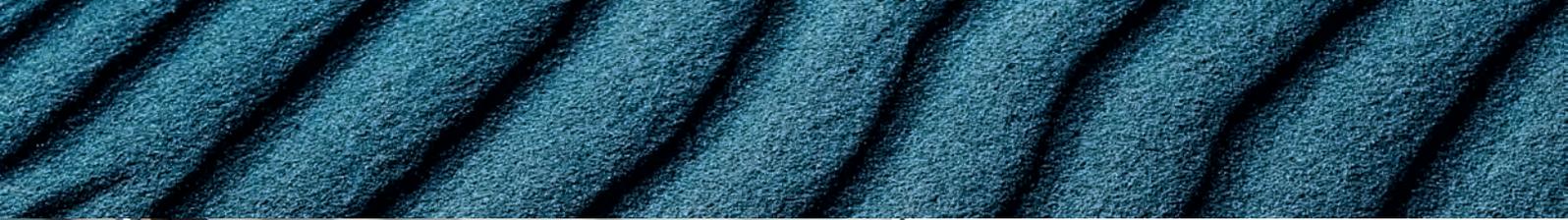




Déclaration de Performance Extra-Financière

EXERCICE 2023

GROUPE **CCF**



GROUPE CCF

Entreprendre ensemble
pour faire avancer et aboutir vos projets



Edito



Chers collaborateurs, clients, partenaires et investisseurs,

L'année 2023 a été une année très riche pour notre Groupe avec la finalisation du projet de renaissance du CCF, la reprise de nos activités de financements spécialisés ainsi que le renforcement de notre engagement en matière de responsabilité sociale et environnementale.

Je suis très fier de vous présenter la Déclaration de Performance Extra-Financière de notre Groupe CCF (ex My Money Group) et de partager avec vous les progrès réalisés tout au long de l'année en matière de responsabilité sociale, environnementale et de gouvernance d'entreprise.

En effet, nous avons continué à déployer et renforcer notre stratégie RSE qui repose sur 4 piliers :

- Nous nous engageons pour la société et pour nos collaborateurs en cultivant l'épanouissement, la bienveillance et en favorisant l'engagement sociétal : le groupe a ainsi organisé plus de 25 masterclass au cours de l'année sur des thématiques telles que la diversité et inclusion, l'éducation. Il a également mis en place des partenariats avec des associations favorisant l'inclusion et organisé des challenges sportifs pour lever des fonds.
- Nous agissons pour des pratiques éthiques en œuvrant de façon loyale et éthique, notamment avec la mise en place d'une charte d'achats responsables en 2023.
- Nous nous investissons pour la planète en mesurant et réduisant notre empreinte environnementale, ainsi le groupe a réalisé le calcul de son bilan carbone sur l'ensemble de ses 3 scopes en 2021 et 2022.
- Nous innovons pour accompagner nos clients et partenaires dans leur transition environnementale à travers un conseil de qualité et des offres et services innovants. C'est un axe que nous souhaitons renforcer dans le futur.

Vous trouverez le détail de nos actions dans notre DPEF ci-après.

Toutes ces réalisations sont possibles grâce à l'engagement et le travail remarquable de l'ensemble des collaborateurs de notre Groupe que je tiens à remercier chaleureusement.

Enfin je tiens à remercier le Président et tous les membres du Conseil d'Administration, ainsi que notre actionnaire pour leur soutien, leur temps et leur partage d'expertise sur l'ensemble de ces sujets.

Je vous souhaite une excellente lecture.

Niccolò UBERTALLI
CEO de Groupe CCF

FAITS MARQUANTS 2023

JANVIER

Mois du mentorat

L'occasion pour Cap Pluriel, notre réseau diversité et inclusion d'initier un partenariat riche de sens avec Proxité, grâce à une opération de mentorat pour les collégiens, lycéens et étudiants.



Journée mondiale contre le cancer

Pendant 1 mois nos collaborateurs se sont mobilisés pour le challenge sportif et solidaire Km for Change au profit d'Imagine for Margo - Children without Cancer. Grâce à tous les km parcourus ils ont collecté plus de 3 858.26 € pour l'association.

FÉVRIER



AVRIL

Semaine olympique et paralympique et journée mondiale de la santé

A l'occasion de la Semaine Olympique et Paralympique et de la Journée de la Santé, nous avons accueilli Thibaut LEGRAIN, fondateur de l'association Hope sportif et solidaire et Camille Prigent, athlète professionnelle de Kayak Slalom.



Journée mondiale de la biodiversité

A cette occasion nous avons eu le plaisir de recevoir Philippe Grandcolas écologue, systématique et biologiste de l'évolution, pour une Master Class sur la biodiversité.

MAI



JUIN

Journée Mondiale Contre la Faim

Plus de 30 collaborateurs ont participé au challenge ACTION CONTRE LA FAIM, sur le Parvis de la Défense. Course, marche, zumba, expérience immersive et yoga étaient au RDV.



Semaine de la Qualité de Vie au Travail

Ces quelques jours ont donné l'occasion à nos collaborateurs de se sensibiliser aux sujets clés de la QVCT : équilibre vie pro/perso, bienveillance et nouveaux modes de management et gestion du stress. Actions : MasterClass, table ronde, Sessions de massages, Kids Day, opération 1 fruit/1 idée.

JUIN



JULIET

Journée mondiale des océans

A cette occasion, nous avons eu la chance d'accueillir Roland Jourdain, Navigateur, lors d'une Master Class et nous avons également participé à notre première fresque de la biodiversité.



SEPTEMBRE

Journée mondiale des premiers secours

Pendant dans cette semaine, nos collaborateurs ont été initiés aux gestes et comportements qui sauvent, en participant à une formation de la Protection Civile.



SEPT-OCT

Semaine Européenne du Développement Durable

Pendant 2 semaines, les collaborateurs de Groupe CCF ont pu s'engager et se sensibiliser à travers plusieurs initiatives : des sessions d'escape game, une Master Class "Comprendre les Enjeux du Climat" et un Forum Mobilité Douce.



Octobre Rose

Comme chaque année Groupe CCF s'est engagé à nouveau pour #OctobreRose à travers plusieurs initiatives. Plus de 4 500 km ont été parcourus et grâce à la mobilisation de nos collaborateurs, 2 837€ ont été reversés à la Ligue Contre le Cancer et 5 000 € à l'institut Curie.

OCTOBRE



NOVEMBRE

Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

A l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, nous avons eu le plaisir d'accueillir Dimitri Jozwicki (athlète avec une infirmité motrice cérébrale spécialiste du sprint), pour une Master Class.



DECEMBRE

Journée mondiale du climat

A l'occasion de la journée mondiale du climat le 8 décembre, nous avons organisé une Masterclass avec Benjamin Martinie (Co-fondateur d'Hourrail et youtubeur) sur son expérience pour encourager chacun à voyager de manière responsable.





Table des matières

01

LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE

1. L'environnement réglementaire
2. Le périmètre de déclaration
3. Présentation du Groupe CCF
4. Valeurs et identité du Groupe

02

NOTRE MODÈLE D'AFFAIRES

1. Un modèle créateur de valeurs
2. Nos métiers
3. Intégration du Groupe CCF au sein de l'industrie bancaire
4. Perspectives stratégiques

03

RISQUES ET ENJEUX EXTRA-FINANCIERS

- Pilier 1 : Employeur Engagé
- Pilier 2 : Partenaire Éthique
- Pilier 3 : Acteur Climatique
- Pilier 4 : Banquier Innovant

04

TAXONOMIE

Informations requises au titre de l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (dit « Taxonomie ») et du règlement délégué (UE) 2021/2178

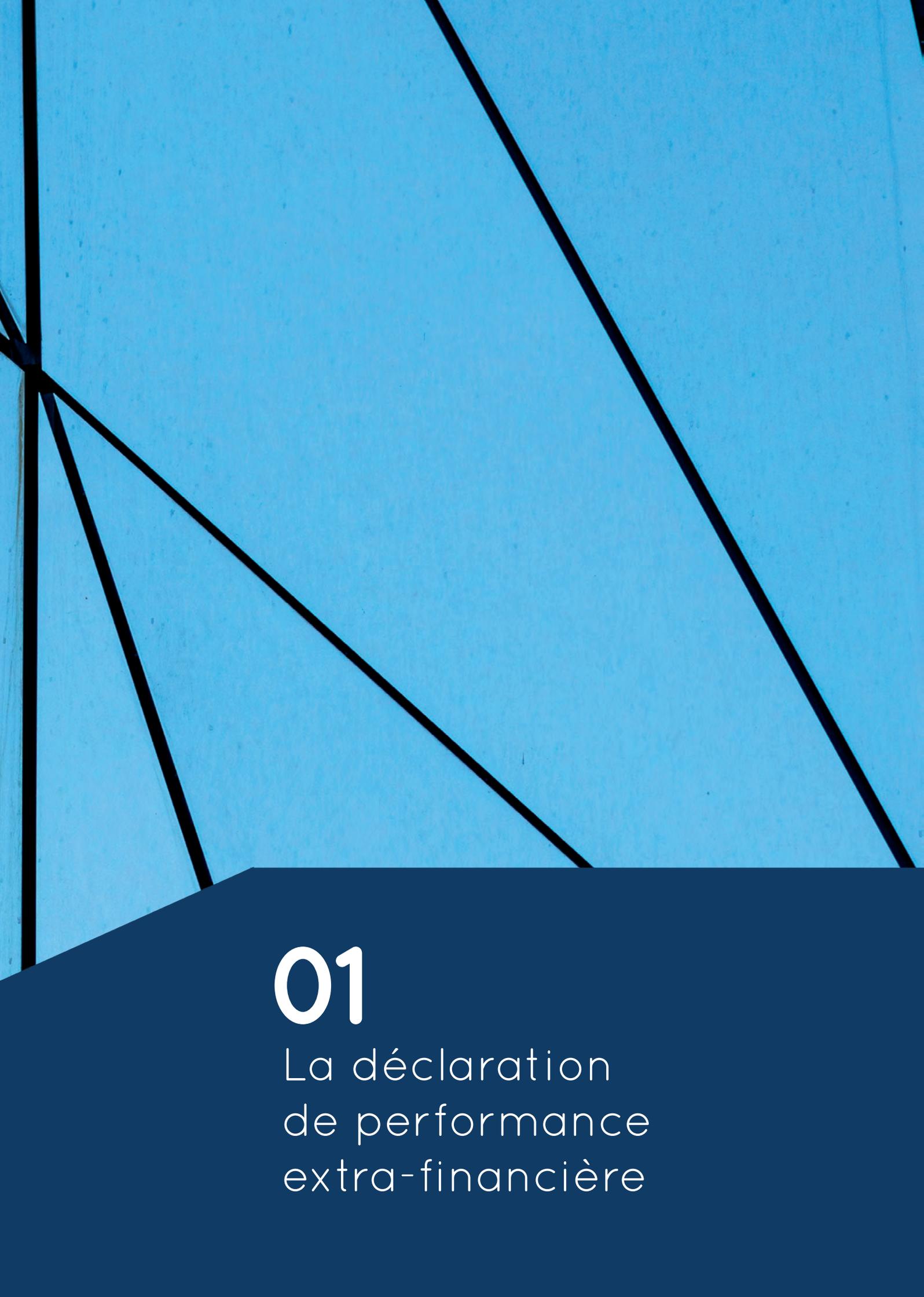
05

NOTE METHODOLOGIQUE

06

ANNEXES





01

La déclaration
de performance
extra-financière

1. L'environnement réglementaire

Les bases légales du dispositif de déclaration de performance extrafinancière (DPEF)

Le dispositif de déclaration de performance extra-financière (DPEF) s'est substitué depuis l'exercice clos le 31 décembre 2018, au rapport sur la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) afin de permettre une communication dynamique et adaptée à chaque acteur économique.

L'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 a en effet assuré la transposition en droit interne français de la directive européenne « RSE » (directive 2014/95/UE relative à la publication d'informations extra-financières par les entreprises) et défini le contenu et le champ de la déclaration de performance extra-financière. Cette ordonnance a notamment revu le périmètre des sociétés concernées et simplifié le dispositif de vérification des informations publiées pour se concentrer sur les grandes entreprises. Par ailleurs, les filiales sont désormais exonérées sur une base individuelle dès lors que leurs informations sont présentées par leur société mère, de façon consolidée.



La société CCF Holding (anciennement Promontoria MMB) (« la Société »), maison mère du Groupe CCF (anciennement My Money Group), se trouve ainsi assujettie, en sa qualité de compagnie financière holding, aux obligations d'informations relatives à sa performance extra-financière car dépassant au niveau consolidé les seuils fixés par l'article R.225-104 du Code de commerce.

Le périmètre de la présente déclaration de performance extra-financière correspond en conséquence à celui de la consolidation financière de CCF Holding tel que présenté ci-après et avec les limites présentées au niveau de chaque indicateur dans la note méthodologique.

Par voie de conséquence, les obligations énoncées aux articles L.225-102-1 et L.511-35 du Code monétaire et financier (modifié par l'ordonnance n°2020-1142 du 16 septembre 2020), R.225-104 (modifié par le décret n°2020-1742 du 29 décembre 2020) R.225-105-1 du Code de commerce (modifiés par le décret n° 2017-1265 du 9 août 2017) s'appliquent à CCF Holding en qualité de société consolidante déclarante ainsi qu'aux entités entrant dans son périmètre, formant ensemble « Groupe CCF » (le Groupe).

La société CCF Holding a désigné KPMG S.A. en qualité d'organisme tiers indépendant chargé de vérifier, conformément aux dispositions de l'article R.225-105-2 du Code de commerce, la conformité de la présente déclaration de performance extra-financière ainsi que la sincérité des informations contenues pour l'exercice 2023.

La présente déclaration est annexée au rapport de gestion consolidé relatif à l'exercice 2023, de CCF Holding soumis à la validation du conseil d'administration de la Société déclarante, le 24 avril 2024. Elle sera consultable pendant 5 années sur le site internet de la Société.

Le contenu de la déclaration et démarche

Conformément aux exigences liées à la déclaration de performance extra-financière, la Société présente ci-après son modèle d'affaires ainsi que les principaux risques et enjeux extra-financiers liés à ses activités.

Le Groupe CCF a souhaité renforcer sa démarche de responsabilité extra-financière en la plaçant au plus près de ses activités. A cet effet, le Groupe a réalisé en 2022 sa matrice de matérialité, afin d'identifier les risques extra-financiers auxquels il est exposé sur l'ensemble de sa chaîne de valeur.

Cette démarche est complémentaire des cartographies des risques déjà suivies par le Groupe (risque stratégique, risque de crédit, risque financier, risque opérationnel et de non-conformité, etc.) conformément à la réglementation bancaire qui lui est applicable.

L'ensemble de la démarche est détaillé dans la partie III. 4. Perspectives Stratégiques de ce document. La démarche d'identification des enjeux et risques extra-financiers a été réalisée en quatre étapes :

o définition du périmètre des enjeux et risques extra-financiers : identification de risques et enjeux pouvant avoir un impact significatif sur le Groupe, ou que le Groupe fait porter sur la société au sens large.

Cette identification a été faite à partir des résultats du reporting « RSE » du groupe, des enjeux du secteur, des sujets globaux émergents ainsi qu'à partir d'une liste d'enjeux RSE issus de l'ISO 26000, et en concertation avec les différentes directions du groupe. Ce travail a permis d'assurer la cohérence des risques identifiés avec le secteur d'activité, les implantations géographiques et les principaux enjeux du Groupe.

o priorisation des enjeux et risques extra-financiers à travers des entretiens parties prenantes internes et externes.

o évaluation des risques : chaque risque a fait l'objet d'une évaluation selon une approche homogène à celle déployée par la direction des risques du Groupe. Tous les risques ont ainsi été abordés sur deux critères : le niveau de risque inhérent à la survenance du risque et le niveau de maîtrise de ce risque.

o hiérarchisation des risques : sur la base des évaluations réalisées, ont été identifiés et hiérarchisés, en concertation, plusieurs risques extra-financiers prioritaires qui sont repris dans la présente déclaration. La cartographie des risques du groupe (RCSA) est revue et validée annuellement par les Dirigeants effectifs puis par les Conseils d'Administration de chaque société du Groupe CCF sur recommandation du Comité des Risques.

Pour se prémunir des risques et des enjeux ainsi identifiés, le Groupe s'appuie sur des politiques existantes ou mises en place en 2023, ainsi que sur des initiatives ciblées, partie intégrante de sa stratégie RSE, ayant conduit à des actions générales ou spécifiques, dont les modalités et les résultats sont exposés dans le présent document.

Les informations sont développées ci-après sous quatre piliers, regroupant les principaux risques et enjeux extra-financiers auxquels est confronté le Groupe, en termes sociaux, sociétaux et environnementaux.

o Employeur Engagé : Ce volet social présente la politique sociale interne du Groupe mise en œuvre afin d'attirer et de conserver des collaborateurs talentueux, les accompagner tout au long de leur carrière et leur permettre d'évoluer.

Le Groupe veille, par un dispositif de formation ambitieux, à s'assurer que ses collaborateurs sont formés pour garantir le plus haut niveau de service, la diffusion de ses valeurs et de son éthique, mais également leur développement personnel.

o Partenaire Ethique : Ce volet reprend les risques et enjeux liés aux activités et aux environnements de marché. Exposé aux nouvelles dynamiques de l'industrie financière, le Groupe poursuit son adaptation aux nouveaux modes de consommation de produits bancaires, notamment à travers la digitalisation.

Soucieux de distribuer ses produits dans le respect des réglementations et de ses règles de conduite en termes d'éthique et de valeurs, le Groupe s'inscrit comme un acteur bancaire responsable.

o Acteur Climatique : Le volet environnemental traite des enjeux liés à l'environnement, de la mesure de l'empreinte carbone du Groupe ainsi que de l'utilisation durable des ressources et du matériel.

o Banquier Innovant : Le volet traite des enjeux liés à l'accompagnement des clients et des partenaires dans leur transition environnementale.



