateurs ou en dette, en passant par le schéma juridico-financier et la structuration du financement de projet.

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

Ainsi, en tant que leader des métiers de la gestion d'actifs, CDG Capital est un des principaux investisseurs en dette publique. A travers ses fonds gérés, CDG Capital est un investisseur actif et significatif en bons du Trésor et autres instruments de dette auxquels l'Etat a recours.

Ces mêmes fonds sont également actifs sur la dette des établissements publics à travers des placements importants en dette obligataire émises par ces agences et offices de l'Etat, contribuant ainsi indirectement à l'effort de financement des infrastructures nationales.

Ainsi, CDG Capital participe régulièrement aux émissions de dette privée émises par les principaux Etablissements et Entreprises Publiques.

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

- 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).
- Investissements pour le compte de clients Institutionnels sur le marché d'immobilier professionnel, sur les zones offshores et sur les grands projets urbains. A ce titre, CDG Capital accompagne ainsi ses clients dans le déploiement de leur stratégie Immobilière en réalisant pour leur compte des acquisitions d'envergure sur des projets structurants qui permettent de promouvoir la destination Maroc tout en créant de des emplois direct et indirect.

Un nouveau mécanisme de financement des PME

Animée par sa vocation de soutien à l'économie nationale et de promotion de modèles de financement durable, CDG Capital a enrichi son offre en l'élargissant au financement de PME dans le cadre d'écosystèmes de donneurs d'ordre de premier plan.

Consciente de l'importance de la relation donneur d'ordre-PME pour assurer la croissance et les emplois, CDG Capital a accompagné la conception, la structuration et la création du fonds de garantie Damane Tamayouz d'un acteur industriel, en partenariat avec Maghreb Titrisation. Ainsi, grâce à la mise en œuvre de la titrisation synthétique, l'objet est de couvrir le risque de contrepartie pris sur le portefeuille des entreprises de l'écosystème. Il s'agit d'un changement de paradigme qui facilite aux fournisseurs l'accès aux financement, grâce à une lecture risque différenciée, basée sur l'information fournie par le donneur d'ordre, par opposition à une lecture bilancielle simple.

A terme, ce nouveau mécanisme va permettre une véritable ouverture du marché des capitaux au profit des PME.

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

Fin 2021, la station a procédé à des tests concluants en vue du lancement des opérations au début de l'année 2022.

Cercles de réflexions autour du développement durable

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

International Development Finance Club (IDFC)

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

CDG Capital est consciente que les banques nationales de développement ont une position unique pour relever les défis de l'alignement sur les ODD du fait de leur ancrage local et de leur intérêt à encourager l'innovation et à investir dans des secteurs plus risqués.

En 2021, CDG Capital a participé au sein de l'IDFC au lancement d'une étude qui vise à concevoir un cadre conceptuel de mise en place des ODDs (objectifs de développement durable) au sein des institutions du club ainsi que les outils de cartographie et de mesure d'impact y afférents. Ainsi, au-delà de la mesure des volumes de financement des activités en lien avec les ODDs, il est important de tenir compte des besoins des bénéficiaires, mesurer concrètement l'impact et la contribution tout en minimisant les externalités négatives générées par les projets.

Durant la COP 26, CDG Capital s'est réuni aux côtés des autres membres de l'IDFC pour célébrer les 10 ans du club, une décennie d'engagements et de travail acharné pour aligner la finance sur l'accord de Paris et les ODD. Ces réalisations ont été retracées dans un rapport reprenant l'ensemble des actions collectives des membres tout en ouvrant de nouvelles perspectives au club.

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 mars 2021, la circulaire relative à l'intégration des risques environnementaux et des risques climatiques dans le processus de décision des banques voit le jour. Elle s'applique aux établissements de crédits, leurs filiales et entités contrôlées.

Pour bien identifier les actions de mise en conformité, CDG Capital participe au programme de travail, lancé par Bank Al Maghrib sur la gestion et la supervision des risques climatiques. Une série de webinaires techniques sont ainsi prévus sur les aspects liés à l'évaluation et la modélisation des risques climatiques courant 2022.

Cette circulaire couvre les éléments suivants :

- Identification des risques financiers liés au climat et à l'environnement au niveau du bilan, du financement, du placement, et de l'investissement ;
- Evaluation des risques encourus à court, moyen et long terme et estimer leurs impacts ;
- Inclusion des covenants liés à des exigences environnementales dans le cadre des projets et transactions et en assurer le suivi ;

- Mise en place un plan d'action pour atténuer les risques financiers liés au changement climatique et à l'environnement ;
- Estimation et contrôle de l'empreinte environnementale au niveau du portefeuille, titres ou autres actifs ;
- Adoption d'un programme de formations et de sensibilisation sur les enjeux climatiques et environnementaux au profit du top management et des collaborateurs ;
- Publication des pratiques et performances en matière de gestion des risques financiers liés à l'environnement ;
- Transmission à BAM de reporting périodiques.

Formations Environnementales et Sociales

Au profit des clients

Dans un objectif de sensibilisation de son écosystème et afin de renforcer son engagement envers ses partenaires, CDG Capital a organisé une journée de formation sur les enjeux des Risques Environnementaux et Sociaux (RES) au profit d'une partie de ses clients.

Ces derniers ont ainsi été sensibilisés sur l'importance de la prise en compte des risques environnementaux et sociaux dans les projets, sur les outils d'évaluation, de mesure et de suivi des RES, mais également sur la législation marocaine en termes d'environnement ainsi que sur les normes de performances internationales (SFI).

Au profit des collaborateurs

Les 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.

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.

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

Une conduite exemplaire de nos affaires

Consolider notre gouvernance

Les meilleures pratiques internationales en termes de gouvernance insistent sur l'importance de l'indépendance du Conseil d'Administration et sur l'intégration de la RSE à l'ordre du jour des conseils et des comités spécialisés.

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.

Composition du Conseil d'Administration

En 2021, le Conseil d'Administration, constitué désormais de neuf membres dont deux administrateurs indépendants s'est réuni quatre fois.

Tous les membres du Conseil d'Administration sont non exécutifs, hormis M. Hamid Tawfiki, Administrateur Directeur Général de CDG Capital.