La présente déclaration ne porte que sur les thèmes applicables aux activités et modèle d'affaires du Groupe. En conséquence, les thèmes suivants ne font pas l'objet de développement :

- gaspillage et précarité alimentaire : concernant le site « Tour Europlaza » de Paris La Défense abritant le siège de la Société et de certaines de ses filiales, la gestion du restaurant interentreprises est indépendante du Groupe. Pour les autres sites ou entités, des espaces « réfectoires » dédiés et équipés sont proposés aux collaborateurs ;

- alimentation responsable, équitable et durable : la gestion du restaurant interentreprises du site de Paris La Défense ne relevant pas du Groupe, les mesures visant à encourager une alimentation responsable, équitable et durable sont mises en œuvre par le gestionnaire du site et la société de restauration, et pour certaines en association avec les sociétés utilisatrices. ;

- économie circulaire : le Groupe n'est pas directement impacté par ce sujet, il veille toutefois à ce que ses activités soient assurées en limitant la consommation et le gaspillage des matières premières, telles que le papier et des sources d'énergies non renouvelables ;

- respect du bien-être animal : le Groupe n'est ni directement, ni indirectement, amené à traiter de considérations animales.

Bien que ces thèmes ne soient pas développés dans sa déclaration de performance extra-financière, le Groupe reconnaît leur importance sur un plan général.

2. Le périmètre de déclaration

Ainsi qu'exposé plus haut, le périmètre réglementaire de la déclaration de performance extra-financière est celui de la consolidation formée par la compagnie financière holding, CCF Holding et de l'ensemble de ses filiales opérationnelles, avec les limites précisées dans la note méthodologique développée ci-après.

La présente déclaration étant relative à l'exercice 2023, elle portera en conséquence sur l'ensemble des entités opérationnelles incluses dans le périmètre du Groupe au 31 décembre 2023, soit les entités suivantes :

- L'établissement de crédit CCF (anciennement Banque des Caraïbes), et
- L'établissement de crédit My Money Bank et ses filiales d'Outre-Mer (Sorefi et Somafi-Soguafi) agréées en tant que sociétés de financement ainsi que sur sa filiale MMB SCF, société de crédit foncier.



Au 31 décembre 2023, l'effectif du Groupe CCF s'élève à un total de 989 collaborateurs répartis comme suit :

- CCF Holding : 11 collaborateurs,
- My Money Bank : 602 collaborateurs,
- Somafi-Soguafi : 123 collaborateurs,
- Sorefi : 101 collaborateurs,
- CCF (anciennement Banque des Caraïbes) : 152 collaborateurs.

La société MMB SCF n'a pas de salarié.



3. Présentation du Groupe CCF



Le Groupe CCF (le « Groupe ») s'appuyant sur un siècle d'existence et de savoir-faire opère en acteur indépendant. Il est affilié à la société d'investissement privée Cerberus Capital Management L.P., créée en 1992 et basée à New York.

Depuis quelques années, le Groupe développe une stratégie de croissance, à la fois organique et externe. Présent historiquement sur le marché des financements spécialisés, le Groupe intervient comme banque de détail depuis l'acquisition de CCF (anciennement Banque des Caraïbes). Le Groupe CCF confirme sa volonté de diversifier ses activités en renforçant sa présence sur ce marché à plus grande échelle avec l'acquisition le 1er janvier 2024 des activités de banque de détail d'HSBC en France.

L'année 2023 a été marquée par la renégociation et la finalisation du processus d'acquisition des activités de banque de détail en France de la société HSBC Continental Europe (« HBCE »), de sa participation de 100% dans la société HSBC SFH (France), de sa participation d'environ 3% dans la société Crédit Logement et de certains actifs et passifs, tel que décrits dans le traité d'apport conclu entre les parties le 27 septembre 2023 (l'« Activité Apportée »).

Au cours de l'année 2023, HBCE, CCF Holding et CCF ont décidé de conclure un nouveau Memorandum of Understanding (« MoU ») le 14 juin 2023 et d'amender les projets de contrats qui y étaient annexés, et qui avaient été négociés en 2021, afin de permettre au groupe CCF de respecter ses ratios prudentiels à la clôture de la transaction.

Au titre des contrats renégociés, figurait notamment le Protocole d'Accord (Framework Agreement) conclu le 25 novembre 2021, lequel a fait l'objet d'une refonte le 20 septembre 2023 afin de refléter les éléments figurant dans le nouveau MoU.

Le 27 septembre 2023, les parties ont conclu le Traité d'Apport matérialisant et encadrant le transfert de l'Activité Apportée.

La réalisation effective du transfert de l'Activité Apportée a eu lieu le 1er janvier 2024.

L'organisation du Groupe est donc désormais bâtie autour de deux pôles :

- le pôle de banque de détail, constitué aujourd'hui par CCF.
- le pôle « Financements spécialisés », constitué par My Money Bank et ses filiales,

Ces deux pôles s'appuient sur des fonctions centrales mises en commun (Finance, Juridique, Conformité, Audit, etc) mais sont pilotés de manière indépendante et autonome afin de préserver les spécificités de chacun.

Soucieux d'une bonne gouvernance du Groupe, les Conseils d'administration des différentes entités du Groupe se doivent, au-delà de déterminer les orientations de l'activité et de veiller à leur mise en œuvre, d'être les garants d'une ambition partagée : atteindre l'excellence en matière de conformité réglementaire comme de protection de la clientèle. Pour cela, le Groupe CCF a adopté les standards de gouvernance des superviseurs bancaires français et européens, avec la mise en place outre le comité d'audit constitué au niveau de CCF Holding, d'un comité des risques, d'un comité des nominations et d'un comité des rémunérations constitués aux niveaux des sociétés CCF Holding et de My Money Bank.

Le 19 décembre 2023, par suite de décisions du Conseil d'administration de la société CCF, trois comités spécialisés supplémentaires ont été créés au niveau de CCF, à savoir un Comité des Risques, un Comité des nominations et un Comité des rémunérations.

Le Conseil d'administration de CCF Holding est constitué de huit membres, rassemblant trois nationalités différentes. Il compte 75 % de femmes et est composé en majorité d'administrateurs indépendants. Depuis fin 2021, le groupe a également mis en place un comité ESG. Ce comité réunit différents membres du Conseil d'administration du Groupe ainsi que plusieurs membres du Comité Exécutif. Il se réunit trimestriellement.

De plus en 2022, une direction RSE a été créée afin de structurer et mettre en place la stratégie RSE du groupe. La RSE ou Responsabilité Sociale des Entreprises représente la contribution des entreprises aux enjeux de développement durable.

Le rôle de cette direction est de contribuer à la prise en compte de critères environnementaux, sociaux et de gouvernance dans les grandes orientations de la banque. Ceci en cohérence avec le référentiel ISO 26000.

Que ce soit dans le domaine financier ou dans le domaine extra-financier, l'ensemble des sociétés du Groupe partage des standards d'excellence

opérationnelle, de conformité réglementaire et d'éthique professionnelle. Ces éléments se retrouvent illustrés à travers les valeurs qui guident dirigeants et collaborateurs du Groupe dans leurs actions au quotidien.

4. Valeurs et identité du Groupe



Le Conseil d'administration et le Comité de Direction du Groupe partagent la même conviction : la réussite du Groupe CCF dépend du comportement de chacun de ses collaborateurs. Il s'agit en effet de bénéficier de l'engagement de tous les collaborateurs et de mériter la confiance de ses clients, partenaires, investisseurs et actionnaires. Pour cela, il convient naturellement d'appliquer scrupuleusement lois et réglementations.

Le Groupe souhaite toutefois aller au-delà en veillant à ce que chaque décision soit marquée par le plus profond sens de la responsabilité éthique grâce à une culture d'entreprise construite autour de valeurs solides et appliquées avec rigueur.

C'est dans cet esprit que le Code de conduite du Groupe a été élaboré. Il définit les valeurs et principes qui guident l'entreprise. Il a été établi dans le cadre d'une démarche participative mettant à contribution les collaborateurs de métropole et d'outre-mer. L'enjeu est de favoriser l'adhésion de chacun à ces valeurs, équipe de direction comme collaborateurs, afin de poursuivre les efforts de transformation et de croissance engagés tout en restant les dignes héritiers de notre histoire centenaire.

Affirmer ses engagements avec conviction dans son Code de conduite illustre la volonté du Groupe de demeurer un acteur financier responsable qui construit son avenir et ses succès sur une base solide en termes d'éthique professionnelle et d'intégrité.

- Participer à la mise en place du changement.
- Être en veille dynamique.
- Investir dans les talents et la formation.

- Saisir chaque opportunité de croissance.
- Tester, partager et décider avec agilité.
- Innover avec nos collaborateurs et nos clients.



- Capitaliser sur la culture du résultat.
- Placer la rentabilité au cœur de la création de valeur.
- Atteindre et dépasser les objectifs d'entreprise.

- Reconnaître l'engagement de nos collaborateurs.
- Communiquer en toute transparence.
- S'engager ensemble dans le respect et la diversité.

INTÉGRITÉ & EXPERTISE





02

Notre modèle
d'affaires

1. Un modèle créateur de valeurs

Le modèle d'affaires du Groupe est élaboré en concertation avec les différents Départements du Groupe CCF (Finance, Communication, Ressources Humaines, RSE, Conformité, Juridique, Commerce, Marketing, Services Généraux...). Il est ensuite revu par la Direction Générale avant d'être soumis à l'approbation du Conseil d'administration après recommandation des différents comités, notamment des Comités d'audit et RSE.

Le Groupe s'appuie aujourd'hui sur deux pôles d'activités. D'une part, il développe depuis de nombreuses années ses activités de financements spécialisés, en métropole avec le regroupement de crédits et le crédit immobilier professionnel, et dans les départements d'Outre-Mer avec le crédit automobile et le crédit consommation. D'autre part, le Groupe intervient comme banque de détail depuis l'acquisition de CCF. Cette activité constitue un pilier de sa croissance, notamment suite à l'acquisition des activités de banque de détail en France d'HSBC.

Le Groupe a démontré sa capacité à optimiser et accroître la rentabilité de ses différentes activités, en s'appuyant sur l'expertise de ses équipes et sur des processus opérationnels simplifiés. Cette simplification s'est effectuée ces dernières années au travers d'une digitalisation poussée de ses modes opératoires, le Groupe s'attachant à rester à l'avant-garde des évolutions technologiques dans le monde bancaire.



Pour la commercialisation de ses produits, le Groupe a très tôt privilégié le développement de partenariats avec des acteurs de référence sur chacun de ses marchés. Il s'appuie ainsi en métropole sur un réseau de plus de 300 courtiers indépendants pour distribuer son offre de regroupements de crédits ou ses produits d'épargne.

Dans les départements d'Outre-Mer, ses financements automobiles sont commercialisés directement au sein des concessionnaires. En matière d'épargne, le Groupe a également développé des coopérations avec des fintechs en France et en Allemagne pour diversifier ses canaux de distributions au-delà de ses partenaires historiques. Enfin, dans le cadre de l'acquisition du réseau de banque de détail en France d'HSBC, le Groupe a signé un partenariat avec un grand acteur spécialisé, Arkéa Banking Services, pour la prise en charge des opérations sur la plate-forme informatique de ce prestataire, afin d'offrir à ses clients et partenaires les meilleurs standards en matière de qualité de service et au meilleur coût. Le Groupe reste ainsi à l'avant-garde de l'évolution des canaux de distribution dans les métiers bancaires.



Nos chiffres clés 2023

16%

Ratio de solvabilité

176 M€

PNB¹

989

Employés

6 733 M€

Encours

19 200

Déposants

201 700

Clients

¹PNB : Produit Net Bancaire

Nos métiers

Regroupement de crédits

Des solutions de rachats de crédits, avec ou sans garantie hypothécaire

Crédit à la consommation

Des solutions pour accompagner les clients dans la concrétisation de leurs projets

Épargne

Une gamme de produits d'épargne distribuée par l'intermédiaire d'un réseau partenaire de Conseillers en Gestion du Patrimoine

Financement automobile

Une gamme complète de financement destinée aux particuliers et aux entreprises

Financement professionnel de l'immobilier

Une gamme de financements destinée aux professionnels dans la réalisation de leurs projets

Nos canaux de distribution

Distribution directe en agence

Siège et 5 Agences (DOM)

Distribution directe à distance

48 Conseillers

Distribution intermédiée

697 Distributeurs

Notre proposition de valeur

- Des solutions de crédits simples et personnalisées
- Un groupe d'experts, forts d'une expérience de longue date. Un partenaire proche et réactif qui s'adapte aux besoins de ses clients
- Un acteur de renom qui contribue au développement du crédit en Métropole et Outre-Mer

Nos piliers RSE

Employeur Engagé

S'engager pour la société

Partenaire éthique

Agir pour des pratiques éthiques

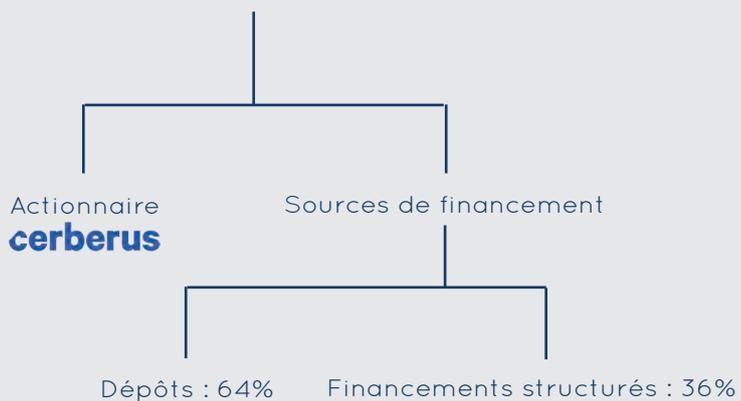
Acteur climatique

S'investir pour la planète

Banquier innovant

Innover pour vos projets

Nos investisseurs



Notre implantation



2. Nos métiers

Le Groupe exerce ses activités de financement et de collecte d'épargne auprès des particuliers et des entreprises. Son développement est centré sur le financement de l'économie réelle tant en métropole qu'en Outre-Mer, via un réseau de près de 400 partenaires apporteurs d'affaires ou en direct auprès de sa clientèle.

Les encours clients (crédit) s'élèvent à 6,7 milliards d'euros au 31 décembre 2023 (sans inclure les encours du CCF, l'acquisition des activités de banque de détail d'HSBC étant intervenue le 1er janvier 2024).

Le total des dépôts de l'activité Epargne s'élève quant à lui à 4,5 milliards d'euros (hors CCF).

Les principales implantations du Groupe CCF sont :

- Paris La Défense (siège social PMMB-MMB) avec plus de 253 collaborateurs,
- Nantes (Centre d'Excellence Opérationnelle MMB) avec plus de 375 collaborateurs,
- Antilles, Guyane et Réunion, avec près de 295 collaborateurs.

Le Groupe CCF est présent sur les activités suivantes :

REGROUPEMENT DE CRÉDITS

Acteur significatif du regroupement de crédits, My Money Bank propose en direct ou par l'intermédiaire de ses distributeurs partenaires IOBs (Intermédiaires en Opération de Banque) une gamme complète d'offres de regroupement de crédits, immobiliers et à la consommation, avec ou sans garantie hypothécaire, avec des offres personnalisées de regroupement de crédits (senior, professions libérales, événements de la vie, financement de nouveaux projets) auprès des particuliers.

Les solutions de regroupement de crédits sont disponibles en métropole et en Outre-Mer.

FINANCEMENT IMMOBILIER PROFESSIONNEL

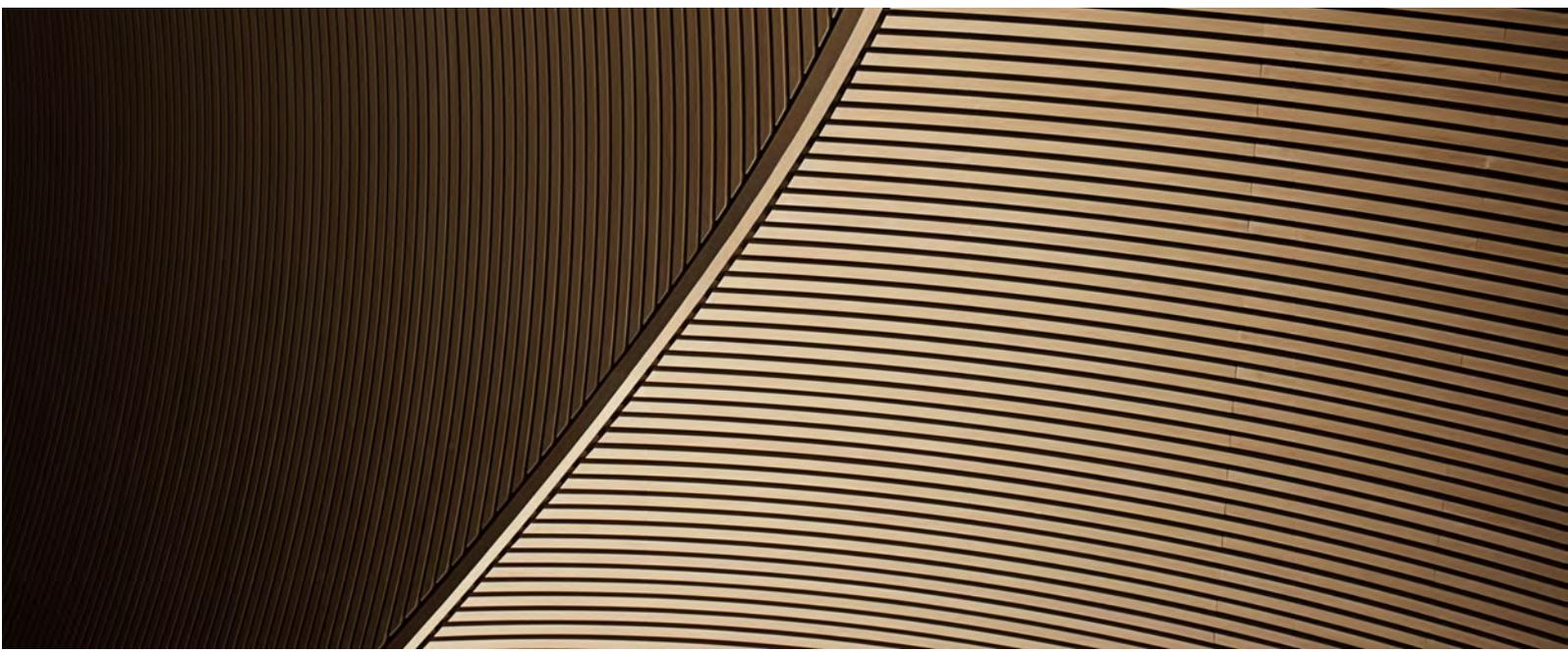
Partenaire spécialisé dans le financement court terme des professionnels de l'immobilier, My Money Bank intervient aux côtés d'acteurs du marché (marchands de biens, promoteurs...) sur différentes classes d'actifs (immobilier résidentiel, immobilier de bureau, commerce) principalement en Ile de France et historiquement dans les principales villes françaises (Nice, Lyon, Bordeaux, Lille...).