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

Le tableau ci-dessous présente le Conseil Administration plus en détail ainsi que les taux de participation aux réunions.

Membres du CA	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	CDG Actionnaire	31/01/2015 à l'AGO 2026	3	4 sur 4
Mme Latifa ECHIHABI	Administrateur	CDG Actionnaire	25/09/2017 à l'AGO 2023	1	4 sur 4
CDG représentée par Monsieur Mustapha LAHBOUBI	Administrateur	CDG Actionnaire	20/02/2006 à l'AGO 2024	4	4 sur 4
M. Hamid TAWFIKI	Administrateur	CDG Capital	07/09/2010 à l'AGO 2026	3	4 sur 4
M. Nouaman AL AISSAMI	Administrateur	Ministère des Finances	20/12/2013 à l'AGO 2024	2	4 sur 4
M. Khalid EL HATTAB	Administrateur	CDG Actionnaire	25/09/2017 à l'AGO 2024	2	4 sur 4
M. Mohamed Amine FILALI	Administrateur	CDG Actionnaire	02/12/2019 au 14/09/2021	1	2 sur 4
Mme Meriam MECHAHOURI	Administrateur	CDG Actionnaire	22/09/2021 à l'AGO 2025	1	1 sur 4
Mme Ghislane GUEDIRA	Administrateur Indépendant	Administrateur Indépendant	22/09/2021 à l'AGO 2024	1	1 sur 4
M. Thierry SCIARD	Administrateur Indépendant	Administrateur Indépendant	02/12/2020 à AGO 2023	1	4 sur 4

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.

Nos comités spécialisés

Notre Conseil d'Administration est appuyé par un dispositif de gouvernance porté par quatre comités spécialisés qui en émanent : 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 se complètent pour assurer le respect des normes et la gestion transparente des activités, permettant ainsi un pilotage équilibré et pertinent des sujets courants et des projets de transformation.

Comité des Risques	Comité de Nomination et de Rémunération « CNR »	Comité des Grands Risques et Stratégie « CGRS »	Comité d'Audit et de Conformité
M. Thierry SCIARD, Membre indépendant et Président du comité	M. Abdellatif ZAGHOUN, Président du comité	M. Hamid TAWFIKI, Président du comité	Mme Ghislane GUEDIRA, Membre indépendant et Président du comité
Mme Meriam MECHAHOURI, Membre		M. Mustapha LAHBOUBI, Membre	M. Khalid HATTAB, Membre
M. Mustapha LAHBOUBI, Membre	Mme Latifa ECHIHABI, Membre	Mme Meriam MECHAHOURI, Membre	Mme Meriam MECHAHOURI, Membre
Mme Ghislane GUEDIRA, Membre indépendant		Mme Ghislane GUEDIRA, Membre indépendant	M. Thierry SCIARD, Membre indépendant

Représentation des femmes au Conseil d'Administration

Dans le cadre de notre politique Genre, CDG Capital a adopté une stratégie visant à assurer une représentation équilibrée des femmes au sein des instances dirigeantes.

Femmes au sein du Conseil d'Administration	Année	CA
	2019	1 sur 7
	2020	1 sur 8
	2021	3 sur 9

Aujourd'hui, notre Conseil d'Administration compte trois femmes parmi ses membres. Avec un quota de 1/3 de femmes administrateurs, nous sommes en conformité avec les exigences de la loi 19-20 sur la SA - publiée en juillet 2021 -, qui prévoit l'adoption d'un quota progressif d'équilibre de genre au sein des 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).

Autoévaluation du Conseil d'Administration

Le fonctionnement du Conseil d'Administration a fait l'objet courant 2021 d'une auto-évaluation, notamment au sujet de thématiques économiques, environnementales et sociales.

Cet exercice a permis de faire un constat sur les forces et les axes d'améliorations. Un plan d'actions a été défini pour un meilleur fonctionnement du Conseil d'Administration.

La RSE à l'ordre du jour du Conseil d'Administration

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

Depuis 2020, un point RSE annuel est intégré à l'ordre du jour du conseil d'administration de la banque au moins une fois par an. Ce rendez-vous a pour objet de sensibiliser l'ensemble des administrateurs aux enjeux RSE et de leur présenter les réalisations en la matière. Par ailleurs, des indicateurs de suivi sont remontés annuellement au conseil d'administration pour le tenir informé de l'état d'avancement des projets en cours, et de l'impact de leur déploiement sur les résultats et engagements de la banque.

La rémunération des dirigeants

En 2021, la rémunération globale annuelle des dirigeants s'élève à **10.424.993,23 Dhs.**

Garantir la loyauté de nos pratiques au quotidien

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

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

La sélection de nos prestataires

Le processus Achat de CDG Capital est cadré par une politique d'achat qui garantit la transparence de sélection et l'égalité des chances à l'ensemble des acteurs du marché. Ce processus est porté par Direction des Achats et de la Logistique qui en garantit le respect.

Ainsi, toute société bien constituée peut demander à se faire référencer au niveau de notre base de données fournisseurs, et répondre à nos différents types de consultations :

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

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

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

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

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

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

Digitalisation du Processus Achat

Consciente de l'intérêt et de la valeur qu'apporte les processus d'achat, CDG Capital, a mis en place dès 2013 une série de mesures pour automatiser et dématérialiser les processus depuis l'expression du besoin jusqu'au règlement.

- 2014 : Oracle APPO pour la gestion des achats et facturation ;
- 2015 : solution e-procurement pour la gestion des demandes d'achat ;
- 2018 : solution FA de Oracle pour la gestion des immobilisations ;
- 2022 : Portail achat "e-tendering" pour la gestion des appels d'offres et consultations.

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 de répondre aux impératifs d'accélération de la vitesse de circulation de l'information et par-delà limiter l'asymétrie et les restrictions de la "data".

Ce portail achats a pour objectifs d'ancrer nos engagements découlant de notre responsabilité sociale et environnementale et d'améliorer l'excellence opérationnelle du processus Achat. Aussi, les principes fondateurs de notre règlement et politique achats se trouvent gratifiés et améliorés dans cette digitalisation de l'accès aux commandes CDG Capital.

Les gestionnaires de portefeuilles produits disposent de plusieurs fonctionnalités leur permettant de gérer de manière dématérialisé le cycle de gestion des appels d'offres depuis la publication des annonces jusqu'à l'adjudication et l'annonce des résultats.

L'entrée en relation avec les clients

L'identification et la connaissance des clients ou (KYC) lors de l'entrée et tout au long de la relation, constitue l'un des piliers majeurs du dispositif LBC-FT permettant à CDG CAPITAL de s'engager dans des relations pérennes et responsables avec sa clientèle, dans le respect des obligations réglementaires en vigueur.

En effet, l'entrée en relation avec nos clients suit un processus d'identification et de vérification rigoureux, prenant en considération la liste d'exclusion d'activités (activités illégales, armement, ...) ; ainsi que la présence des personnes sur les listes de sanctions (lien direct ou indirect avec des organisations terroristes...). Ce processus est reconduit et mis à jour pour les clients existants ayant recours à de nouveaux services CDG Capital. Ceci concerne l'ensemble des lignes métiers.

Dialogue avec les autorités de régulation

Dans le cadre de nos activités, nous sommes engagés à travailler au quotidien et en étroite collaboration avec les autorités de régulation.

En effet, le dialogue continu et permanent avec les autorités de tutelle et le GPBM aide CDG Capital à mieux appréhender et anticiper les évolutions réglementaires et certaines problématiques de la place.

CDG Capital est un partenaire dynamique et réactif des régulateurs. Ses collaborateurs échangent et communiquent régulièrement avec BAM, l'AMMC et la CNDP et participent activement aux chantiers et réunions de la place.

Enfin, les collaborateurs de la banque participent également, selon le métier exercé, activement aux différentes commissions du GPBM.

Maîtrise des risques opérationnels

CDG CAPITAL dispose d'un dispositif de gestion de ses risques opérationnels se traduisant par la mise en place d'un dispositif organisationnel dédié, l'établissement de cartographie des risques opérationnels et le suivi des incidents remontés.

En se conformant à la politique de gestion des risques opérationnels et aux deux dispositifs de gestion des risques opérationnels et des incidents opérationnels déployés, la Direction Globale de Gestion des Risques via l'entité Risque opérationnel et PCA assure, le déploiement et la mise à jour de cartographies de risques opérationnels et la gestion des incidents opérationnels survenus au courant de l'année.

La gestion du risque opérationnel fait partie intégrante de la gestion des projets de la banque et de la mise en service de nouveau produit.

Enfin, la gestion de la continuité d'activité et la mise en condition opérationnels du dispositif est un objectif permanent de la structure.

Un dispositif de contrôle en constante amélioration

L'année 2021 a été marquée par le rattachement de la Direction Contrôle Permanent à la Direction Générale, ce rattachement permet d'appuyer davantage son indépendance eu égard aux entités opérationnelles tel que préconisé au niveau de l'article 25 de la circulaire N°4/W/2014 de Bank Al Maghrib.

En sus, le plan de contrôle déroulé poursuit des orientations autour de trois axes stratégiques: l'amélioration continue des référentiels de contrôle, le renforcement de la couverture du dispositif de contrôle de premier et deuxième niveaux et son adaptation régulière aux évolutions de l'environnement (économique, opérationnel et réglementaire), ainsi que l'optimisation des moyens alloués à travers l'extension de la solution dédiée au contrôle permanent et la digitalisation des processus de contrôle.

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

L'audit interne est une fonction indépendante qui donne l'assurance raisonnable à l'organe de gouvernance sur le gouvernement d'entreprise, la maîtrise des risques et le dispositif de contrôle.

La fonction Audit Interne est rattachée hiérarchiquement au Directeur Général et fonctionnellement au Président du Comité Audit et Conformité. Son responsable est secrétaire de ce Comité, qui se tient au moins 4 fois par an pour approuver les comptes et suivre les reporting de l'audit, de la conformité et du contrôle permanent.

Dès 2019, les process de l'audit interne ont été certifiés par l'IFACI 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.

Le programme qualité de la direction comprend en plus des actions de certifications, des auto-évaluations régulières ainsi que des évaluations par la Direction de l'Audit de la maison mère, CDG.

Éthique et déontologie

Organe vital de notre capital immatériel, la réputation de notre banque est au centre de nos préoccupations. A CDG Capital nous sommes convaincus que la construction et la protection de notre image sont intimement liés à notre capacité à susciter l'adhésion et à inspirer la confiance de l'ensemble de nos parties prenantes.

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

L'ensemble de ce dispositif fait l'objet d'une actualisation régulière, en fonction de l'évolution des activités de la banque et de son environnement.

Règles de bonne conduite

Le Code de Déontologie et d'Ethique définit les règles de bonne conduite et de saine gouvernance des activités et métiers, devant être observés par les Collaborateurs dans le cadre de l'exercice de leurs activités.

Intégrité de marché

CDG Capital précise les dispositions applicables en matière de prévention contre toutes pratiques portant atteinte à l'intégrité des marchés financiers, incluant les opérations d'initiés (transmission et utilisation d'informations privilégiées) et les manipulations de marché (manipulation de cours, diffusion de fausses informations) dans le cadre du code de déontologie applicable aux traders. Il doit leur servir de guide dans la conduite de leurs activités.

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 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. Des mesures organisationnelles, administratives et déontologiques sont ainsi mises en œuvre.

La lutte contre la corruption

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

- Un code de déontologie et d'éthique qui énonce des normes, règles et principes qui doivent gouverner la conduite de tous les collaborateurs ;
- Une 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 au profit des collaborateurs 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 ;
- Une procédure d'alerte professionnelle qui permet aux collaborateurs de communiquer en toute confidentialité, par l'intermédiaire de la Direction Conformité, leurs préoccupations sérieuses et légitimes concernant des pratiques douteuses, contraires à la déontologie ou illégales.

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

- Atteinte aux règles de concurrence, conflits d'intérêts, délits d'initiés ;
- Falsification de documents, comptes ou rapports d'audit ;
- Vol, fraude, corruption ou détournements de fonds ;
- Discrimination ou harcèlement.