ÉPARGNE «DEPOT»

La collecte de dépôts permet à My Money Bank de répondre aux obligations liées à son agrément bancaire mais également de contribuer au refinancement de ses activités de crédit.

Les produits proposés aux particuliers et aux professionnels sont le Compte à Terme et le Compte sur Livret (dénommé Compte Épargne Rémunéré et disponible pour les particuliers et les organismes à but non lucratif):

En France métropolitaine, My Money Bank s'appuie sur de nombreux partenariats avec des conseillers en gestion de patrimoine indépendants (CGPI), en Allemagne son offre est proposée à la clientèle de diverses banques par le biais d'un partenariat avec une fintech.



BANQUE DE DETAIL

Le CCF assure toutes les missions d'une banque de détail, à savoir gestion des opérations courantes, gestion de trésorerie et des besoins de financement, en proposant une offre de produits bancaires standards.

Les activités de collecte de dépôts et de distribution de crédits sont orientées vers une clientèle de particuliers, de professionnels et d'entreprises locales (PME, groupes familiaux) et/ou filiales de grands groupes nationaux ou internationaux.

Le CCF exerce également une activité de prestataire de services d'investissement, portant essentiellement sur la gestion de comptes titres ainsi qu'une activité de distribution de produits d'assurances. Ces deux activités ne sont toutefois pas significatives.

ASSURANCES

Les sociétés du Groupe, en leur qualité de mandataire ou de courtier d'assurances, proposent des assurances et des prestations complémentaires, à l'appui des financements pour les particuliers et les professionnels ou entreprises :

- L'assurance « emprunteur »,
- L'assurance « perte financière »,
- La garantie pannes mécaniques et assistance (dépannage, remorquage, véhicule de remplacement).



Nouveau chapitre,
même engagement.
Nos conseillers ont votre réussite
comme priorité.



CCF

Banque patrimoniale
et à taille humaine

FINANCEMENTS AUTOMOBILE ET EQUIPEMENT

Opérateur majeur du financement automobile sur le lieu de vente, avec ses filiales d'Outre-Mer, Sorefi à La Réunion, Somafi-Soguafi en Martinique, Guadeloupe, Guyane, Groupe CCF propose par l'intermédiaire de ses distributeurs partenaires :

- des solutions de financement pour les particuliers en vente à crédit (VAC), location avec option d'achat (LOA),
- des solutions de financement pour les entreprises et les professionnels, avec une gamme de produits permettant aux décideurs de réaliser les investissements nécessaires à la croissance de leur entreprise: matériels industriels et agricoles, matériels de bureautique et informatique, transport, manutention, BTP, flotte de véhicules (vente à crédit, produits locatifs Credit Bail ou Location longue durée et défiscalisation).

**FLOTTES
DE VÉHICULES
MATÉRIEL
ÉQUIPEMENTS**

Financez votre investissement professionnel
avec le crédit professionnel

Sorefi

Sous réserve d'acceptation par la Sorefi

CRÉDIT À LA CONSOMMATION

Les entités du Groupe déploient, en Outre-Mer, une large gamme de prêts personnels répondant à l'ensemble des besoins et projets de sa clientèle de particuliers.

- l'automobile,
- l'équipement du foyer,
- les travaux,
- les voyages.



3. Intégration du Groupe CCF au sein de l'industrie bancaire

Le Groupe CCF est un acteur de l'industrie bancaire spécialisé dans le financement aux particuliers et aux entreprises et dans la banque de détail en Outre-Mer ainsi que dans le regroupement de crédits, le dépôt et le financement des professionnels de l'immobilier en métropole.

Ce périmètre d'activité constitue un segment particulier de l'industrie bancaire et financière française.

D'un point de vue concurrentiel, ce segment est partagé entre les grands acteurs bancaires français intervenant soit via leur réseau de banque de détail soit via des filiales dédiées à ces activités, et des acteurs indépendants spécialisés tels que le Groupe, en métropole et/ou en Outre-Mer.

La particularité d'implantation géographique du Groupe, liée à son historique dans les Doms, rend en conséquence une analyse concurrentielle et stratégique plus délicate à mener.



Activités en métropole :

- Le regroupement de crédits est un segment très spécialisé sur lequel My Money Bank a, en partie, fondé sa réputation. Principal acteur indépendant et historique au niveau national, My Money Bank justifie son statut de spécialiste sur ce segment.

En proposant à la fois des solutions de regroupement de crédits, avec ou sans garantie hypothécaire, pour les particuliers My Money Bank répond à une clientèle plus large que certains de ses concurrents directs.

- Le financement immobilier professionnel est proposé par de nombreux établissements bancaires. My Money Bank se distingue de ses concurrents par sa capacité de conseil lui permettant d'accompagner ses clients dans la mise en œuvre de montages innovants et performants. Sa rapidité d'exécution, l'expertise de ses équipes et la qualité de son service en font un acteur reconnu par les professionnels du secteur sur le marché.

Activités en Outre-Mer :

- Le crédit à la consommation est un marché partagé entre des acteurs bancaires généralistes intervenant avec leurs réseaux de banque de détail ou des filiales dédiées, et des acteurs spécialisés comme nos entités Sorefi et Somafi-Soguafi.

Le segment des crédits à la consommation est fortement corrélé avec le niveau de consommation des ménages.

Avec une large gamme de crédits à la consommation, les filiales ultramarines accompagnent leur clientèle de particuliers dans le financement d'achats d'équipement ou d'événements personnels et sont devenues des acteurs de référence reconnus par les ménages locaux.

Le financement des professionnels, et principalement d'équipements professionnels, est fortement dépendant du niveau d'activité de l'économie locale.

En Outre-Mer, du fait d'une implication historique qui a accompagné la croissance et le développement de l'activité économique des territoires, chacune des filiales spécialisées de Groupe CCF représente un acteur majeur détenant plus de 20% des parts du marché local.

Grâce à leur implantation au plus près des clients et des distributeurs partenaires, les filiales connaissent parfaitement les spécificités de leurs marchés. Elles sont ainsi en mesure d'offrir des produits adaptés et d'accompagner avec flexibilité leurs clientèles dans leurs financements, notamment dans le cas d'événements climatiques violents auxquels ces zones géographiques sont confrontées.

Sur les différents marchés évoqués ci-dessus, le Groupe est confronté comme tous ses concurrents à des tendances disruptives émanant des acteurs Fintech. Sous cette appellation nous retrouvons des entreprises innovantes qui, en s'appuyant sur de nouvelles technologies, redessinent les offres et les habitudes de consommation bancaire et financière.

Face aux défis que représentent les nouvelles technologies en termes d'enjeux mais également de risques, le Groupe opère depuis deux ans un tournant technologique maîtrisé. Il s'inscrit comme un acteur responsable, moderne et digital dans une industrie en pleine mutation.

4. Perspectives stratégiques

Le plan stratégique du Groupe s'appuie sur quatre priorités stratégiques :

1. POURSUIVRE NOTRE CROISSANCE
2. TOUJOURS MIEUX ACCOMPAGNER NOS PARTENAIRES ET NOS CLIENTS
3. PREPARER L'INTEGRATION DES ACTIVITES ET DES COLLABORATEURS DE LA BANQUE DE DETAIL D'HSBC FRANCE DANS LE GROUPE, ET LA RENAISSANCE DE LA MARQUE CCF
4. AGIR EN TANT QU'ENTREPRISE CITOYENNE AUPRES DE NOS COLLABORATEURS ET DE NOS CLIENTS & PARTENAIRES

Poursuivre notre croissance

Cette priorité repose sur 4 axes :

a. Poursuivre la croissance et l'activité commerciale

La croissance du Groupe constitue un axe stratégique prioritaire. Elle vise à améliorer l'efficacité opérationnelle, mesurée au travers du coefficient d'exploitation. L'enjeu est d'accroître la base de revenus tout en capitalisant sur les infrastructures existantes, la forte expertise des équipes et les investissements technologiques réalisés.

Cette croissance s'appuie naturellement sur le développement organique du Groupe, résultant de la croissance structurelle des marchés sur lesquels il intervient, de son dynamisme commercial permettant de gagner des parts de marché, et de la diversification de l'offre de financements afin de compléter la gamme de produits et services proposés.

Le Groupe souhaite aussi recourir, de manière disciplinée et en fonction des opportunités, à la croissance externe au travers d'acquisitions ciblées. L'enjeu est d'investir dans des activités complémentaires aux métiers existants, constituant des relais de croissance et satisfaisant aux objectifs de rentabilité et à des critères rigoureux en matière de gestion des risques afin d'optimiser la création de valeur sur le long-terme.

Cette volonté de croissance externe se concrétise de manière plus significative avec l'acquisition des activités de banque de détail de HSBC en France.

Sur son marché du regroupement de crédits, le groupe vise une croissance maîtrisée en consolidant ses parts de marchés déjà élevées sur le segment des crédits avec garantie hypothécaire et en renforçant ses positions sur le segment sans garantie hypothécaire.

Ce dynamisme commercial s'inscrit dans le cadre d'un politique stricte en matière de risques et en préservant les marges commerciales et la rentabilité du Groupe.

b. Poursuivre l'optimisation de notre refinancement

Le Groupe a mis en œuvre une stratégie visant à assurer son autonomie complète en matière de refinancement, diversifier sa base d'investisseurs et réduire ses coûts de financement. L'enjeu est de soutenir le développement commercial des métiers. Cette stratégie s'est matérialisée par le développement continu de la base des dépôts d'une part et par des émissions régulières sur les marchés de capitaux d'autre part.

Le Groupe s'est notamment doté en 2018 d'une société de crédit foncier (MMB SCF) qui, à fin 2022, a émis 2,1 milliards d'euros d'obligations foncières auprès d'investisseurs externes, sur des maturités comprises entre 7 et 20 ans. Groupe CCF est également un émetteur actif sur les marchés de la titrisation au travers de son programme Auto ABS SapphireOne Auto.

Les dépôts contribuent à près des deux tiers du refinancement du Groupe et se caractérisent par :

- la diversification des canaux de distribution via des partenariats avec des Fintech (Cashbee en France) qui permettent d'élargir à l'international la base de prospects particuliers (RAISIN-Deposit Solutions en Allemagne),
- l'attrait des investisseurs (particuliers et entreprises) pour les produits d'épargne proposés ;
- des partenariats de qualité et anciens avec un réseau dense de Conseillers en Gestion de Patrimoine (CGP).

c. Améliorer le coefficient d'exploitation

Le Groupe s'est fixé l'objectif d'optimiser son organisation et ses processus tout en faisant croître sa base de revenus afin de porter son coefficient d'exploitation au niveau des meilleurs standards du marché (60%). Dans cette optique, le Groupe a engagé d'importants investissements pour moderniser ses systèmes d'information et digitaliser ses traitements afin de gagner en efficacité opérationnelle et en réactivité commerciale. La simplification des activités et de l'organisation doit aussi permettre d'importants gains de productivité et constitue une priorité stratégique.

Avec l'acquisition de l'activité de banque de détail de HSBC France, le groupe pourra accélérer les économies d'échelle attendues. Elle permet une croissance significative du bilan du Groupe et des revenus. En parallèle, le Groupe ambitionne d'assurer une bonne maîtrise de ses coûts: d'une part, en capitalisant au maximum sur son infrastructure et ses équipes existantes, déjà dimensionnées pour prendre en charge un volume d'activités supérieur ; d'autre part, en nouant des coopérations avec des partenaires externes reconnus sur le marché bancaire français et capables d'assurer une qualité de service excellente à des conditions financières optimales.

d. Augmenter la rentabilité (retour sur fonds propres)

La rentabilité est une exigence prioritaire pour le Groupe qui s'est fixé l'objectif de porter à moyen terme le rendement de ses fonds propres au-delà de 10%. Cette priorité accordée à la rentabilité de nos métiers nous a conduits à sortir de certaines activités ces dernières années afin de nous focaliser sur des métiers offrant une meilleure rentabilité. Cette priorité accordée à la rentabilité des activités se traduit aussi au travers de l'attention particulière portée aux impératifs suivants :

- Rigueur tarifaire, le Groupe ne conçoit son développement commercial et le gain de parts de marché que dans le cadre de marges commerciales préservées.
- Coûts de financement compétitifs, le Groupe a mis en place pour chacun de ses métiers des outils permettant de se refinancer aux meilleures conditions (obligations foncières, titrisations, etc.).
- Développement de revenus annexes (assurance, etc.).
- Maîtrise continue des risques de crédit. Gains d'échelle et simplification de l'organisation et des processus internes.
- Investissement dans les nouvelles technologies et dans le digital.

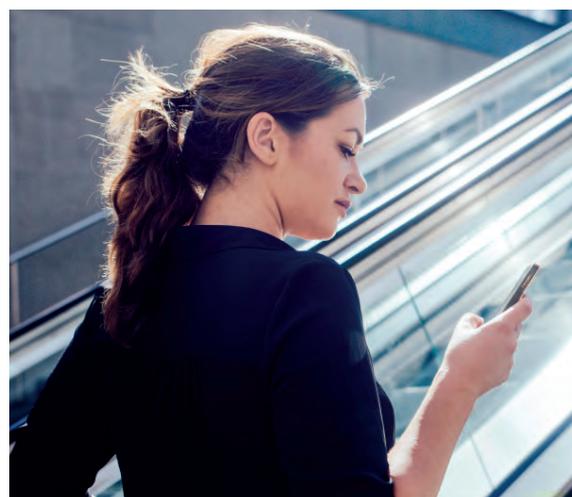
Toujours mieux servir nos partenaires et nos clients

Afin de toujours mieux servir clients et partenaires, le groupe CCF se donne les moyens de ses ambitions, notamment en matière de digitalisation.

Il a ainsi mis en place un programme de transformation technologique avec pour priorités la digitalisation des processus de vente, le déploiement de la méthodologie AGILE ainsi que la création de la Data Factory.

De façon générale, le groupe travaille en permanence sur :

- Innovation et projets de transformation pour simplifier les process et ainsi mieux servir les clients ;
- Investissements technologiques ; Relations de proximité avec les partenaires.



Préparer l'intégration des activités et des collaborateurs de la banque de détail d'HSBC France dans le groupe et la renaissance de la marque CCF

Avec la volonté de développer son empreinte dans le monde compétitif de la Banque de détail, le groupe a finalisé l'acquisition des activités de banque de détail d'HSBC en France le 1er janvier 2024.

A cette occasion, le groupe My Money Group a été rebaptisé en groupe CCF. Grâce à cette acquisition, le groupe a récupéré un réseau fort d'environ 800 000 clients, plus de 240 agences physiques et 3 500 collaborateurs, avec des actifs de près de 24 milliards d'euros, 15 milliards d'euros de prêts à la clientèle et 20 milliards d'euros de dépôts.

Le groupe travaille sur ce projet d'acquisition depuis 2021 avec de nombreuses personnes impliquées. Le programme reposait notamment sur :

- Structuration du programme avec un investissement important sur l'expertise interne et externe
- Phase de conception terminée dans tous les aspects du programme
- Construction des capacités nécessaires à l'exploitation de l'entreprise
- Signature du partenariat stratégique avec Crédit Mutuel Arkea pour bénéficier de leur plateforme bancaire.



Le Groupe a pour ambition de :

- Faire renaître la marque CCF comme une banque patrimoniale au service de ses clients et à taille humaine. Cette notion de taille humaine est essentielle. Elle favorise une proximité marquée entre les équipes, garantissant une réactivité exceptionnelle.
- Capitaliser sur l'expertise des équipes actuelles et offrir des solutions innovantes aux clients
- Simplifier les process pour répondre toujours mieux et plus vite aux besoins des clients.

Les équipes projets ont effectué entre 2021 et 2023 un travail intensif afin de préparer la construction du nouveau CCF sur les dimensions humaines et technologiques ainsi que sécuriser l'opération de bascule et de migration informatique.

Pour sécuriser l'opération de migration, quatre bascules à blanc ont été organisées depuis un an.

Agir en tant qu'entreprise citoyenne auprès de nos collaborateurs et de nos clients & partenaires

Le Groupe place la RSE au cœur de son ambition et de sa stratégie. Le Groupe s'est ainsi fixé comme priorité stratégique d'Agir en tant qu'entreprise citoyenne auprès de l'ensemble de ses collaborateurs, clients et partenaires. Soucieuse d'intégrer pleinement les considérations sociales, sociétales et environnementales, de répondre aux enjeux du secteur bancaire ainsi que de répondre aux attentes de ses parties prenantes. Le Groupe CCF a souhaité formaliser la stratégie RSE du groupe en 2022.

Pour ce faire, le groupe s'est doté d'une direction RSE qui a mené des entretiens avec ses parties prenantes internes et externes. A partir d'une liste d'enjeux et risques identifiés (suivant une liste d'enjeux RSE issus de l'ISO 26000), chaque partie prenante consultée a contribué à prioriser les enjeux à prendre en compte par le Groupe et à identifier les grandes tendances structurantes pour le secteur du Groupe.

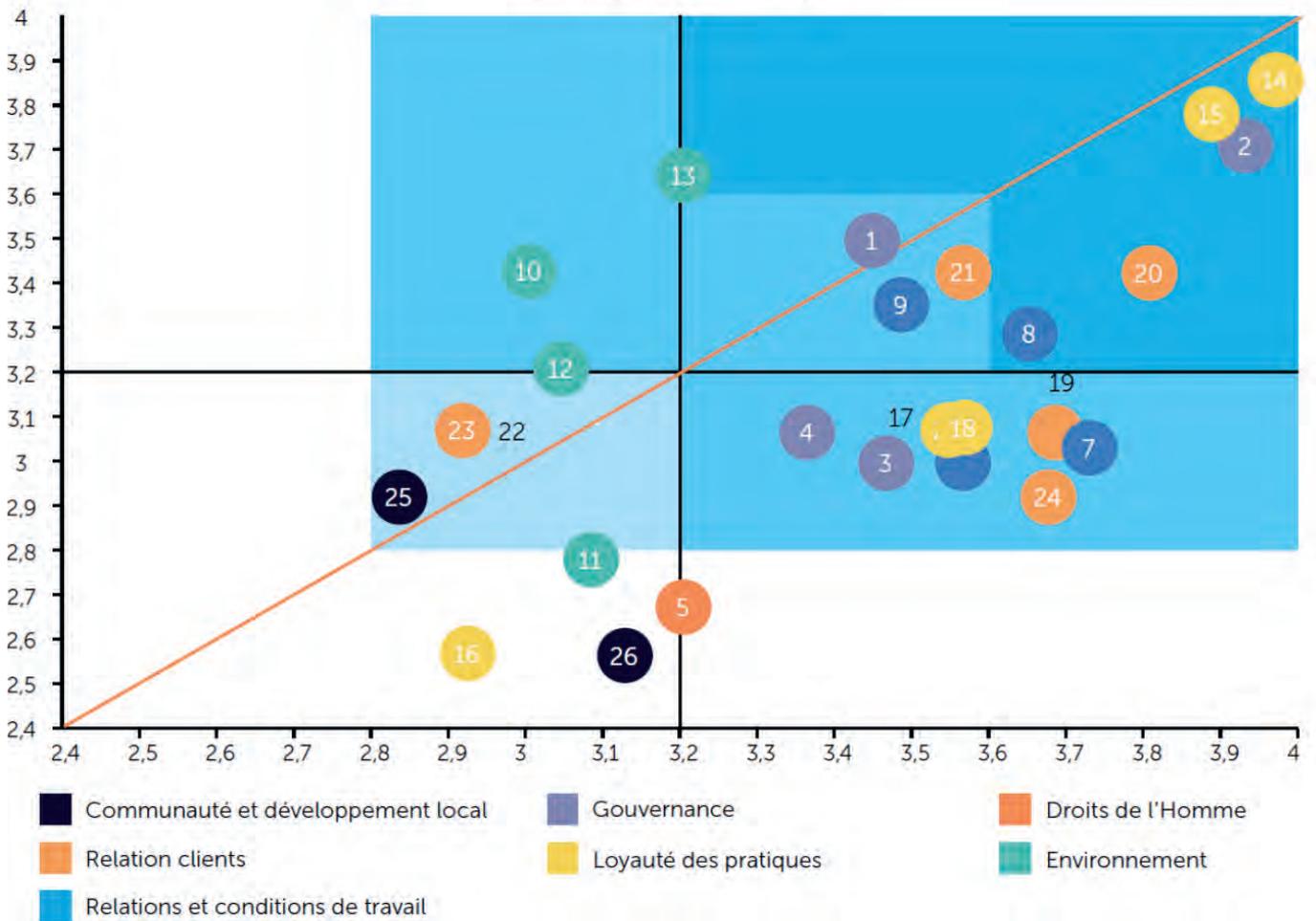
Groupe CCF a ainsi construit sa matrice de matérialité et pu formaliser sa stratégie RSE.

La liste des enjeux a été établie suite à :

- Un benchmark des enjeux du secteur
- Un benchmark des sujets globaux émergents
- Une revue documentaire.



Matrice de matérialité



N	Sujet/Enjeu
<i>Employeur engagé</i>	
1	Développement responsable
3	Développement responsable
6	Bien-être des collaborateurs
7	Santé & Sécurité des collaborateurs et visiteurs
8	Diversité, non-discrimination et inclusion
9	Formation et développement du capital humain
26	Enagement sociétal
<i>Partenaire éthique</i>	
2	Lois, réglementations & reporting
4	Dialogues Parties Prenantes
5	Achats responsables & droits humains
14	Éthique dans les affaires
15	Cyber sécurité & confidentialité des données
17	Concurrence loyale
18	Loyauté Partenaires
19	Traitement égalitaire des clients
20	Communication transparente
23	Accompagnement des clients et formations

<i>Acteur climatique</i>	
10	Changement climatique
11	Gestion durable des ressources
<i>Banquier innovant</i>	
12	Refinancement responsable
13	Transition énergétique
16	Promotion de la RS
21	Conseil & satisfaction clients
22	Crédit & épargne responsable
24	Innovation technologique et digitalisation
25	Développement économique dans les territoires

Cette matrice de matérialité a permis de prioriser et d'hierarchiser les risques et enjeux extra-financiers du Groupe, et de définir quatre piliers stratégiques, permettant de répondre aux enjeux et risques prioritaires identifiés ainsi qu'aux Objectifs de Développement Durable de l'ONU.

L'objectif du Groupe est à la fois simple et ambitieux : intégrer les Objectifs de Développement Durable (ODD) adoptés par l'Organisation des Nations Unies, dans l'ensemble de ses métiers et de ses processus et ainsi répondre aux attentes des clients et des collaborateurs, et conforter son positionnement sur le marché bancaire.

L'ONU a défini en 2015 17 Objectifs de Développement Durable (ODD). Le Groupe a intégré dans sa politique RSE, les ODD les plus pertinents en lien avec ses activités.

La stratégie RSE du Groupe repose sur 4 piliers stratégiques qui répondent à nos enjeux les plus prioritaires et importants :

	Ambition	Enjeux	Correspondance matrice	
Agir en tant qu'entreprise citoyenne 				
Pilier 1	Employeur Engagé   	Cultiver l'épanouissement personnel, la bienveillance et encourager l'engagement sociétal.	Culture de la diversité et de l'Inclusion	Diversité, non-discrimination et inclusion
			Epanouissement et Réalisation de Soi (bien-être, santé, sécurité)	Bien-être des collaborateurs Santé et sécurité
			Pilotage de la politique RSE intégrée aux priorités et mobilisation des équipes	Intégration de la RSE Développement responsable
			Engagement sociétal (partenariats et mécénat de compétences)	Engagement sociétal
Pilier 2	Partenaire Ethique 	(Euvrer dans nos pratiques de façon éthique et loyale, achats responsables	Cybersécurité et confidentialité des données	Cyber sécurité et confidentialité des données
			Relations partenariales éthiques et loyauté des pratiques	Ethique dans les affaires Concurrence loyale Loyauté des pratiques
			Achats responsables	Achats responsables
			Transparence de la communication interne et externe (partage des objectifs et suivi des indicateurs)	Lois et réglementation Communication transparente
			Dialogue avec l'écosystème de MMG (prise en compte des attentes, co-construction)	Dialogue PP
Pilier 3	Acteur Climatique  	Mesurer et réduire notre empreinte environnementale;	Réduction de l'empreinte carbone de l'entreprise	Changement climatique
			Utilisation durable des ressources et du matériel	Gestion durable des ressources
Pilier 4	Banquier Innovant  	Accompagner clients et partenaires dans leur transition environnementale.	Développement d'offres et services financiers au service de la transition environnementale ;	Refinancement responsable Transition énergétique
			Accompagner les clients pour les aider à mieux maîtriser leur situation financière.	Conseil et satisfaction clients

En plus de sa direction RSE, le Groupe dispose de 3 communautés actives qui participent à la mise en œuvre de sa stratégie RSE :

Cap Climat :

Créé en mai 2022, Cap Climat réunit un collectif d'ambassadeurs engagés dans l'environnement. Cette communauté vient renforcer la place des sujets climatiques et environnementaux au sein du groupe et de ses différentes entités. Elle promeut les actions de sobriété, anime et organise des Masterclass sur le climat et crée de la cohésion autour de ces sujets.

Cette communauté se réunit une fois par mois. Elle dispose d'un canal Teams afin de partager des bonnes pratiques et des sujets d'actualité. Toutes les actualités du groupe en lien avec les sujets environnementaux et avec cette communauté sont partagées à l'ensemble des collaborateurs via une Newsletter appelée « La Gazette de Cap Climat ».

Des ateliers sont organisés régulièrement à Paris, Nantes et à La Réunion. En 2023, 180 collaborateurs ont suivi une fresque du climat à Paris, Nantes et à La Réunion.



Cap Bien-etre

Il s'agit d'un programme lancé en 2020 pour l'engagement et la qualité de vie au travail.

Ce collectif encourage le développement personnel et développe le bien-être au travail à travers différentes initiatives :

- Promotion d'activités physiques : marche, courses solidaires, triathlon, foot en salle
- Organisation de Masterclass avec des intervenants extérieurs
- Evènements dédiés tout au long de l'année : Semaine de la QVT, Journée de la Santé Mentale, bénévolat.

Suite à un sondage réalisé fin 2022 sur les initiatives RSE souhaitées par les collaborateurs de l'entreprise, la « mobilité douce » est arrivée en première position et de loin. A l'époque, notre entreprise venait également de mettre en place une prime Forfait mobilité Durable. Je me suis alors renseigné sur les options externes que nous aurions pour booster cette initiative interne. Nous avons donc signé une convention de partenariat Mobilité avec NAOLIB, acteur local qui s'occupe des transports en commun de la ville de Nantes : avantages tarifaires sur les cartes de transports, locations de vélo, systèmes de co-voiturage, etc. Nous avons également organisé un Forum de Mobilité Douce sur le site de Nantes (6 partenaires locaux) avec une animation autour de la formation/révision des vélos des collaborateurs.

Steve Sauvaget
Ambassadeur Cap Climat

Cap Pluriel

Créé en 2021, Cap Pluriel est une initiative portée par des collaboratrices du groupe en faveur de la diversité et de l'inclusion ouverte à toutes les collaboratrices et tous les collaborateurs. L'objectif de ce réseau est de réunir une communauté intéressée par ces sujets pour échanger sur des thématiques d'actualité, pour promouvoir la diversité et faire de CCF Groupe un groupe toujours plus mixte et inclusif.

Les engagements de cette communauté comprennent 4 grandes thématiques :

- Promouvoir la diversité et l'inclusion au sein du groupe
- S'engager en faveur du Handicap
- Soutenir l'égalité des chances et la mixité sociale
- Encourager et développer les talents féminins

Cap Pluriel propose un programme de formation, appelé « ELLE », de développement destiné aux collaboratrices du groupe et portant sur le leadership, la négociation, le personal branding ou encore l'équilibre vie privée/ vie professionnelle.

« Passionnée d'informatique je suis persuadée que nous pouvons concilier transition numérique & environnementale (qui comprend l'urgence climatique & sociale). Au sein des ambassadeurs Cap Climat je participe à la prise de conscience que le numérique n'est pas immatériel. Dans ce sens j'anime des actions pour réduire son empreinte écologique et sociale. »

Frederique Lefranc
Ambassadrice Cap Climat

03

Risques et enjeux
extra-financiers

PILIER

1. Employeur Engagé

Le Groupe compte environ 990 collaborateurs vs. 950 collaborateurs en 2022.

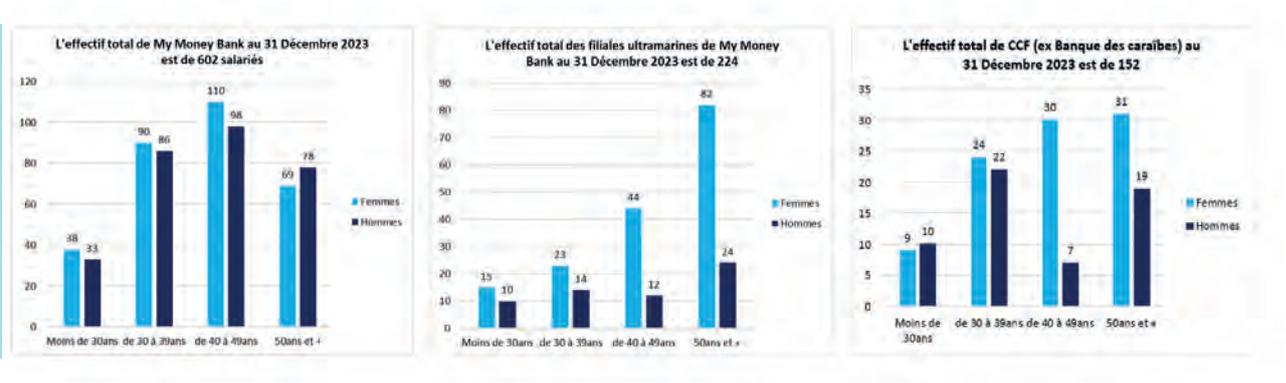
L'humain, au cœur des préoccupations du Groupe, représente un enjeu essentiel, compte tenu notamment de la technicité et de la réglementation stricte appliquées à ses activités.

En décidant de placer l'humain comme élément central de son identité et de ses valeurs, le Groupe s'efforce d'apparaître comme un acteur de l'industrie bancaire, indépendant, responsable et respectueux de ses collaborateurs ainsi que de ses clients et partenaires.

En tant qu'acteur engagé dans son secteur d'activité, le Groupe développe et diffuse ses valeurs aussi bien en interne qu'en externe.

Guidé par le souci de fournir un accompagnement de qualité à ses clients, le Groupe sélectionne et forme rigoureusement ses collaborateurs afin de satisfaire ce haut niveau d'exigence.

Les graphiques ci-dessous permettent une lecture rapide de la composition des effectifs du Groupe.



L'étude des risques et des enjeux sociaux auxquels sont soumises les entités du Groupe s'établit en trois parties :

- a) L'attractivité et la rétention des talents
- b) L'engagement des salariés
- c) La diversité et l'égalité des chances

a) L'attractivité et la rétention des talents

En s'assurant une stature d'employeur attractif sur son marché, le Groupe peut attirer de nouveaux talents pour soutenir la croissance de son activité. Grâce à une politique de formation ambitieuse, le Groupe participe à l'accompagnement de ses collaborateurs dans l'acquisition de nouvelles compétences. Dans une industrie soumise à un turnover important, conserver les collaborateurs talentueux déjà présents et les accompagner tout au long de leur carrière est primordial.

• Politique de recrutement

En 2023, My Money Bank a recruté 76 salariés en CDI et 1 salariés en CDD (contre 102 CDI en 2022 et 5 CDD). Les filiales d'Outre-Mer ont recruté quant à elles 6 salariés en CDI et 17 en CDD (contre 3 CDI en 2022 et 6 CDD), et le CCF 31 salariés en CDI et 19 en CDD (contre 40 CDI en 2022 et 3 CDD).

Compte tenu de la technicité des activités et des objectifs ambitieux de croissance, le fait de préserver la diversité et la qualité des profils des collaborateurs est un véritable enjeu social.

En 2023, le Groupe a continué sa politique de Cooptation, « My Best Colleague », dans le but d'inciter ses collaborateurs à activer leur réseau pour recommander des candidats talentueux, au profil en adéquation avec les postes à pourvoir.

• Politique de rémunération

CCF Holding, en sa qualité de société mère du Groupe, définit la politique de rémunération applicable à l'ensemble des salariés, à partir des recommandations du Comité des Rémunérations et des dispositions réglementaires.

La politique de rémunération ainsi déterminée au niveau du Groupe a pour principaux objectifs :

- d'assurer la conformité des intérêts particuliers à la stratégie économique, aux intérêts à long terme et aux valeurs du Groupe,
- de fidéliser les salariés par une rémunération appropriée,
- de ne pas inciter les collaborateurs à des prises de risques excessives, en évitant les conflits d'intérêt,

- pour les salariés dont les activités sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'exposition aux risques de l'entité ou du Groupe, de définir des mesures pour aligner les modalités de détermination et de versement de la rémunération sur le risque,

- de rémunérer le personnel exerçant des fonctions de contrôle en fonction des objectifs spécifiques liés à ces missions.

Le plan annuel des augmentations de salaire et le plan de bonus est validé par la Direction Générale. Le plan de bonus est soumis au vote du Comité des rémunérations et du Conseil d'Administration.

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire, My Money Bank a alloué un budget de 1% de la masse salariale, réservé aux augmentations et aux promotions au mérite. En sus, My Money Bank a alloué des augmentations générales à hauteur de 3% pour les collaborateurs dont le salaire est inférieur ou égal à 50 000 euros et 2% pour les collaborateurs dont le salaire est compris entre 50 000 euros et 80 000 euros.

Près de 93% des salariés ont bénéficié d'une augmentation de salaire en 2023 (contre 86% en 2022).

My Money Bank a confirmé son engagement en termes d'égalité professionnelle par la signature d'accords d'entreprise successifs, le dernier ayant été signé en 2023.