Lutte contre le blanchiment des capitaux et du financement du terrorisme

CDG capital accorde un intérêt particulier au respect de la sécurité financière qui inclue la connaissance des clients, la surveillance des opérations, ainsi que le respect des embargos et les sanctions internationales.

A cet égard, l'année 2021 a été marquée par plusieurs actions menées sur ce volet dans le cadre de la mise en œuvre de la feuille de route issue du projet de mise en conformité du dispositif de lutte contre le blanchiment des capitaux et du financement du terrorisme aux évolutions réglementaires en la matière de LBC-FT

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 avons mené, en 2021, une campagne 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 posture de communication responsable

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

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

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

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

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

Nous orientons également nos actions de communication interne vers des canaux et des supports dématérialisés, assurant ainsi une large diffusion de nos messages tout en gardant une stratégie de communication digitale cohérente. Nous avons ainsi mis à la disposition de nos collaborateurs un blog interne, média dédié, sur lequel sont consignées toutes nos communications internes : actualités business, état d'avancement des projets CDG Capital, témoignages, communications autour du dispositif « COVID », flash infos...

- **Une communication digitale**

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

- **Capsule RSE**

Dans une approche de transparence, et dans un esprit de communication responsable envers nos différentes parties prenantes, nous élaborons annuellement une capsule RSE que nous diffusons aussi bien en interne (Point annuel CA et Blog interne) que sur nos réseaux sociaux. Dans cette capsule, nous présentons 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**

En 2021, CDG Capital lance les « Kapital Talks » des podcasts consacrés aux sujets de Finance Durable et Responsable. Ces podcasts sont diffusés sur notre page LinkedIn.

Préserver la confiance de nos clients

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

Une consécration gage de notre engagement continu envers nos clients

Une nouvelle consécration pour CDG Capital et sa filiale CDG Capital, spécialisée en gestion d'actifs, qui viennent de se voir décerner 12 trophées* lors de la dernière édition des « Lipper Mena Markets 2021 Fund Awards » à Dubai.

CDG Capital continue ainsi à se distinguer par ses solides performances ajustées aux risques dans toute la zone MENA. Une distinction qui vient, encore une fois, démontrer la performance solide et durable délivrée par CDG Capital à sa clientèle.

Un rating d'excellence confirmant la qualité de nos activités de gestion d'actifs

Fitch confirme la note « Excellent » de CDG Capital pour la gestion d'actifs en 2021.

En effet, cette année encore, l'agence de notation Fitch Ratings confirme 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.

CDG Capital demeure ainsi l'unique acteur marocain ayant certifié cette activité, confirmant son positionnement de leader alliant performance et responsabilité.

Des solutions digitales sécurisées

Pour construire une expérience client différenciante et adaptée, CDG Capital s'est engagée dans une transformation profonde de son patrimoine technologique afin de réussir une ouverture sécurisée sur son écosystème de clients et de partenaires.

Cette transformation s'appuie sur des solutions sécurisées et des capacités technologiques digitales telles que les API (Application Programming Interface), les Microservices, le Cloud d'Entreprise ou le DevOps (union du « development » et des « operations » dont l'objectif est de favoriser une meilleure communication entre les deux équipes). De véritables atouts stratégiques qui nous permettent

d'accélérer le déploiement de nouveaux produits et services répondant aux attentes et contraintes de nos clients.

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

Un traitement efficace des réclamations clients

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

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

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

Une évaluation continue de la relation client

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

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

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

Un accompagnement sur mesure en temps de crise

En 2021, et pour continuer à faire face à la situation de crise sanitaire actuelle, nos équipes se sont engagées dès le début de la pandémie à assister au mieux l'ensemble de nos clients à prévenir ou réduire l'incidence de la crise sur leurs activités.

Cet appui s'est notamment traduit par un suivi régulier de l'impact de la crise sanitaire sur les portefeuilles de placement de notre clientèle, l'adoption d'outils technologiques adaptés pour assurer une continuité opérationnelle fluide et agile soutenue par l'engagement fort de nos équipes, et d'une contribution active dans le cadre des instances de gouvernance des sociétés des participations pour la mise en place d'un dispositif de sortie de la crise.

Des collaborateurs au cœur de notre démarche

Notre profil humain

Nous comptons 212 collaborateurs en contrat à durée indéterminée, dont plus de 96% sont des cadres.

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

Indicateur	2019	2020	2021
Effectif par branche d'activité :			
CDG Capital et filiales	204	207	212
CDG Capital	158	158	160
CDG Capital Gestion	31	34	36
CDG Capital Bourse	16	15	16
Répartition par nature du contrat de travail			
CDI	100%	100%	100%
CDD	-	-	-
Intérimaires			
CDG Capital	6,4%	6,0%	6,8%
CDG Capital Gestion	0%	0%	0%
CDG Capital Bourse	31,3%	33%	31,3%

Avec un taux de 100% de contrat d'embauche en CDI, CDG Capital confirme son engagement à assurer une stabilité à ses collaborateurs, en leur permettant d'avoir un revenu pérenne, mais également de leur apporter une meilleure protection grâce aux différents avantages rattachés à ce type de contrat (congés payés, couverture médicale et sociale, et autres avantages sociaux).

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

Indicateur	2019	2020	2021
Répartition par catégorie			
Directions	21,1%	24%	23,1%
Cadres	74,5%	72,8%	73,7%
Employés	4,4%	3,2%	3,1%
Répartition de l'effectif par ancienneté			
<=5	39,2%	39,9%	38,1%
]5;10]	29,9%	25,9%	20 %
]10;15]	30,9%	34,2%	28,1%
]15;20]	-	-	13,7%

Grâce à une politique RH engagée et responsable, CDG Capital a réussi à fidéliser ses collaborateurs. En effet, en 2021, 62% de notre effectif affiche une ancienneté de plus de 5 ans.

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

Indicateur	2019	2020	2021
Nombre de licenciements par catégorie	0	0	1
Directions	-	-	
Cadres	-	-	1
Employés	-	-	
Nombre de démissions par catégorie	20	5	11
Directeurs	2	-	4
Cadres	17	5	7
Agents	1	-	
Nombre de mobilités par catégorie	5	3	1
Directeurs	1	1	0
Cadres	4	2	1
Agents	-	-	0
Nombre de départs négociés par catégorie	4	1	0
Directeurs	2	1	0
Cadres	1	-	0
Agents	1	-	0
Nombre de détachements par catégorie	1	0	1
Directeurs	-	-	1
Cadres	1	-	-
Agents	-	-	-
Nombre de recrutements par catégorie	22	9	16
Directeurs	3	0	3
Cadres	19	9	13
Agents	-	-	-

Favoriser un dialogue social de qualité

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

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

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

- Tenue de réunions périodiques entre les représentants du personnel et la Direction du Capital Humain : 4 au titre de l'année 2021 ;
- Institutionnalisation de réunions entre les représentants du personnel et la Direction Générale ;
- Création d'une adresse mail dédiée à la diffusion des informations et actualités à caractère « Social ».

Indicateur	2018	2019	2020	2021
Nombre de représentants du personnel	6	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 : <ul style="list-style-type: none"> • 150% du traitement annuel pour les célibataires, veufs ou divorcés, sans enfants à charge ;

	<ul style="list-style-type: none"> 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 :	
	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%

■ **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. Une contribution aux intérêts liés aux prêts personnels est accordée aux collaborateurs, selon le même principe de la contribution aux prêts logements, selon les tranches ci-contre.	Du 0 à 50 000 Dhs : 0% De 50 000 à 100 000 Dhs : 4% De 100 000 à 150 000 Dhs : 5%
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	<ul style="list-style-type: none"> • 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
--	--	--

Nos collaborateurs bénéficient également de dons divers :

- 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 Dh
 - 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 dh par enfant à charge de moins de 15 ans

Autres avantages sociaux :

- 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

Au-delà du respect de la législation en matière de droit du travail, CDG Capital a décidé d'aller encore plus loin en accordant à ses collaborateurs encore plus d'avantage, notamment en matière de droit aux congés.

Congé de maternité et de paternité

Pour CDG Capital, la naissance d'un enfant doit impliquer les deux parents. En effet, nous croyons fortement en la nécessité de mettre en place une démarche d'égalité professionnelle bénéficiant aux deux parents et pas uniquement aux mamans. Pour cela, désormais, à l'arrivée de leur nouveau-né, nos collaboratrices bénéficient d'un congé de maternité de 16 semaines (au lieu de 14 semaines réglementaires) ; Quant aux nouveaux pères, leur congé de paternité se voit passer de 3 à 10 jours (à prendre pendant les quatre mois suivant la naissance de l'enfant).

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

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

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

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

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

Notre politique de rémunération comprend :

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

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

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

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

Principe de non-discrimination

Au sein de CDG Capital, et afin de préserver 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, est formellement interdite toute discrimination sur des critères de race, couleur, sexe, âge, croyance, handicap, opinion politique, ou nationalité.

Le harcèlement ou la tentative de harcèlement qu'ils soient sexuels, morales ou autres, font l'objet de mesures disciplinaires.

Recrutement

Notre processus de recrutement est organisé en plusieurs étapes, il s'adapte à la nature de chaque poste à pourvoir, et garantit ainsi une adéquation optimale entre postes et profils. 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. Aussi, et afin de faciliter l'intégration de nos nouvelles recrues, nous avons mis en place un système de parrainage qui aide également à développer le sentiment d'appartenance à l'entreprise.

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

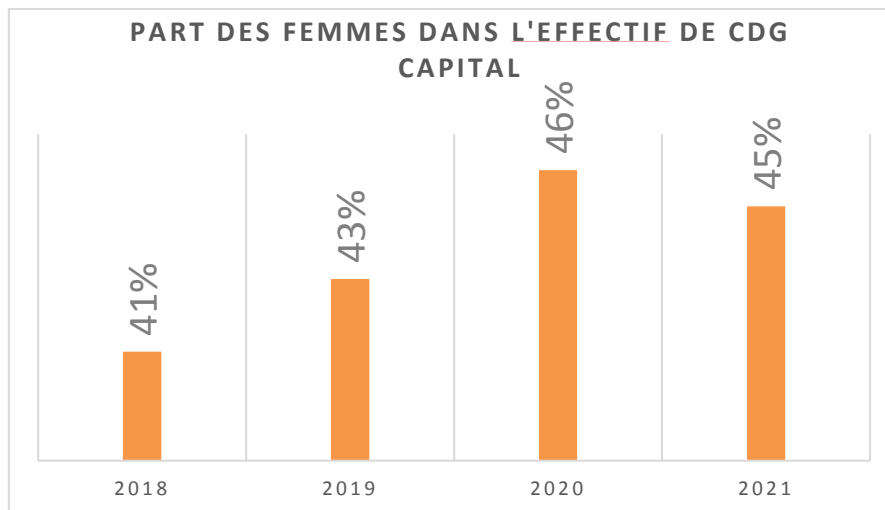
Pour repérer les meilleurs profils, nous assurons une présence forte dans les bassins d'emploi traditionnels : salons, foires, et forums nationaux et internationaux et également sur les réseaux sociaux professionnels de type LinkedIn. Pour les attirer, nous communiquons autour de notre qualité d'employeur responsable ; une communication que nous poursuivons auprès de nos collaborateurs en poste, qui sont nos premiers ambassadeurs. Parallèlement, et toujours dans le but de renforcer l'attractivité de notre entreprise auprès des jeunes, nous accueillons chaque année des étudiants issus de grandes écoles nationales et étrangères qui viennent effectuer leur Projet de Fin d'Études aux côtés de nos équipes. Nous contribuons ainsi à favoriser l'insertion professionnelle de ces futurs lauréats.

Genre

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

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

En 2021, les femmes représentent environ 45 % de l'effectif de CDG Capital, part en augmentation depuis 2018.



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 49 % de nos cadres, et 38% de nos directeurs.