Pour l'exercice 2023, l'index égalité professionnelle de My Money Bank affiche 92 points, celui de Somafi-Soguafi 99 points, celui de Sorefi 92 points et celui de CCF (ex BdC) 87 points (92 points sur 100 pour My Money Bank, 92 points pour la Somafi-Soguafi, 93 points pour la Sorefi et 90 points pour la Banque des Caraïbes en 2022).

• Rétention des talents

Convaincu que les perspectives d'évolution au sein des différentes entités contribuent à la rétention des talents, le Groupe partage, en toute transparence, ses résultats, ses projets structurants et sa stratégie avec ses salariés.

Le Comité de Direction informe régulièrement les salariés sur l'activité du Groupe via des communications vidéo et des tables rondes. La Directrice des Ressources Humaines et le Directeur Général ont lancé un nouveau format d'échanges : les « My Money Talk », permettant d'aborder des sujets d'actualité et de répondre aux questions des collaborateurs.

Le Groupe s'attache à valoriser la contribution exceptionnelle de certains salariés, en décernant des « awards ». Près de 241 awards ont été distribués en 2023.

Depuis 2019, le Groupe bénéficie d'un système de classification interne permettant à chacun d'identifier le positionnement de son rôle dans l'organisation, facilitant la mobilité intragroupe, et donnant de la visibilité sur les perspectives d'évolution de carrière.

Le taux de Turnover de l'année 2023 est de 13,3%.

• La formation et l'accompagnement

Depuis plusieurs années, le Groupe s'appuie sur les axes stratégiques, pour identifier les enjeux liés au développement des collaborateurs et décliner la politique de formation adéquate.

En vue de développer les compétences adaptées aux nouveaux métiers, aux nouvelles technologies et à la transformation de l'entreprise, le Groupe a continué en 2023 à privilégier la formation au quotidien, accélérateur de sa transformation culturelle.

Depuis 2022, le Groupe propose, à l'ensemble de ses collaborateurs, "My Climate School", une formation en ligne pour comprendre l'impact du changement climatique et sensibiliser au développement durable.

Elle permet à tous les collaborateurs de mieux appréhender les changements climatiques et d'agir en faveur du climat.

Les collaborateurs ont également la possibilité de participer à un atelier fresque du climat qui est animé par des collègues formés à la méthodologie et à l'animation de ces ateliers. La fresque du climat est une approche participative et ludique, permettant en 3 heures d'avoir une vision globale du climat et de créer une émulation en équipe. 180 collaborateurs ont été sensibilisés à travers l'organisation de 21 Fresques du Climat à Paris, Nantes, Lille, et à la Réunion. Pour garantir la qualité de ces sessions, 15 collaborateurs internes ont été formés pour animer ces Fresques du Climat, renforçant ainsi notre impact et notre engagement envers la lutte contre le changement climatique.

Depuis 2018, dans le but de se calquer sur les nouveaux enjeux stratégiques de l'industrie bancaire, le Groupe poursuit sa politique de pédagogie d'entreprise apprenante avec des axes de formation orientés compétences et expertises permettant de faciliter l'adaptation à l'emploi et favoriser les évolutions professionnelles des collaborateurs.

En 2023, My Money Bank a dédié un budget de plus de 565 000€ aux formations contre 515 000€ en 2022, avec un plan de développement des compétences en lien avec les axes stratégiques de l'entreprise.

Au niveau du Groupe, ce sont près de 17.100 heures de formation qui ont été dispensées (contre 14.000 heures en 2022).



b) L'engagement des salariés

Bien que faisant partie d'une industrie qui tend de plus en plus à se digitaliser, l'image du Groupe et son expertise reposent principalement sur l'engagement de ses salariés, notamment à travers les points suivants :

- **Diffusion et appropriation des valeurs du Groupe**

Chaque nouvel embauché reçoit un exemplaire du code de conduite, qui reprend et explicite les valeurs en les illustrant avec des exemples concrets.

Les valeurs sont encadrées et affichées dans l'ensemble des locaux faisant ainsi partie intégrante du quotidien des collaborateurs.

- **Revue de la performance**

Le Groupe utilise l'outil TalentSoft pour la fixation des objectifs et pour l'évaluation annuelle et à mi-année des salariés. Il permet à chacun, salarié et manager, de rédiger au fil de l'eau, toute l'année, les réalisations du salarié et d'enregistrer la progression dans l'atteinte des objectifs. L'évaluation est entérinée lors de l'entretien annuel.

Depuis 2020, TalentSoft sert également de support, aux entretiens professionnels.

- **Dialogue social et accords collectifs**

Les salariés de My Money Bank et de CCF dépendent de la convention collective de la Banque (IDCC 2120) et des accords de chaque entité.

Les filiales de My Money Bank relèvent de la convention collective des Sociétés Financières (IDCC 478).

Le Groupe attache une grande importance à la qualité du dialogue social basé sur la transparence, qui se traduit notamment par des réunions constructives et régulières avec les représentants du personnel et les délégués syndicaux.

En 2023, My Money Bank et ses filiales ont mené des négociations avec les Organisations Syndicales qui se sont conclues par la signature d'accords d'entreprise, notamment sur les NAO, la prime partage de la valeur, l'égalité professionnelle, le Handicap et la Qualité de Vie et des Conditions de Travail.

- **Santé et sécurité**

En matière de santé

Prévention de la santé et du bien-être des collaborateurs au travail

Le document unique d'évaluation des risques professionnels et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail sont revus à chaque réunion de la Commission SSCT de My Money Bank, afin de s'assurer que les actions identifiées sont réalisées dans les temps et de réagir rapidement le cas échéant.

Le Groupe a saisi l'opportunité de la semaine de la Qualité de Vie au Travail pour organiser une table ronde autour du sujet comment se ressourcer et trouver un meilleur équilibre vie privée/ vie professionnelle. Les collaborateurs ont également pu profiter de massages bien-être AMMA par des praticiens diplômés ainsi qu'une masterclass sur la Juste Bienveillance.

Le groupe a également offert aux collaborateurs des fruits frais tout au long de cette semaine.

Dispositif d'écoute et de soutien psychologique

Depuis 2013, My Money Bank met à la disposition de ses salariés un dispositif d'écoute et de soutien psychologique assuré par le Cabinet Eléas, spécialisé dans la gestion et la prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail. Il existe une ligne d'écoute psychologique accessible à tous les collaborateurs 24h/24h, 7j/7j ainsi qu'une ligne d'accompagnement pour les managers et RH. Ce dispositif a ensuite été étendu à l'ensemble des entités du Groupe.



En matière de sécurité

Les entités du Groupe comptent des interlocuteurs privilégiés organisés autour de responsables de gestion de crise présents sur chaque site.

A titre d'exemples :

La Tour Europlaza, conformément à la réglementation « Immeuble de Grande Hauteur » (IGH), dispose d'un poste de sécurité et de contrôle actif 24/7. En fonctionnement permanent, il assure la sécurité des locaux grâce à des moyens de détection et de lutte contre le feu. Le responsable de la sécurité organise un exercice d'évacuation annuelle.

Les 2 bâtiments du site nantais répondent à la réglementation « Etablissement Recevant du Public » (ERP). Ils disposent chacun d'équipements de détection d'incendie reliés à une centrale d'alarme supervisée par un centre de surveillance.

Les contrôles réglementaires annuels (électricité, détection, incendie, extincteurs, extraction d'air...) sont enregistrés dans le registre de sécurité de chaque site.

• Mesures en faveur du bien-être général des collaborateurs

Les accords collectifs en vigueur, et en particulier celui traitant de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le handicap et de la qualité de vie et des conditions de travail, participent d'une façon globale au bien-être général des collaborateurs.

Locaux

Les mesures du plan de prévention des risques ainsi que l'entretien des locaux professionnels contribuent à maintenir des conditions de travail agréables.

Les locaux de Paris et de Nantes font l'objet d'une maintenance régulière.

Les entités d'Outre-Mer disposent également de locaux récents et offrant un cadre de travail moderne et adapté.

Enquête d'opinion

Depuis octobre 2019, via l'outil « Supermood », le Groupe sonde régulièrement le niveau d'engagement des collaborateurs, leurs motifs de satisfaction et d'insatisfaction.

Deux sondages ont été lancés en 2023 :

- Un premier, au mois d'avril, sur la thématique des objectifs et de la stratégie de l'entreprise (57% de participation)
- Un deuxième avant l'été, abordant les thèmes suivants : management, communication et stratégie, relations avec et entre équipes (86% de participation pour MMB et 78% sur tout le groupe).

L'autonomie et le développement possible au sein du Groupe, les feedbacks réguliers des managers, l'esprit d'équipe et les engagements RSE du Groupe sont appréciés par les salariés. Ceux-ci souhaiteraient en revanche plus de moments de convivialité informels, de clarification autour de la future organisation et du Groupe et une amélioration de l'environnement de travail.

En plus du plan d'action global pour le Groupe, chaque direction s'attache à construire un plan d'action spécifique en fonction des résultats.

Le Groupe s'attache également à évaluer le ressenti des collaborateurs grâce à l'eNPS (employee Net Promoteur Score), qui a progressé de 4 points entre 2022 et 2023.

Supermood permet également à tous, chaque semaine, d'adresser un « SuperLike », à un collaborateur de son choix afin de le remercier ou de le féliciter. En 2023, plus de 4 760 « SuperLikes » ont été envoyés.

Pratiques d'activités physiques et sportives

Les collaborateurs du site de la Tour Europlaza ont la possibilité de s'inscrire à la salle de sport située dans la Tour.

En février, le groupe a mis en place un challenge KM for Change. Pendant un mois les collaborateurs se sont mobilisés pour ce challenge sportif et solidaire au profit de l'association Imagine For Margo. Près de 4.000 km ont été parcourus au cours de 664 courses. Pour chaque km parcouru, le groupe a reversé un Euro à l'association. En juin, à l'occasion de la Journée Mondiale Contre la Faim, plus de trente collaborateurs du Groupe se sont mobilisés et ont participé au challenge Action Contre la Faim sur le parvis de la Défense en pratiquant des activités telles que la course, la marche, zumba, yoga...

En octobre 2023, une trentaine de collaborateurs ont participé à la course Odysea en faveur de la lutte contre le cancer du sein. Odysea finance la recherche contre le cancer du sein en organisant des courses partout en France.

Tout au long du mois d'octobre les collaborateurs du groupe ont pu s'engager à nouveau pour Octobre Rose à travers plusieurs initiatives. Notamment en participant à une course solidaire. Pour chaque km couru durant le mois d'octobre, le groupe a reversé des dons à l'Institut Curie.

Nos collaborateurs des Antilles ont participé de leur côté aux Foulées du Ruban Rose, le Relais pour la Vie en Martinique ainsi que le Colour Run en Guyane.

• Réserve Militaire

Concernant l'engagement de salariés dans la réserve militaire, le Groupe veille à ce que les réglementations locales soient respectées. Par exemple, en France, l'ensemble des entités du groupe suit le code du travail et accepte qu'un réserviste puisse s'absenter à n'importe quel moment en approuvant la demande d'un congé sans solde.

• Journée de Volontariat

Les salariés de My Money Bank et Sorefi peuvent disposer d'une journée de volontariat par année civile, avec la possibilité de la poser en 2 demi-journées.

Cette journée est destinée à être utilisée pour participer à des actions de bénévolat organisées dans le cadre associatif. Pour bénéficier de cette journée, le salarié qui le souhaite doit en faire la demande à son Manager et présenter un justificatif fourni par l'association qui organise l'action de bénévolat.

Le bénévolat doit s'effectuer au sein d'une association caritative déclarée d'utilité publique ou d'intérêt général. L'association peut être engagée en faveur des personnes défavorisées, malades, en situation de handicap, victimes de discriminations, de la protection des animaux ou de l'environnement.

En 2023, 12 collaborateurs, ont participé à une journée de volontariat (et 15 collaborateurs en 2022).



c) La diversité et l'égalité des chances

• Mesures en faveur de l'égalité professionnelle

Les actions portent sur les six axes principaux ci-dessous :

- Le recrutement : les recrutements sont uniquement fondés sur des critères objectifs : compétences, expérience professionnelle, formation et qualification avec une garantie de conditions d'embauches strictement identiques pour une femme et pour un homme à profil équivalent et pour un même poste.

- La formation professionnelle continue : le Groupe garantit le principe d'égalité d'accès pour tous les salariés, femmes et hommes, à la formation professionnelle continue. Il en va de même pour l'évolution de carrière.

- La rémunération : le Groupe poursuit son engagement sur la réduction des écarts de salaires entre les hommes et les femmes, comme le démontre l'index égalité.

- La parentalité : avec un suivi particulier des salariés en congés de maternité, d'adoption, parentaux, par les Responsables Ressources Humaines et les Managers.

- Les absences médicales autorisées : attribution de droits supplémentaires pour les salariées en cas d'interruption spontanée de grossesse ou de douleurs menstruelles (pour My Money Bank).

Un Guide pratique de la parentalité dédié notamment aux mesures applicables chez My Money Bank est désormais disponible.

• Insertion et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

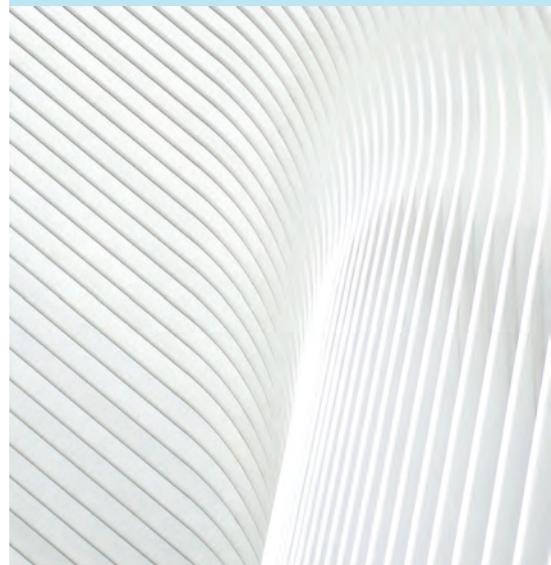
Le Groupe poursuit sa politique de maintien dans l'emploi en continuant d'accompagner les collaborateurs bénéficiant d'une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé et d'aider ceux qui souhaitent l'obtenir : fin 2022, diffusion du "Guide du handicap" regroupant des informations pratiques.

Un Référent Handicap est désigné au sein de la Direction des Ressources Humaines, avec pour missions d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en situation de Handicap.

Au titre de l'année 2023, le groupe comptait 23 salariés bénéficiaires d'une obligation d'emploi des travailleurs handicapés, 15 pour My Money Bank, 6 pour la Somafi Sogufi, 1 pour le CCF contre 23 salariés en 2022.

En outre, les salariés de My Money Bank peuvent bénéficier de :

- 2 jours rémunérés afin de mener à bien les démarches nécessaires, à l'occasion du parcours de demande initiale ou de renouvellement de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ;
- Chèques Emploi Service Universel (CESU) Handicap préfinancés.



2. Partenaire Éthique

Dans l'économie moderne, le rôle des acteurs bancaires en tant qu'institution et partenaire de confiance n'a cessé de se renforcer. Dans ce contexte, l'industrie bancaire doit également faire face à un constant renforcement du droit qui encadre ses activités aussi bien au titre de la LCB-FT que de la protection de sa clientèle ou de la bonne gestion des données personnelles.

Acteur régulé, le Groupe s'attache à exercer toutes ses activités dans le respect des lois, de l'éthique et des règlements, conformément à ses valeurs. Il attache également une attention toute particulière à la protection des consommateurs.

Acteur responsable et engagé, le Groupe a mis en place un code de conduite qui offre à chaque collaborateur un cadre déontologique l'aidant à conduire ses actions et à prendre les bonnes décisions. Celui-ci est remis à chaque collaborateur ou partenaire commercial. Les valeurs et engagements qu'il contient constituent les fondations de toutes nos relations.

Ce code de conduite est également transmis et signé aux fournisseurs du Groupe avant toute entrée en relation.

L'ensemble des procédures opérationnelles et polices qui encadrent l'activité quotidienne de l'entreprise s'y rattachent. Ces règles internes sont à la disposition de tous les collaborateurs sur l'intranet du Groupe ou sur simple demande auprès des managers.

Le Groupe s'est également engagé dans la digitalisation de ses processus. A ce titre, il propose à ses clients des espaces d'échange et de gestion qui répondent aux attentes de modernisation et de fluidité technologique. Ces transformations répondent aux besoins et attentes des clients qui souhaitent aujourd'hui avoir une relation bancaire plus rapide et personnalisée.

En s'adaptant et en réinventant ses outils, notre Groupe s'inscrit dans une démarche moderne et pro-active résolument orientée vers l'avenir.

a Une distribution responsable des produits

• Le respect de la réglementation actuelle et future

Compte tenu de son activité réglementée, le groupe CCF doit constamment s'adapter et se conformer aux évolutions de la réglementation des produits qu'elle distribue. Ces changements étant par nature continus, un dispositif de veille juridique a été déployé afin d'intégrer ou d'anticiper tout changement de réglementation.

Le groupe est aujourd'hui présent en métropole et dans les départements d'Outre-Mer (la Réunion, la Martinique, la Guadeloupe et la Guyane). Ses activités sont dès lors susceptibles d'être impactées par des modifications réglementaires ou des décisions politiques non seulement nationales, mais également locales prises dans le cadre des compétences propres aux départements d'Outre-Mer.

Le Groupe a établi des relations de confiance avec les autorités locales et s'inscrit comme un réel partenaire du développement économique dans les départements d'Outre-Mer.

• Mesures de réduction du risque de non-conformité

1. Gouvernance

Le groupe CCF et ses filiales réglementées sont régulés par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution. Pour ses activités de services d'investissements, CCF était régulée par l'Autorité des Marchés Financiers.

Le groupe CCF a nommé un Directeur de la Conformité pour les activités Banque de Détail et Banque Spécialisée et des Responsables Conformité au sein de toutes ses filiales, chargés d'identifier, de prévenir et de mesurer les risques de non-conformité.