Indicateur	2019	2020	2021
Part des femmes parmi les directeurs	37,2%	39,5%	37,8%
Part des directrices parmi les femmes	18,2%	20,8%	19,4%
Part des femmes parmi les cadres	44,8%	48,7%	48,3%
Part des cadres parmi les femmes	77,3%	77,8%	79,1%
Part des femmes parmi les employés	25,0%	20,0%	20,0%
Part des employées parmi les femmes	3,4%	1,4%	1,4%

Part des femmes dans le COMEX

Femmes au sein du COMEX	Année	Représentativité
	2019	3 sur 6
	2020	3 sur 6
	2021	3 sur 5

Charte Genre

Conscients que l'égalité professionnelle constitue un réel atout pour l'entreprise, nous avons lancé à partir de 2018 une démarche structurée et participative ayant abouti à la formalisation de notre engagement par l'adoption d'une charte genre en 2021.

Signée par Monsieur Hamid Tawfiki, Administrateur Directeur Général de CDG Capital, cette charte affirme notre engagement à favoriser l'égalité et l'équité femmes-hommes professionnelle et le développement de la mixité à tous les niveaux et dans les différentes fonctions de la banque. Cette politique permet de promouvoir la parité entre les femmes et les hommes, et de faire de cette égalité une puissante source de croissance, de performance et d'innovation.

Nous œuvrons ainsi pour la promotion de l'égalité des chances à travers une représentativité équilibrée autant au niveau des effectifs globaux que par direction et par groupe de rôle, une rémunération équitable indépendamment du critère de genre, une évolution professionnelle et progression de carrières de tous les potentiels hommes et femmes, et la sensibilisation des managers et collaborateurs sur l'importance de la diversité des genres.

Enfin, grâce à la mise en œuvre de notre Charte Genre, nous pourrons :

- 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.

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.

L'atelier de sensibilisation organisé en faveur des managers de CDG Capital 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.

Engagement externe sur le genre

Campagne #Morocco4Diversity

En 2021, CDG Capital a pris part à la campagne #Morocco4Diversity initiée par la CGEM et l'IFC. Cette campagne a pour objectif de renforcer l'employabilité des femmes et promouvoir la diversité des genres dans le secteur privé marocain, pour une croissance inclusive.

En effet, comme en témoignent nos différentes initiatives en la matière, la parité est un enjeu majeur pour CDG Capital. Nous œuvrons chaque jour pour créer un environnement de travail où l'égalité des genres est priorisée et mise à l'honneur, car il s'agit d'un droit fondamental. Ainsi, notre participation à cette campagne, s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue, à travers laquelle nous nous engageons à ancrer la diversité au sein de notre banque et à rappeler que prendre conscience des stéréotypes véhiculés dans la société ou en entreprise permet de les déconstruire.



Personnes en situation de mobilité réduite

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

Forum Handicap Maroc

Chaque année, l'association Espoir Maroc organise un forum de recrutement dédié à des candidats en situation de handicap : « Handicap Maroc ». Dès 2019, CDG Capital a pris part à cet événement, confirmant ainsi son positionnement en tant que banque responsable, qui met sa politique RH au service de l'intégration des personnes sous handicap au monde du travail.

Diagnostic Accessibilité Personnes à Mobilité Réduite « PMR »

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

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

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

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

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

« Nos talents sont notre capital le plus précieux. Ils sont les créateurs de valeur et les ambassadeurs de nos valeurs Excellence, Citoyenneté et Responsabilité vis-à-vis de nos parties prenantes. Forts de cette conviction, nous sommes engagés à donner du sens à leur action au quotidien et à leur offrir un cadre qui favorise le bien-être et la libération du potentiel. Pour nous, il est tout à fait évident que cet engagement soit au cœur de notre politique RSE. »

Itimad Ouazzani

Directeur Général Adjoint en charge du pôle Ressources Transformation

Dispositif PCA Pandémie

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

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

Médecin du travail

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

Parallèlement et afin de faire face à tout risque d'accident pouvant survenir au niveau de nos locaux, notre médecin du travail a dispensé une formation "Sauveteur Secouriste du Travail" (SST) au profit d'un certain nombre de nos collaborateurs, qui sont désormais en mesure de dispenser les gestes de premiers secours.

Indicateur	2019	2020	2021
Nombre d'accidents du travail	0	0	1

Ergonomie et espace de travail

CDG Capital dispose d'une charte d'ergonomie comprenant des conseils à destination de ses collaborateurs pour les aider à disposer au mieux de leur espace de travail. Cette charte apporte des solutions pratiques et concrètes pour réduire les accidents du travail et améliorer la sécurité de tous ; elle traite notamment de l'architecture des postes de travail, des postures de travail à adopter, des environnements thermique, sonore et lumineux, et des espaces de circulation.

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

Cellule d'écoute et webinaires Bien-Être

Dans le contexte de crise sanitaire dans lequel nous vivons depuis près de deux ans, et afin de renforcer davantage sa contribution au bien-être de ses collaborateurs, CDG Capital a mis en place une cellule d'écoute et de soutien. En effet, afin de lutter contre les impacts de la situation sanitaire actuelle et de ses conséquences éventuelles en termes de stress, d'anxiété, de surmenage, d'isolement..., nous avons fait appel aux services d'un coach spécialisé en Rapid Transformation Therapy (RTT). Ce dernier est à la disposition des collaborateurs qui le souhaitent, pour leur apporter un accompagnement professionnel et les aider à faire face aux difficultés qu'ils pourraient rencontrer.

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

Charte de déconnexion

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

A CDG Capital, nous croyons fortement en l'importance du bon usage et de la régulation des nouvelles techniques de communication pour assurer le bien-être de nos collaborateurs aussi bien au travail qu'en dehors. 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'engage 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. Suite à la publication de notre charte de déconnexion et afin d'accompagner sa mise en application, nous avons organisé un webinaire autour du thème « Droit à la Déconnexion : équilibre vie professionnelle et vie personnelle. » Grâce à ce webinaire, nous avons pu sensibiliser nos collaborateurs aux enjeux et bonnes pratiques liées 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.

Télétravail

Face à la crise sanitaire, CDG Capital a déroulé son plan de continuité d'activité en renforçant ses ressources informatiques pour permettre le recours massif au télétravail, total ou partiel. En effet, face à l'évolution de la pandémie Covid 19, nous avons adopté une revue de notre organisation de travail et de nos modes de production et de collaboration pour assurer une continuité de notre activité.

Pour ce faire, les horaires de travail ont été aménagés et les moyens matériels mis à disposition des collaborateurs afin de leur permettre d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions possibles. Aussi, et pour assurer la réussite de la mise en œuvre du télétravail, CDG Capital a élaboré un Guide interne au profit de l'ensemble des collaborateurs de la banque. Ce guide vient définir les champs d'application du télétravail, les modalités du travail à distance, les dispositifs de contrôle mis en place, les normes et règles à observer, ainsi que l'application de ce nouveau mode de travail aux processus opérationnels de la banque.

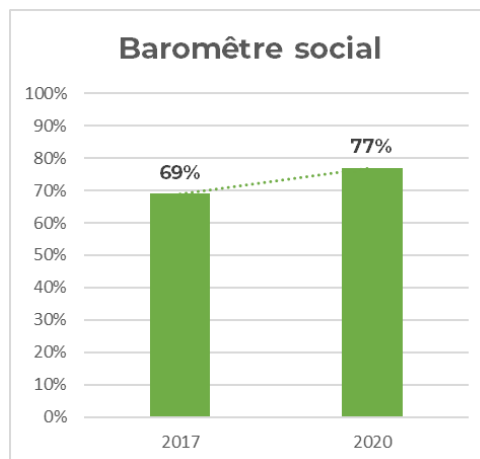
Service de restauration

Compte tenu des contraintes sanitaires liées à la pandémie, CDG Capital a mis à la disposition de ses collaborateurs travaillant sur site un service de restauration collective. Ce service assure la livraison de coffrets repas, limitant ainsi les déplacements de nos collaborateurs et les risques sanitaires.

Baromètre Social

La réalisation d'un baromètre social vient accompagner les efforts déployés par la banque pour assurer un environnement de travail sain et agréable à ses collaborateurs. Cette enquête, que nous réalisons tous les 3 ans, permet d'évaluer la satisfaction interne. En effet, les résultats de cette enquête nous permettent d'apprécier les éléments pertinents de la vie de l'entreprise qui ont un impact sur nos collaborateurs, ainsi que sur le bon déroulement de nos activités.

Ainsi, et grâce à la prise en compte des résultats de ces enquêtes, nous avons pu, entre 2017 et 2020, améliorer significativement l'image de notre banque auprès de nos collaborateurs. En effet, CDG Capital bénéficie d'une image positive en constante amélioration auprès de ses collaborateurs.



Source : Baromètre Social CDG Capital (2017 et 2020)

Valoriser les potentialités et développer les talents

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

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

Formation

Notre plan de formation, désormais triennal, comprend un large spectre de sujets allant des compétences métier au développement personnel.

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

Nous offrons ainsi 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.

Indicateur	2017	2018	2019	2020	2021
Part des salariés ayant bénéficié d'une formation	58,9%	53,3%	81,8%	80%	71%
Part du budget de formation par rapport à la masse salariale	1,7%	1,3%	1,6%	1,2%	1,7%

Formations ONE CDG

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.

Programmes de formation ONE CDG 2020 -2021	ONE Print	Making Leaders	Passeport d'intégration, Carrière et Mobilité
Nombre de participants	5	22	32
Profil des participants	Directeurs Dirigeants	Directeurs	Cadres et Cadres Supérieurs

Gestion de carrières

Notre gestion de mobilité de carrière suit une approche structurée dans le cadre de comités RH dédiés. Ces comités tiennent compte aussi bien de la performance durable de nos managers, de leurs souhaits d'évolution, que de leur potentiel à pouvoir évoluer rapidement vers des niveaux de responsabilités importants. Selon les aspirations de carrière de chacun, et grâce à la diversité des métiers de la banque, nos collaborateurs peuvent bénéficier d'une large palette d'opportunités d'évolution interne intéressante, venant ainsi nourrir l'employabilité de nos collaborateurs et améliorer leurs perspectives de carrière.

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

- **Une évaluation annuelle de la performance :** Lors de cette évaluation, manager et collaborateur font le bilan de l'année écoulée en termes de réalisations, d'attentes du collaborateur et de besoins en compétences techniques, comportementales et transverses. Cette rencontre est un moyen de reconnaissance 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.

Préservation de notre environnement et soutien de nos communautés

Mesurer et alléger notre empreinte environnementale

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

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

Bilan Carbone 2

Dans le cadre de la lutte contre le réchauffement climatique et de son engagement en faveur d'une transition bas-carbone, et après un premier Bilan Carbone (BC1) réalisé en 2018, CDG Capital a lancé en 2021 son second bilan carbone (BC2). Ce bilan évalue les émissions générées par CDG Capital et ses filiales, CDG Capital Gestion et CDG Capital Bourse, sur le territoire national.

Conformément à sa nouvelle orientation progressive vers la SBTi¹ (Science-Based Target initiative) et afin de s'aligner sur les recommandations de la TCFD² (Task Force on Climate related to Financial Disclosures), CDG Capital a tenu à intégrer tous les postes significatifs du SCOPE 1, 2 et 3 dans sa comptabilisation GES.

- Scope 1 - Emissions directes de GES (sources détenues ou contrôlées) : flotte de véhicules appartenant à l'entreprise, énergies utilisées dans la production ;
- Scope 2 - Emissions indirectes de GES : liées à la consommation d'électricité, de vapeur, chaleur ou froid ;

¹ SBTi – La Science Based Targets Initiative est issue d'une collaboration entre le CDP, le Global Compact, le World Resource Institute, WWF et un des engagements We Mean Business, dont l'objectif est que la fixation d'engagements fondés sur la science devienne une pratique entrepreneuriale classique.

² 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.

- Scope 3 – Autres émissions indirectes de GES : issues des sources n'appartenant pas ou non contrôlées par l'entreprise (déplacements professionnels, déplacements domicile/travail, transport des marchandises, déchets...).