Le Directeur de la Conformité est rattaché au Secrétaire Général nommé du groupe CCF. Ce rattachement lui garantit l'indépendance et il dispose des moyens nécessaires pour exercer sa mission.

Au titre de ses fonctions, il est notamment chargé de définir et de faire appliquer les procédures de son périmètre de responsabilité et de contribuer à la diffusion de la culture de conformité au sein du Groupe. Au près des collaborateurs, il exerce une fonction générale de supervision, de contrôle et de conseil.

Les dysfonctionnements de conformité observés sont partagés trimestriellement au travers des comités de conformité, comités exécutifs des risques et de la conformité et du conseil d'administration de chaque structure juridique.

2. Cartographie des risques et plan de contrôle

Les plans annuels de conformité ainsi que le plan de contrôle annuel sont définis à partir de la cartographie des risques qui intègre l'ensemble des risques, y compris les risques de non-conformité. Concernant les risques de non-conformité et compte tenu des activités du Groupe, les risques principaux sont liés aux dispositions réglementaires de prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme, de prévention des faits de corruption, de protection de la clientèle et des données à caractère personnel. Ces risques bruts sont atténués par le dispositif de maîtrise des risques déployé qui permet de les réduire à un risque résiduel acceptable.

Le dispositif de maîtrise des risques s'appuie sur les procédures existantes, les outils de conformité et sur le dispositif de contrôle interne. Il est renforcé grâce aux formations (mentionnées ci-dessous dans la partie "4. La formation") permettant à tous les collaborateurs de connaître et prévenir les risques liés aux activités exercées.

Le risque de non-conformité au même titre que les autres risques auxquels est exposé le Groupe a fait l'objet en 2023 d'une évaluation trimestrielle sur la base d'indicateurs définis et validés annuellement par le Conseil d'administration. Il s'agit du Risk Appetite Statement. Le suivi continu de ces indicateurs permet au groupe d'atteindre ses objectifs d'exposition au risque.

La culture du risque est également véhiculée par la Direction des Ressources Humaines, qui participe à la diffusion et à l'engagement des collaborateurs aux valeurs de l'entreprise.

Elle précise les comportements attendus. En outre, l'évaluation des collaborateurs porte non seulement sur la performance mais également sur la façon d'être et sur l'adéquation des comportements par rapport aux valeurs.

Le processus d'évaluation de la performance favorise un échange régulier entre le collaborateur et son manager, sur la réalisation des objectifs et la manière de les atteindre.



4. La formation

Le tronc commun des formations déployées, régulièrement actualisé, couvre les obligations réglementaires applicables aux activités bancaires et financières. Il a vocation, dans une démarche de prévention, à maintenir et actualiser les connaissances des collaborateurs sur les risques de conformité (protection des données à caractère personnel, LCB-FT, anti-corruption, conflits d'intérêts, cybersécurité, etc.).

Des formations spécifiques visent en outre à renforcer les connaissances des fonctions les plus exposées, le plus souvent commerciales ou de contrôle. 81 % des collaborateurs ont validé ces formations en 2023.

Tous les prestataires externes sont inclus dans cette formation également. Cette formation ayant été assignée 2 mois avant la bascule, sujet sur lequel la majorité des prestataires travaillaient, un grand nombre d'entre eux n'a pas suivi la formation en 2023.

Certaines formations portent enfin sur les obligations liées aux produits commercialisés ou le maintien dans certaines fonctions ou la nécessité de la mise à jour annuelle des connaissances au travers notamment de :

- la formation DDA (Directive de Distribution de l'Assurance)
- la formation DCI (Directive Crédit Immobilier)

L'ensemble des administrateurs du Groupe et des dirigeants effectifs bénéficient des formations indispensables à l'exercice de leurs responsabilités, obligations et perception des risques (LCB-FT, RGPD, réglementation bancaire, normes prudentielles IFRS, conflits d'intérêts, lutte contre la corruption, critères environnementaux sociaux et de gouvernance (ESG), et normes Bâle IV et MIR & MIFID). Ces formations évoluent d'une année à l'autre en fonction des besoins déterminés.

Une attention spécifique est également apportée aux collaborateurs de la Direction de la Conformité qui participent à des travaux de place ou suivent des formations réglementaires spécialisées et le cas échéant diplômantes. Dans une démarche de formation continue, ils contribuent à la veille réglementaire de l'entreprise et réalisent des analyses d'impact qui sont partagées avec l'ensemble des membres de la Direction.

5. Le dispositif de contrôle interne

Le dispositif de contrôle interne du groupe est défini conformément à l'arrêté du 3 novembre 2014 modifié relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque. Il garantit l'indépendance des contrôleurs et s'établit sur trois niveaux (contrôles permanents de premier et second niveau, contrôles périodiques).

Ces contrôles couvrent l'ensemble des activités du Groupe. Les contrôles de 1er niveau sont effectués de façon automatisée ou grâce à des managers ou contrôleurs dédiés présents dans les différents départements. Les contrôles de 2nd niveau sont réalisés au sein des directions Risques, Conformité et Ressources Humaines. Les contrôles périodiques sont effectués par la Direction de l'Audit sur l'ensemble du dispositif.

Les plans de contrôle annuels sont élaborés à partir de la cartographie des risques. Ils permettent, en fonction du risque identifié de définir les contrôles, leur fréquence et les échantillonnages. Ils sont validés au cours du Comité de Contrôle Permanent et inclus dans le Risk Control Self Assessment (RCSA) présenté au Comité Exécutif des Risques et Conformité et au Comité des Risques. Les résultats des contrôles et les mesures correctrices associées sont suivis et reportés aux Comités de Contrôle Permanent. Le RCSA et les plans de contrôle associés sont revus annuellement pour s'assurer de la bonne couverture de l'ensemble des risques auxquels sont exposées les activités du Groupe.

6. Application des règles d'éthique et de déontologie à la distribution des produits

Le Groupe adopte une politique de tolérance zéro envers tout comportement contraire à l'éthique et s'engage à ce que ses collaborateurs et partenaires ou tiers les partagent. Ces règles et engagements sont exprimés en particulier au travers du code de conduite.

Le Groupe encadre la distribution de ses produits par un corpus de politiques et procédures qui vise à prévenir les risques de non-conformité et en particulier le risque de blanchiment d'argent et de financement du terrorisme (a), le risque de corruption (b), les conflits d'intérêts et le risque associé aux mauvaises pratiques commerciales (c), La lutte contre l'évasion fiscale.

a) La lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme

Le groupe CCF est assujéti à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT) et au respect des mesures restrictives financières ou commerciales imposées par voie de sanctions économiques tel que la réglementation française l'impose aux établissements bancaires ou Prestataire de service de Paiement (PSP).

Le dispositif mis en œuvre vise à réduire le risque de sanctions juridiques ou réglementaires, de perte financière ou d'atteinte à la réputation. Il permet ainsi de protéger nos collaborateurs mais aussi nos clients, dans une relation de confiance tout en se conformant totalement aux obligations réglementaires. Il s'appuie sur une approche par les risques telle que définie par la réglementation.

Celle-ci détermine, un niveau de risque par typologie de clientèle, les diligences correspondants à ce niveau en matière de connaissance client et de surveillance des transactions. L'analyse de cohérence du profil de risque du client, de la nature de la relation et des transactions réalisées peut conduire le groupe à effectuer une déclaration à Tracfin pour les situations ou un soupçon de blanchiment subsiste post analyse.

b) La lutte contre la corruption

Le Groupe s'est doté de procédures visant à lutter contre la corruption dans la conduite de ses affaires notamment en appliquant des règles strictes en matière d'avantages, cadeaux et de sponsorship. Ces procédures encadrent également la sélection et le suivi de ses intermédiaires et fournisseurs ainsi que les contrôles comptables.

En outre, tout collaborateur dispose de la faculté de faire part d'interrogations ou de faire remonter les éventuels dysfonctionnements dont il pourrait être témoin, en premier lieu vers son supérieur hiérarchique ou vers une direction spécialisée (Direction des ressources humaines, Direction juridique, Direction de la conformité ...).

En complément, les collaborateurs peuvent signaler de manière anonyme ou non, un comportement ou une situation potentiellement contraire au Code de Conduite ou aux lois, en activant le dispositif d'alerte interne indépendant.

Ce dispositif, accessible à tous et dans toutes les implantations du Groupe, permet notamment de déclarer les dysfonctionnements portant sur les faits et risques prévus par la loi n° 2016-1691 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique (dite loi Sapin II). Il permet aussi de déclarer tout comportement contrevenant aux règles éthiques du Groupe.

c) Le conflit d'intérêts et le risque associé aux mauvaises pratiques commerciales

La satisfaction et la primauté de l'intérêt du client sont les deux principes fondamentaux qui régissent les activités commerciales du Groupe.

Les collaborateurs en relation avec la clientèle s'interdisent tout conflit entre leurs clients et leurs intérêts personnels. Dans le cadre du conseil délivré au client, ils identifient ses besoins et s'assurent que le produit proposé est en adéquation avec les besoins exprimés.

Dans le cadre de son offre de financement, le groupe CCF vérifie la capacité d'endettement du client et lui propose des produits adaptés. Il refuse l'octroi de crédits si celui-ci est identifié en fragilité financière ou que le financement le place dans une situation de fragilité.

Par ailleurs, la filiale CCF (anciennement Banque des Caraïbes) se conformait aux obligations réglementaires associées aux services d'investissement qu'elle propose. A ce titre, elle met en place des mesures spécifiques de réduction du risque de conflit d'intérêts qui reposent en particulier sur les obligations d'intégrité des marchés, d'équité entre investisseurs et de protection de ces derniers.

Les conflits potentiels ou avérés sont centralisés auprès de la Direction de la Conformité. Ce dispositif repose sur la mise en place de la déclaration par les collaborateurs des intérêts qui pourraient entrer en conflit avec l'entreprise ou les clients. Cette déclaration s'effectue systématiquement lors du recrutement. Le collaborateur est aussi invité à déclarer au fil de l'eau tout conflit qu'il pourrait identifier dans l'exercice de ses fonctions.

Ce dispositif s'accompagne d'une formation spécifique qui fait partie du plan de formations réglementaires. Le Groupe se protège du risque que représente les mauvaises pratiques commerciales en veillant également à la qualité de son réseau de distributeurs.

d) La lutte contre l'évasion fiscale

Le Groupe est implanté sur le territoire français et respecte les règles fiscales applicables à ses activités conformément aux lois nationales.

Dans ses relations avec l'administration fiscale, le Groupe s'attache à respecter les procédures fiscales et à entretenir des liens de qualité.

Dans les relations avec leurs clients, les sociétés du Groupe veillent à ce qu'ils soient informés des obligations fiscales afférentes aux opérations réalisées avec le Groupe et à ce que soient respectées les obligations déclaratives qui peuvent leur être applicables en tant que teneurs de compte ou à tout autre titre.

Le Groupe ne pratique ni n'encourage ou promeut l'évasion fiscale et de participer à la réalisation d'opérations susceptibles de permettre l'obtention d'un avantage fiscal indu.

La Direction fiscale du Groupe est responsable du respect de la conduite fiscale du groupe CCF, y compris la gestion du risque fiscal, et de la protection de la réputation du Groupe en matière fiscale.

Elle est amenée à valider le traitement fiscal lorsqu'il peut être amené à constituer un élément important des produits, opérations ou décisions commerciales. Par ailleurs, des procédures de contrôle spécifiques sont mises en place pour valider les déclarations fiscales déposées par le Groupe.

7. La protection des consommateurs

Au sein du Groupe, le dispositif de protection des clients s'appuie sur des règles visant à garantir la qualité de ses services et la primauté de l'intérêt de ses clients.

Les règles de vigilance portent en particulier sur :

- La publicité et la communication à destination des clients : Le Groupe contrôle l'ensemble des documents commerciaux et autres supports à destination des clients afin de s'assurer que les informations sont claires, exactes et non trompeuses.

- La formation des collaborateurs : Le Groupe s'assure du maintien des connaissances des conseillers des produits distribués par le Groupe afin de pouvoir éclairer le client dans sa prise de décision.

- La politique tarifaire : Le Groupe a mis en place des procédures qui encadrent les politiques tarifaires applicables, assurent le respect des taux d'usure.

Le groupe veille en outre à ce que les conditions générales de banque et des règles de rémunération des distributeurs soient conformes aux obligations réglementaires.

La sélection et le suivi de la relation d'affaire avec les intermédiaires :

- Seuls les intermédiaires qui satisfont aux obligations professionnelles, réglementaires et d'honorabilité sont autorisés à distribuer les produits du groupe CCF. Ils sont évalués à fréquence régulière.

- Le suivi des pratiques de vente : Le Groupe contrôle la bonne commercialisation de ses produits en contactant sa clientèle après-vente. Ces appels ont pour objectif principal de s'assurer de la qualité du conseil et de vérifier que les informations obligatoires ont bien été communiquées (post sales calls).

- Le traitement centralisé des réclamations permet d'identifier toute mauvaise pratique commerciale, d'identifier les dysfonctionnements en matière de protection du consommateur et de mettre en œuvre les actions correctives nécessaires.

- La politique d'inclusion bancaire et de prévention du surendettement contribue à identifier de manière précoce les clients en situation de fragilité financière et leur proposer lorsque cela est possible la solution la plus adaptée. Une formation spécifique a été dispensée aux collaborateurs afin de garantir le meilleur accompagnement de nos clients.

- La protection des avoirs des clients : En qualité de banque, le groupe CCF garantit la protection des avoirs de ses clients conformément à ses obligations, les entités assujetties sont membres du FGDR.



8. Identification des manquements, et dispositif de réduction des risques

Le corpus de procédures du Groupe s'appuie sur un dispositif de remontée des dysfonctionnements qui responsabilise en premier lieu le collaborateur et son supérieur hiérarchique. Ce dernier joue en effet le rôle de conseil auprès de ses équipes.

Les directions de la conformité, des contrôles permanents et de l'audit interne identifient, centralisent et font remonter les défaillances de procédures ou de leur application au Comité Exécutif des Risques et Conformité et au Comité des risques. Ces fonctions clefs ont un lien direct avec le Directeur Général et le Conseil d'administration.

Ces directions émettent des recommandations afin de remédier aux insuffisances observées et suivent l'exécution des mesures correctrices.

b) La protection des données et la cybersécurité

Dans un contexte de digitalisation continue du marché bancaire et des nouveaux modes de consommation de la clientèle, le Groupe a adopté une démarche homogène et consolidée de protection des données personnelles (1), tout en assurant la maîtrise de ses risques informatiques (2).

1. Protection des données personnelles

La protection et la sécurité des données sont des enjeux essentiels pour le groupe et pour lesquels une approche homogène et consolidée est assurée, notamment pour la mise en conformité au Règlement Général sur les Données Personnelles « RGPD » ou le dispositif de cybersécurité.

L'année 2023 s'est traduite par la consolidation du dispositif en matière de protection des données personnelles :

- le dispositif de protection des données à caractère personnel a été renforcé par la mise à jour du registre des activités de traitement avec le support du réseau de référents « Data Protection » ;
- le déploiement de contrôles permanents supplémentaires a également permis de consolider le dispositif ;
- le DPO a, par ailleurs, apporté son soutien aux différents services de l'entreprise en supervisant notamment les réponses à apporter aux demandes d'exercice de droits et en sensibilisant les collaborateurs du Groupe aux exigences en matière de protection des données.

Enfin, la Direction est tenue informée du niveau de maturité de ce dispositif à l'aide d'indicateurs clés, suivis au sein de Comités internes et dans le rapport annuel du DPO.

L'évolution de la complexité des nouvelles technologies, le développement de l'informatique dans « le cloud » et l'augmentation des risques de cybersécurité, se traduisent, d'une manière générale et mondiale, par une hausse significative des incidents relatifs aux systèmes d'informations (incluant les incidents de cybersécurité).

Le secteur bancaire, en pleine transformation digitale est directement impacté par la complexité et les spécificités liés à la cybersécurité :

- il est difficile de déterminer les conséquences d'une potentielle « brèche » de sécurité, les cyberattaques étant de plus en plus sophistiquées et complexes à éradiquer ;
- les impacts peuvent être importants et peuvent influencer directement la continuité de l'entreprise, notamment, par la corruption des données de sauvegarde ;
- la multiplicité des interlocuteurs, tels que les fournisseurs ou prestataires de services, renforcent les risques de cybersécurité liés à la sous-traitance. En effet, un sous-traitant dont les mesures de sécurité ne sont pas conformes peut représenter une « porte d'entrée » sur le système d'information de l'établissement.



Ces spécificités liées au domaine « Cyber » obligent l'ensemble des entités du Groupe à adapter sa performance en termes de prise en compte de la sécurité informatique.

Pour répondre à ces préoccupations, le Groupe, en lien avec les recommandations des Autorités de supervision, renforce progressivement ses actions de mitigation des risques. Pour assurer la maîtrise du risque informatique, le Groupe, s'inspire des pratiques décrites au travers de la norme ISO 27001 afin d'implémenter son Système de Management de la Sécurité de l'Information (« SMSI »). La maîtrise des risques informatiques n'étant pas une considération propre aux seules équipes informatiques, l'établissement a choisi de l'inscrire dans une démarche générale de contrôle et de maîtrise des risques qui est pilotée par le Directeur des Risques (« Responsable de la fonction de gestion des risques », au sens de la réglementation bancaire).

A travers cette organisation appelée à s'appliquer à l'ensemble des entités du Groupe, les instances dirigeantes du Groupe sont directement impliquées, à la fois pour la mise en cohérence de la stratégie informatique et de l'appétit du risque, mais aussi pour la mise en œuvre et le suivi des actions de mitigation des risques.

La transformation agile et digitale du Groupe s'accompagne d'un renforcement des mécanismes de maîtrise des risques actuels et éventuels liés à ces enjeux. La digitalisation a incité le Groupe à recourir à un ensemble de solutions « dans le nuage » incluant des solutions de type « Software As A Services » (« SaaS ») et « Infrastructure As A Service » (« IaaS ») permettant à l'entité de réduire sensiblement ses coûts et les délais de création de nouveaux applicatifs.

Conscient de l'impact du recours aux technologies « dans le nuage » et des risques que cela peut engendrer, qui plus est dans une activité bancaire, le Groupe veille particulièrement à répondre aux recommandations et aux attentes de ses autorités de supervision que sont l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution, l'Autorité Bancaire Européenne ou encore la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés, par la mise en place solutions sécurisées et maîtrisées.

La cartographie des risques, initialisée en 2018, fait depuis l'objet d'une revue périodique et systématique afin d'inclure les risques liés aux nouveaux schémas structurels et organisationnels de l'informatique du Groupe. Cette cartographie permet une vision précise des points d'attention à soulever dans le travail quotidien des collaborateurs en charge des actifs informatiques.

En matière de sécurité informatique, le Groupe s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, notamment au niveau du Security Operation Center (« SOC »), la mise en place de scans automatisés permettant de détecter les vulnérabilités du système d'informations ainsi que la mise en place d'une solution de type Bastion permettant de sécuriser les accès à hauts privilèges.

Le périmètre de ces solutions évolue au fur et à mesure des évolutions du Système d'Information du Groupe. En complément, les équipes Sécurité accompagnent les collaborateurs en charge des actifs informatiques par une sensibilisation régulière aux problématiques de prise en compte de la sécurité au sein des projets.

Afin de s'assurer d'un niveau de sécurité satisfaisant, les produits développés au sein du Groupe font l'objet d'une attention particulière au travers de revues de code, d'audits techniques de sécurité et de sensibilisation des équipes produits au développement sécurisé.

Politique de réduction du risque

• Suivi régulier des sous-traitants

L'équipe Sourcing du Groupe assure un contrôle mensuel de l'ensemble des sous-traitants afin de garantir la rigueur, la qualité des prestations fournies et le degré d'expertise apportée. Le Groupe a pour impératif de maintenir un haut niveau de qualité et de sécurité dans ses services et produits, particulièrement dans le cas d'un recours à la Sous-traitance. En outre, toute nouvelle entrée en relation avec un prestataire fait l'objet d'une analyse de risque de Sécurité.

• Contrôles des mesures de sécurité

L'évolution des pratiques internes amène le Groupe à définir et mettre en place de nouveaux contrôles vis-à-vis de son SMSI, et ce, afin de s'assurer de la bonne maîtrise de ses risques.

• Formations spécialisées dispensées aux collaborateurs

L'adoption des pratiques « Agile » au sein du Groupe est accompagnée d'une sensibilisation des équipes aux risques de cybersécurité.

Le groupe poursuit ses efforts de digitalisation en améliorant ses services en continue afin de mieux répondre aux attentes du marché et des clients.

En 2023, le business des DOM a privilégié le développement de fonctionnalités sur les outils existants. Cela a permis une automatisation, une simplification et surtout une sécurisation des processus. Notamment avec l'automatisation de la prise de garanties (Inscription et radiation de gage et de nantissement ...).

Outre l'optimisation du processus et un gain de productivité mesurable pour les équipes, cela assure que 100% des garanties soient exécutées.

L'autre initiative importante a été d'automatiser le transfert des demandes de financement des clients depuis le CRM vers l'outil d'acquisition. Cela a permis de constater une meilleure productivité des équipes commerciales qui n'ont plus à saisir 2 fois l'offre de crédit et un meilleur suivi des demandes clients - 100% des demandes clients issus du site Web des DOM sont désormais traitées dans le CRM en moins de 24 heures.

En parallèle, les DOM ont mis en place une purge automatisée des prospects qui n'ont pas donné suite à leur projet et ce dans chacun des outils qui gère un client prospect (CRM/ BU). Et ceci en conformité avec les règles RGPD.

3. Acteur climatique

La préoccupation environnementale

Bien que les activités sociales de ses entités, ne comportent aucune activité polluante ou classée comme étant à risque, le Groupe a fait le choix d'assumer une politique environnementale citoyenne.

Conscient du rôle des institutions bancaires et financières en tant qu'acteur du changement climatique, le Groupe a décidé, à son échelle, de participer à la dynamique générale de lutte contre le dérèglement climatique. Que ce soit à travers ses collaborateurs, ses clients ou ses produits financiers, le Groupe s'efforce d'encourager les comportements éco-responsables.

Dans le cadre de la stratégie RSE et du rôle climatique que le groupe souhaite incarner, le groupe CCF a décidé de poursuivre la mesure de son empreinte carbone, pour la 2e année consécutive.

Au cours du 2e semestre 2023, le groupe a réalisé la mesure de l'ensemble des gaz à effet de serre émis directement et indirectement sur l'année 2022.

Le bilan carbone a donc de nouveau été réalisé sur l'ensemble des 3 scopes du groupe, y compris en mesurant l'impact des financements octroyés et des investissements réalisés, ainsi que les émissions de CO2 de transport amont et aval de l'activité.

A date, ce 2e bilan carbone est en cours de finalisation pour valider la méthodologie de calcul, notamment sur la partie des financements octroyés.



Le Groupe a depuis plusieurs années déjà mené des actions visant à prendre en considération la dimension écologique de projets, de financement, d'équipement, ou d'initiatives internes.

A titre d'illustration, les entités ultramarines Sorefi et Somafi-Soguafi se positionnent localement en acteurs responsables avec notamment :

- Un encouragement à remplacer les véhicules thermiques par des véhicules hybrides ou électrique via le maintien dans la grille des véhicules de société à destination des collaborateurs éligibles, de véhicules hybrides et électriques bénéficiant d'une enveloppe budgétaire revalorisée ;
- la diffusion, via le réseau social Facebook pour les sociétés Sorefi et Somafi-Soguafi, de contenus mettant en avant des comportements citoyens (économie d'énergie, recyclage, astuces anti-gaspillages etc.).

My Money Bank propose, quant à elle, depuis 2020, un parcours « full digital » à ses clients, avec :

- L'accès à un espace personnel pour souscrire en toute sécurité une demande de prêt, gérer les produits détenus à la banque, communiquer et accéder à ses documents.

La possibilité de choisir la signature électronique de son offre de prêt en regroupement de crédits avec garantie hypothécaire (1ère banque spécialisée à proposer ce service en France), avec un taux d'adhésion supérieur à 70 %, un gain de productivité pour les équipes opérationnelles, et un délai de financement réduit considérablement pour le client. Ce service a été étendu à une partie de son offre de prêt en regroupement de crédits sans garantie en 2023.

De façon plus stratégique, le Groupe suit avec attention les dynamiques actuelles du segment de la « green finance » en développement en Europe.

Pour juger des risques et enjeux liés à l'environnement, pour les activités du groupe CCF, la partie suivante traite de :

- a) **La non-adaptation de l'activité aux enjeux environnementaux**
- b) **Les risques physiques liés aux événements climatiques violents**

a) La non-adaptation de l'activité aux enjeux environnementaux

En tant qu'acteur citoyen, le Groupe est particulièrement attentif au dérèglement climatique et aux enjeux qui l'accompagnent. En interne, le Groupe a développé depuis plusieurs années une politique responsable de gestion de ses ressources (papier, électricité, etc.) et intègre pleinement cette composante dans le pilotage de ses coûts.

1. Une politique de performance énergétique des locaux

En décidant d'installer son siège social, et celui de ses principales filiales, dans la tour Europlaza à Paris La Défense, le Groupe a pris soin de choisir des locaux répondant à de hauts standards en matière de performance énergétique puisque les locaux ont été certifiés Haute Qualité Environnementale (norme HQE). La certification « NF HQ Bâtiments Tertiaires - Neuf ou Rénovation » permet de valoriser les performances des bâtiments, mais aussi de réduire leurs consommations, leur impact environnemental et améliorer la santé et le confort des utilisateurs.

En interne, dans les cafétérias des étages parisiens, la Direction a sensibilisé les salariés à l'engagement pris par la Tour, en matière de tri des déchets. Les salariés sont ainsi invités à utiliser, en fonction des déchets, les poubelles dédiées équipant les bureaux, cafétérias et autres espaces communs.

De plus, La Tour Europlaza fait appel à la société Paprec pour le traitement des déchets des espaces communs ainsi que de ses locataires. L'ensemble des déchets collectés sont triés et ensuite envoyés en centre de recyclage.

De même, pour les locaux rue de Grenelle, l'ensemble des déchets des locataires sont collectés, triés et recyclés ou revalorisés par la société Greenwishes.

Enfin, l'entreprise fait appel au prestataire Nespresso pour collecter et recycler les capsules de café aluminium usagées sur le site d'Europlaza.

Au regard des seuils établis par le décret n°2013-1121 du 4 décembre 2013, à savoir (i) un effectif excédant 250 personnes et (ii) un chiffre d'affaires dépassant 50 millions d'euros ou un total bilan excédant 43 millions d'euros, la société My Money Bank, membre du Groupe, est assujettie à l'obligation de faire réaliser un audit énergétique de son activité tous les quatre ans. Cette obligation est instituée par l'article 40 de la loi n° 2013-619 du 19 juillet 2013 « portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine du développement ».

A ce titre, la société QUARDINA a réalisé un audit énergétique suivant la norme NF EN 16347-1 et les recommandations de la norme NF EN 16247-2-2 tant à Paris (Tour Europlaza), le 30 novembre 2023 qu'à Nantes (Bâtiment Alaska et Idaho), le 18 décembre 2023.

Pour Europlaza, la principale piste retenue pour réduire les besoins énergétiques du site est la diminution des températures consigne observées dans les bureaux. En effet, les travaux sur le bâti et les équipements ne seront pas possibles puisque ces derniers n'appartiennent pas à My Money Bank.

Pour Nantes, les principales pistes pour réduire les besoins énergétiques du site sont l'amélioration de l'enveloppe des bâtiments, la diminution des températures de consigne observées dans les bureaux ainsi qu'une meilleure régulation de certains systèmes énergétiques. Mais les travaux sur le bâti et les équipements seront également compliqués puisque ces derniers n'appartiennent pas non plus à My Money Bank.

A la Réunion, la société Eneor a réalisé un audit énergétique NF EN 16247-5 sur le site de Sainte Marie, en aout 2023.

Les principales pistes identifiées pour réduire les besoins énergétiques du site sont l'amélioration de la ventilation, l'optimisation de la climatisation du local baie informatique notamment, et l'optimisation du contrat d'achat de l'électricité.

Par ailleurs, le Groupe veille au quotidien, à une utilisation durable et raisonnée des ressources par l'ensemble des collaborateurs.

• Consommation d'énergie

- Mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables

Consommation d'électricité Emissions de CO2 liées aux consommations d'électricité

Les heures de fonctionnement des éclairages sont limitées à certaines plages horaires et aux seuls jours de présence des collaborateurs. Cette mesure a permis de contenir voire réduire la consommation électrique, et par voie de conséquence l'impact environnemental. Dans les locaux installés en métropole, les systèmes d'éclairage et de climatisation s'éteignent tous les soirs à 22h et ne redémarrent que manuellement ou par un système de détection des mouvements.

Cette dynamique s'accompagne de plusieurs initiatives, telles que :

- le remplacement des ampoules usagées par des LED à basse consommation ;

- la rénovation des circuits climatiques intervenue en 2019 en accord avec le gestionnaire des locaux de La Défense. Ces travaux ont permis de remplacer le circuit climatique à eau perdue par un nouveau système circulaire plus efficace et performant sur le plan énergétique, en permettant une réutilisation de l'eau glacée fournie par une entreprise spécialisée ;

- le remplacement d'une grande partie des écrans d'ordinateurs par des écrans à faible consommation.

Au cours de l'exercice 2023, la consommation d'électricité de l'ensemble des entités du Groupe a été de 1 276 535 kWh contre 1 552 465 kWh en 2022, soit l'équivalent en termes de rejet de gaz à effet de serre de 348 tonnes eq. CO2 en 2023 et 651 tonnes eq. CO2 en 2022.

Cette baisse s'explique par la fermeture progressive des sites du CCF (anciennement Banque des Caraïbes), et par une baisse des consommations électriques de la Sorefi sur le site de Sainte Marie du fait des remplacements des éclairages néons par des panneaux LED notamment.

Consommation d'énergie fossile - Emissions de CO2 liées aux déplacements professionnels par salarié.

Le Groupe met en œuvre diverses mesures visant à promouvoir l'utilisation de modes de transports plus responsables pour le déplacement de ses collaborateurs.

A ce titre, s'agissant de la flotte de véhicules de société, il est proposé aux collaborateurs éligibles, de choisir des véhicules électriques, hybrides, essence ou diesel, dans la mesure où ce choix reste compatible avec leur activité professionnelle, et leur besoin en autonomie.

La consommation de carburant au cours de l'exercice 2023 pour l'ensemble des sociétés du Groupe a été équivalente à un rejet de gaz à effet de serre de 316,33 tonnes de CO2 contre 320,32 tonnes de CO2 en 2022.

Cette légère baisse s'explique notamment par un remplacement progressif des véhicules thermiques par des équivalents hybrides ou électriques à la Sorefi et par une baisse du nombre de véhicules de fonction en Martinique.

Par ailleurs, les émissions de gaz à effet de serre ont été de 137 tonnes de CO2 pour les autres déplacements terrestres, et de 568 tonnes de CO2 pour les déplacements aériens de l'ensemble des collaborateurs du groupe sur 2023.

Ces émissions sont en hausse par rapport à 2022 du fait de la préparation de l'intégration d'HSBC.

Des places de parking équipées de prises de rechargement ont été créées pour les véhicules électriques sur le site de Paris-la-Défense, et des parkings pour vélos ont été aménagés sur le site de Nantes. Une étude est entreprise pour mettre en place des bornes de rechargement pour des véhicules électriques sur le site de Nantes, qui pourraient bénéficier également aux collaborateurs de My Money Bank, utilisant un véhicule électrique personnel.

La pérennisation du télétravail pour les collaborateurs contribue également à limiter l'impact des déplacements professionnels sur l'environnement.

L'installation en 2019 dans les locaux de Paris-la-Défense et de Nantes de 5 salles de visioconférence permet de faciliter la communication entre collaborateurs des deux sites et contribue à réduire leurs déplacements.

De plus, un forfait mobilité durable, d'un montant de 300 € par an a été proposé pour la première fois en février 2023 à l'ensemble des salariés du groupe.

L'objectif de ce forfait mobilité durable est de pousser les collaborateurs à réduire l'utilisation de leur voiture pour se rendre sur leur lieu de travail, et à promouvoir au contraire l'usage du vélo.

A ce jour, 63 salariés bénéficient de ce forfait mobilité durable.

Enfin, un audit énergétique des transports a été réalisé à la Sorefi, suivant la norme NF EN 16247.

Les principales opportunités d'amélioration portent sur un meilleur suivi des consommations de carburant, une politique de renouvellement de véhicules, la mise en place d'un outil de suivi des entretiens et des formations à l'écoconduite.

2. Une politique de consommation responsable

• Le papier

Compte tenu de la nature des activités sociales, la consommation de matières premières porte quasi-exclusivement sur le papier. Depuis 2017, le Groupe a entrepris des mesures de réduction de consommation de papier, par la mise en place de solutions digitalisées des échanges d'information, de la signature électronique des contrats d'un pool d'impression à badge, programmé pour effacer au bout de 48 heures les travaux d'impression non récupérés par les collaborateurs.

Le dispositif de « bureau universel » pour le traitement numérique de la documentation des clients et prospects, les solutions de signature électroniques mises en place en 2020 s'inscrivant dans la dynamique de digitalisation de notre Groupe, ont concouru à la réduction de la consommation de papier.

Afin de préparer l'intégration de CCF et de mettre à disposition des clients des supports marketing mis à jour ainsi que des courriers d'informations, la consommation de papier sur l'entité CCF (anciennement Banque des Caraïbes) a très fortement augmenté sur la dernière période.

Le tonnage papier pour 2023 s'élève ainsi à 54,49 Tonnes au total sur l'ensemble du groupe.



• Matériel informatique

Le groupe CCF encourage les démarches d'achats et de gestion responsables du matériel informatique.

Ainsi, le groupe fait appel au prestataire Tibco pour gérer le matériel informatique de manière plus responsable au travers de son offre « Renaissance » qui consiste à revaloriser ou réemployer le matériel en fin de vie chez MMB.

Ainsi, grâce à cette offre, 32% des équipements récupérés ont pu être réemployés ou valorisés, soit 919Kg de matériel au total sur 2023.

Enfin, une opération ponctuelle de collecte de matériel informatique personnel des salariés de MMB sur le site de Nantes a été mise en place avec le prestataire « Atelier du bocage ». Près de 75Kg de matériel ont été récupérés (écrans, ordinateurs, ...) et valorisés ou orientés vers des filières de dépollution.

• Lutte contre le gaspillage alimentaire

Le restaurant d'entreprises de Paris-la-Défense a mis en place, en accord avec l'ensemble des locataires, dont My Money Bank, un choix de repas végétarien chaque jour, afin de réduire la consommation de viandes.

Le groupe CCF est attaché au respect d'un certain nombre d'écogestes par ses collaborateurs. Ceux-ci sont régulièrement rappelés aux collaborateurs et sont affichés dans les locaux du groupe. Il s'agit essentiellement de l'application bonnes pratiques dans la vie quotidienne.



b) Les risques physiques liés aux événements climatiques violents

Les filiales de financement du Groupe présentes à La Réunion, aux Antilles, en Guyane, opèrent dans des zones géographiques régulièrement confrontées à des événements climatiques violents et dont la fréquence n'a cessé de croître.