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 Siège et Filiales	Total CDG Capital	Siège	CDG Capital Bourse	CDG Capital Gestion
Total tCO ₂ e (2020)	701,13	548,02	69,99	83,13
Effectif (2020)	206	158	15	33
Empreinte Carbone par employé (2020)	3,40	3,47	4,67	2,52
<hr/>				
Total tCO ₂ e (2016)	957,50	714,08	106,89	136,53
Effectif (2016)	212	161	17	34
Empreinte Carbone par employé (2016)	4,52	4,44	6,29	4,02

Cette baisse s'explique principalement par l'**effet conjugué** :

- Des efforts de réduction des émissions orientés vers l'économie d'énergie, l'efficacité énergétique et l'optimisation des ressources.
- De l'impact de la crise sanitaire sur les différents postes des émissions de Gaz à Effet de Serre de CDG Capital suite à l'adoption du télétravail et de la baisse des déplacements professionnels au Maroc et à l'étranger.

Compensation Carbone

Parallèlement à la mise en place d'actions de réduction de ses émissions, CDG Capital, via la Fondation CDG, poursuit sa contribution au programme de compensation volontaire carbone mené par la Fondation Mohammed VI pour la Protection de l'Environnement. Ce programme vise à compenser les émissions GES engendrées par les déplacements professionnels et domicile-travail des collaborateurs CDG Capital.

Grâce à sa contribution annuelle à ce programme, CDG a participé à un projet de plantation de palmiers et à l'électrification solaire d'écoles rurales au niveau national, ce qui a permis de compenser environ **183,34 tCO₂e** par an, l'équivalent de près de **26%** de nos émissions CO₂ en 2020.

Capsule Ecogestes

Dans le but de sensibiliser nos collaborateurs au rôle de chacun dans la préservation de l'environnement, nous avons réalisé une capsule animée mettant en avant les gestes et habitudes à adopter au quotidien pour réduire notre impact. Diffusée en interne, cette capsule décrit l'ensemble des réflexes que nous devons adopter, aussi bien au travail qu'à domicile, pour aider à maîtriser nos consommations d'énergie au quotidien.

Indicateurs Environnementaux

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

Evolution de la consommation d'eau entre 2018 et 2021 (Litres)



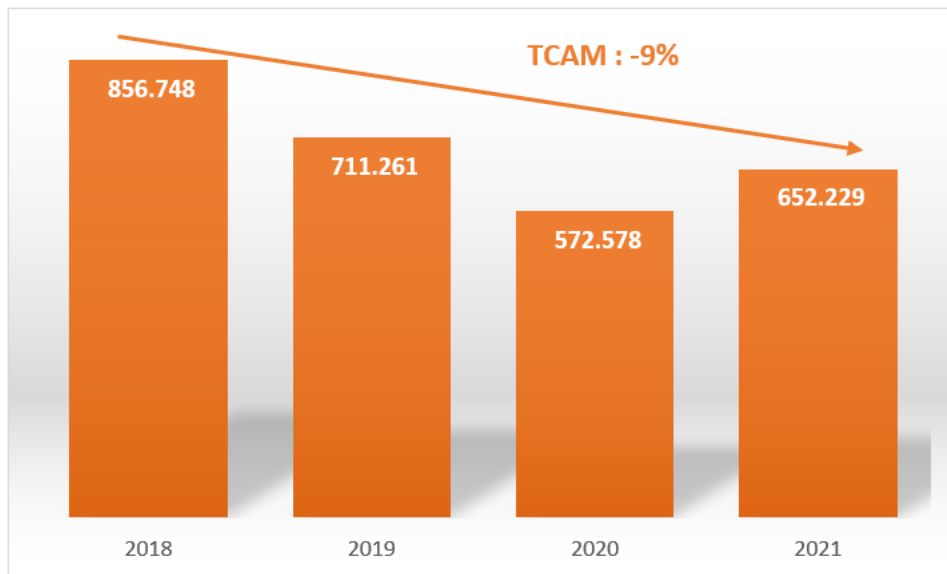
On note une nette diminution de notre consommation d'eau sur les 4 dernières années avec un Taux de Croissance Moyen (TCAM) de -10%. Cette baisse est le résultat du suivi continu de la consommation d'eau, l'installation de robinets à infra-rouge dans certains WC, et l'installation de fontaines à eau filtrée dans nos différents locaux.

Evolution de la consommation de carburant entre 2018 et 2021 (KJ)



Notre consommation de carburant a connu une importante baisse sur les 4 dernières années avec un Taux de Croissance Moyen (TCAM) de -6%. Cette réduction a été réalisée grâce à une gestion efficace et efficiente du parc automobile et aux efforts engagés de sensibilisation des usagés.

Evolution de la consommation d'électricité entre 2018 et 2021 (kWh)



CDG Capital a enregistré une baisse significative de sa consommation d'électricité sur les 4 dernières années avec un Taux de Croissance Moyen (TCAM) de -9%. Cette baisse est principalement due à la révision de la puissance souscrite de 250 KVA à 130 KVA au niveau du siège, et au déploiement d'un éclairage LED et à l'installation d'une Gestion Technique Centralisée (TGC), et de détecteurs de mouvements dans les WC au niveau des filiales.

Evolution de la consommation de papier consolidée entre 2018 et 2021 (Kg)



Sur les 4 dernières années, CDG Capital a réalisé une importante diminution de sa consommation de papier avec un Taux de Croissance Moyen (TCAM) de -39%. Cette diminution est principalement liée à la réduction des achats de papier, et à la baisse des acquisitions de journaux en format papier au profit des abonnements électroniques.

Evolution de la consommation de toners (recyclés) entre 2018 et 2021 (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 -9%.

S'engager pour nos communautés locales

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

Fondation Marocaine de l'Étudiant (FME)

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

Tutorat

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

Ateliers

En 2021, nous avons souhaité soutenir davantage la Fondation Marocaine de l'Étudiant en prenant le temps de partager avec leurs étudiants boursiers nos connaissances, nos expertises et nos expériences pour les accompagner dans leur chemin de vie.

C'est ainsi qu'une dizaine de nos collaborateurs ont animé 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. Des thématiques qui ont suscité l'intérêt des étudiants participants.

Au courant de l'année 2021, 244 jeunes boursières et boursiers ont ainsi pu bénéficier des conseils et expériences des collaborateurs de CDG Capital.

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.

Contacts

Laila Mikou
Directrice Développement Durable
laila.mikou@cdgcapital.ma
0522 23 97 56

Rhoulami Hind
Responsable RSE
h.rhoulami@cdgcapital.ma
0537 66 52 45