Que ce soit pour protéger les collaborateurs, les actifs matériels et immobiliers ou les intérêts de la clientèle, le Groupe met en œuvre des dispositifs adaptés afin d'accompagner ses filiales d'Outre-Mer, lors de la survenance de tels événements.

Des épisodes de fortes tempêtes ou inondations ne sont pas rares en France Métropolitaine. Des dispositifs comparables à ceux de nos entités des DOM sont également en place pour assurer la sécurité physique des collaborateurs et clients du réseau d'agences CCF et protéger nos actifs immobiliers.

• La gestion des risques portant sur les collaborateurs et les actifs du Groupe

Le Groupe en tant qu'employeur responsable, veille à garantir la sécurité physique et psychologique de ses collaborateurs.

Ainsi, lorsque des alertes météorologiques visent des zones géographiques, plus particulièrement en Outre-Mer, où des collaborateurs du Groupe sont présents, toutes les mesures et précautions visant à leur sécurité sont mises en œuvre.

Les organisations sont pensées pour pouvoir assurer un service délocalisé en cas de travail à domicile forcé des équipes en fonction des conditions météorologiques.

En cas d'événement climatique violent, les managers locaux, tant en France Métropolitaine que dans les DOM, sont chargés de vérifier l'état de santé de leurs collaborateurs. Ils doivent veiller par ailleurs à adapter avec flexibilité les conditions ou modalités de travail afin de permettre à leurs collaborateurs de faire face sereinement à des épisodes climatiques critiques.

Le Groupe s'assure également que les locaux, les équipements et matériels de travail ne risquent pas d'être détruits ou trop lourdement endommagés par les catastrophes naturelles.

Compte tenu de la nature de ses activités, le Groupe se doit d'assurer la continuité de ses services en garantissant l'intégrité de l'ensemble des données, notamment par la mise en place d'un dispositif de sauvegardes adapté.

La réglementation bancaire qui leur est applicable, oblige par ailleurs les entités du Groupe à établir un plan d'urgence et de poursuite d'activité (PUPA), destiné à assurer la poursuite des activités en cas de survenance de tout événement grave, sinistre ou catastrophes naturelles.

Ce plan permet de répertorier les différents risques majeurs par site et de proposer des plans de gestion de crise. Il a pour principaux objectifs de :

- assurer la sécurité et la protection du personnel et des biens ou actifs,

- minimiser l'impact sur les clients ou la perte économique potentielle,

- maintenir les fonctions critiques de l'activité et la conformité avec la réglementation,

- restaurer l'environnement de travail.

Le plan d'urgence et de poursuite d'activité comprend les éléments suivants :

- l'évaluation des risques liés à la localisation et aux spécificités techniques de chacun des sites,

- l'analyse d'impact des sinistres potentiels sur les activités,

- la mise en place et respect de mesures préventives,

- l'élaboration et la mise à jour des plans de secours informatique et de continuité d'activité,

- la gestion de crise et le déclenchement des plans de secours et de continuité d'activité,

- la continuité des prestations critiques externalisées et des fournisseurs clés,

- la formation continue du personnel avec un support actualisé fin 2020 pour tenir compte de l'évolution des stratégies de repli, fortement modifiées suite à la crise sanitaire et mis à jour en 2023,

- la vérification des plans par des exercices périodiques,

- l'évaluation périodique du plan de continuité (auto-évaluation, missions de l'Audit Interne).

La Police Continuité Groupe a été revue fin 2023 pour y inclure le périmètre de la banque de détail CCF, intégrée au 1er janvier 2024. Une description du plan de réponse à incident Cyber y est également insérée depuis 2021. L'objectif était de le renforcer et de le porter à la connaissance de l'ensemble des parties prenantes afin de les impliquer et de rendre plus efficace le dispositif mis en place.

Cette mise à jour s'est accompagnée de la réalisation d'exercices permettant de le tester et de s'assurer qu'il était maîtrisé par les principaux participants. Ces exercices incluaient des tests de contact à destination des collaborateurs de certaines directions dans l'hypothèse où tout l'IT du Groupe serait hors service, notamment à la suite d'une attaque Cyber.

L'élargissement des activités du Groupe à la banque de détail, a conduit à un renforcement de l'équipe en charge de la Continuité d'Activité et à un élargissement de son périmètre à toutes les composantes de la Résilience Opérationnelle. L'objectif est de s'assurer que le dispositif en place est robuste et permet un rapide retour à la normale des activités, en cas de sinistre ou d'incident majeur.

Sous l'autorité des dirigeants de chaque entité du Groupe concernée, des relais contribuent à la maintenance des plans, à la formation des collaborateurs et à l'exécution des exercices. Leur action est supervisée par l'équipe Continuité d'Activité du Groupe.

- **La gestion des risques portant sur nos clients**

Partenaires bancaires tournés vers leurs clients, les sociétés du Groupe, veillent à accompagner ces derniers dans les épreuves parfois douloureuses qui peuvent résulter de grands événements climatiques (tempêtes, ouragans, inondations etc..) et tout particulièrement dans les zones géographiques ultramarines.

Au-delà de considérations financières, le Groupe prend en considération le facteur humain de l'activité de financement, en accompagnant ses clients et en tenant compte de leur situation personnelle.

4. Banquier innovant

Le Groupe est déterminé à contribuer à la limitation du réchauffement climatique. Cet engagement se traduit notamment par l'accompagnement de ses clients dans leur transition énergétique.

Le Groupe a ainsi souhaité intégrer les critères environnementaux, sociétaux et de gouvernance (ESG) au cœur de son développement et de ses offres de financement.

My Money Bank, est une banque experte sur le marché du financement des professionnels de l'immobilier. A travers son offre « green », mise en place en 2021, elle propose à ses clients un financement vert et solidaire.

A cet égard, elle met à leur disposition une offre de services leur permettant d'accéder à des partenaires greentechs, (tels que Longevity Partners, Sitowie, Geosophy, Neo Eco) ou d'être mis en relation avec des entités ou organismes susceptibles de leur attribuer des aides ou des subventions ou/et de faire des dons à des associations ou des sociétés œuvrant pour la transition énergétique et des initiatives solidaires.

Cette offre s'adresse aux clients professionnels de l'immobilier (marchands de biens, promoteurs) sur l'ensemble des classes d'actifs (résidentiel, bureaux, commerce, logistique), en Ile de France et dans les principales villes françaises.

Elle est destinée au financement de projets verts, qu'ils intègrent des travaux permettant une baisse des consommations énergétiques ou des émissions de CO2 de bâtiments ou qu'ils visent à une mise en conformité avec les dernières réglementations environnementales. Cette offre de financement est structurée autour d'une proposition de services dédiés et différenciants qui permettent aux clients d'être accompagnés dans les différentes composantes de projets à caractère vert.

Compte tenu de la conjoncture de marché qui s'est fortement détérioré à partir de fin 2022, cette offre de financement "green" doit être revue afin d'être adaptée au mieux au marché actuel et aux réglementations environnementales qui s'appliqueront sur les prochaines années.

Le Groupe s'était fixé un objectif de 5% de financement vert sur tout nouveau volume 2022. En 2022, 10% des nouveaux engagements de MMB (sur le financement des professionnels de l'immobilier) étaient éligibles à cette offre de financement vert. L'objectif 2023 était d'atteindre 15% des nouveaux volumes. La part de financement vert sur cette année 2023 a été atteint, représentant 21% du total volume.

De plus, MMB a développé, en interne en fin d'année 2021 pour les financements des professionnels de l'immobilier, un modèle de notation ESG permettant de mesurer les caractéristiques Environnementale, Sociale et de Gouvernance (critères extra-financiers) pour chaque opération immobilière financée. Ce modèle de notation a été utilisé pour noter les nouveaux dossiers octroyés depuis 2022. Cet outil de notation doit contribuer à l'amélioration de la gestion et du pilotage des risques ESG au sein de la banque. Il ressort de l'utilisation de ce scoring tool que le modèle doit faire l'objet de modification afin d'améliorer la pertinence des données extraites de ce fichier appliqué au profil client.

Par ailleurs, les entités ultramarines Sorefi et Somafi-Soguafi se positionnent localement en acteurs responsables avec notamment la poursuite de la promotion du financement des véhicules électriques et hybrides par Sorefi et Somafi-Soguafi, entreprise depuis 2018 à travers la marque « L'Electrik » by Sorefi ou « L'Electrik » by Somafi-Soguafi ». Il s'agit d'une offre de financement automobile adapté et accessible pour l'acquisition d'un véhicule hybride ou électrique, grâce également aux aides et subventions de l'état.

De plus, les différentes lignes métier du groupe mènent actuellement des réflexions afin de développer de nouvelles propositions de financements pour davantage accompagner les clients du Groupe dans leur transition environnementale.





04

Taxonomie

INFORMATIONS REQUISES AU TITRE DE L'ARTICLE 8 DU REGLEMENT (UE) 2020/852 (DIT « TAXONOMIE ») ET DU REGLEMENT DELEGUE (UE) 2021/2178

Contexte

Depuis 2018, la Commission Européenne a pris une série d'engagements et de mesures réglementaires pour financer la croissance durable et réduire ses émissions de gaz à effet de serre pour atteindre la neutralité carbone en 2050 et une baisse de 55% entre 1990 et 2030. En plus des financements publics alloués, la Commission vise à réorienter les financements privés vers des activités plus « durables ». Publié en juin 2020, le Règlement Taxonomie Européenne s'inscrit dans ce cadre. Le texte consiste en un système de classification commun des activités potentiellement et effectivement durables sur le plan environnemental, au regard de 6 objectifs :

1. L'atténuation du changement climatique
2. L'adaptation au changement climatique
3. L'utilisation durable et la protection de l'eau et des ressources marines
4. La transition vers une économie circulaire
5. La prévention et le contrôle de la pollution
6. La protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes

La Taxonomie distingue les activités éligibles des activités alignées. Les activités éligibles correspondent aux activités retenues par le Règlement qui a opéré une sélection des secteurs pouvant contribuer le plus substantiellement aux 6 objectifs environnementaux. Pour le climat, il s'agit des secteurs les plus émissifs de gaz à effet de serre, par exemple le secteur résidentiel et les transports.

L'alignement permet de définir, pour une activité éligible spécifique, la part pouvant être considérée comme « verte » selon le Règlement. Cela implique que cette activité respecte les exigences énumérées spécifiquement pour celle-ci, par secteur (les critères techniques) ; mais aussi que l'activité, en contribuant positivement à un des objectifs environnementaux, ne nuise pas aux 5 autres (principe « DNSH »), et que des garanties sociales minimales soient respectées. En juillet 2021, la liste des activités éligibles et les critères techniques d'alignement ont été publiés pour les deux premiers objectifs : l'atténuation et l'adaptation au changement climatique. L'acte délégué relatif à l'article 8, publié en décembre 2021, a précisé le contenu et les modalités de publication des indicateurs.

Les activités éligibles correspondant aux 4 autres objectifs environnementaux ont été publiées en avril 2023 et entreront en vigueur en 2024.

Le Règlement s'applique aux entreprises soumises à la publication de la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) en application de la NFRD³ selon ces différentes phases :

- Pour l'exercice 2021, les entreprises financières et non-financières doivent publier la part de leurs activités éligibles sur les deux premiers objectifs environnementaux ;
- Pour l'exercice 2022, les entreprises non-financières publieront leur part d'alignement sur les 6 objectifs environnementaux mais les entreprises financières n'auront qu'à publier leur part d'éligibilité sur les 2 premiers objectifs ;
- Pour l'exercice 2023, les entreprises financières et non financières doivent publier leur part d'éligibilité pour l'ensemble des 6 objectifs environnementaux et d'alignement pour les deux premiers objectifs.
- Pour l'exercice 2024 et suivants, elles devront publier leur part d'alignement à l'ensemble des objectifs environnementaux.

Reporting du groupe CCF

Groupe CCF est une entreprise dont l'activité consiste à recevoir du public des dépôts ou d'autres fonds remboursables et à octroyer des crédits pour son propre compte. A ce titre, Groupe CCF doit répondre au Règlement Taxonomie en tant qu'entreprise financière et doit publier les indicateurs clés de performance qui ont été définis pour les établissements de crédit.

L'essentiel des activités de Groupe CCF est concentré sur la clientèle des particuliers, notamment à travers le regroupement de crédits. Le Groupe travaille également avec des entreprises (offre de financement pour les professionnels de l'immobilier ou financement spécialisé dans les Départements d'Outre-Mer), mais ces expositions sont bien moindres et la grande majorité de ces entreprises ne sont elles-mêmes pas soumises au reporting Taxonomie (car n'étant pas soumises aux obligations de publication de la NFRD). De même, les expositions aux collectivités locales sont marginales. Les expositions aux contreparties visées par la Taxonomie pour Groupe CCF sont donc très largement concentrées sur les ménages. La part « éligible » repose donc pour l'essentiel sur les regroupements de crédits immobiliers hypothécaires des particuliers.

Les résultats du reporting 2023 sont synthétisés dans le tableau ci-dessous. En conformité avec le règlement Taxonomie et les recommandations de l'EBA, les montants sont reportés en valeur comptable brute (au 31/12/2023) et correspondent aux montants reportés dans le reporting FINREP. Quelques précisions méthodologiques sont apportées plus bas.

³ La Non Financial Reporting Directive (NFRD) demande aux grandes entreprises qui sont des entités d'intérêt public dépassant, à la date de clôture de leur bilan, les critères du nombre moyen de 500 salariés sur l'exercice et du total du bilan supérieur à 20 M € ou du montant net du chiffre d'affaires supérieur à 40 M € d'inclure dans le rapport de gestion une déclaration non financière.

	Montants (€m)	% de l'actif total du bilan	% éligible
Total des actifs du bilan	8 208 122	100%	
Total des expositions aux contreparties visées par la Taxonomie	6 052 477	74%	
Total des expositions aux entreprises non soumises aux obligations de publication de la NFRD	1 049 596	13%	
Prêts interbancaires à vue	366 289	4%	
Portefeuille de négociation	34 377	0%	
Expositions aux administrations centrales, banques centrales et émetteurs supranationaux	132 951	2%	

	Montants (€m)	% de l'actif couvert	% de l'actif total du bilan	% éligible 2022	% éligible 2023	% alignement 2023
Total des actifs entrant dans le calcul des ratios	8 040 834	100%	98%			
Expositions aux contreparties visés par la Taxonomie	6 052 477	75%		44%	44%	1%
Dont expositions aux entreprises soumises aux obligations de publication de la NFRD	1 192 916	15%		0,27%	0,39%	0%
Dont exposition aux ménages	4 832 575	60%		44%	44%	0%
Dont prêts immobiliers résidentiels	2 816 765	35%		41%	35%	0%
Dont prêts pour véhicules à moteur	717 677	9%		3%	9%	1%
Dont expositions aux collectivités locales	26 986	0%		0%	0%	0%
Expositions aux entreprises non soumises aux obligations de publication de la NFRD	1 049 596	13%				
Expositions aux dérivés	90 326		1%			
Prêts interbancaires à vue, trésorerie et autres actifs ⁴	848 434		10%			

	Montants (€m)	% éligible 2023	% alignement 2023
Total des éléments d'hors-bilan entrant dans le calcul des ratios	374 313	6%	0%
Garanties financières	71 949	0%	0%
Engagements de financement donnés	302 364	6%	0%

Par rapport à l'année précédente, Groupe CCF a maintenu son ratio d'éligibilité (44,34% vs. 44,4% en 2022).

Cette tendance est principalement due à une faible variation des prêts aux particuliers (qui sont passés de 4,93bn € à 4,83bn €, soit une baisse de 2%). La baisse des prêts immobiliers aux particuliers (2,81bn € cette année contre 3,46bn l'année dernière) est compensée par une hausse des prêts pour véhicules à moteur (9% contre 3% des actifs couverts l'année dernière), inclus dans le calcul de l'éligibilité à partir de 2022.

Les montants d'encours liés aux entreprises NFRD sont passés de 127 m € à 1,1 milliard. Toutefois, l'éligibilité de ces encours n'a que peu varié (passant de 0,27% à 0,39% entre 2022 et 2023). L'alignement est de 1% et concerne exclusivement les véhicules respectant les critères du secteur 6.5 Transports. 77,6 m de prêts pour véhicules sont alignés à la taxonomie sur un total encours de 717 m € (10,8% des prêts pour véhicules financés).

Sur les 374 m€ d'hors-bilan, seuls 6% sont éligibles à la taxonomie pour l'exercice 2023. Ils concernent des prêts à l'habitat aux particuliers.

Des travaux vont être menés sur 2024 afin d'évaluer avec précision la durabilité des encours de crédits octroyés sur le portefeuille nouvellement acquis (portefeuille retail HSBC). Enfin, Groupe CCF n'est pas exposé aux secteurs de l'énergie nucléaire ou du gaz fossile.

4 Actifs tangibles, actifs intangibles, actifs d'impôt, autres actifs, actifs non courants et groupes destinés à être cédés classés comme détenus en vue de la vente, et provisions

Ligne	Activités liées à l'énergie nucléaire	
1.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	NON
2.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	NON
3.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	NON
	Activités liées au gaz fossile	
4.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
5.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
6.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON

Ligne	Activités économiques	Proportion (les informations doivent être présentées en montant monétaire et en pourcentage)					
		(CCM+CCA)		Atténuation du changement climatique (CCM)		Adaptation au changement climatique CCA	
		Montant	%	Montant	%	Montant	%
1.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
4.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
5.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique éligible à la taxonomie, mais non alignée sur celle-ci, visée à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139 au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
7.	Montant et proportion des autres activités économiques éligibles à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%
8.	Montant total et proportion totale des activités économiques éligibles à la taxonomie, mais non alignées sur celle-ci, au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%	0	0%	0	0%

Ligne	Activités économiques	Montant	Pourcentage
1.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 1 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.26 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%
2.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 2 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.27 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%
3.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 3 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.28 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%
4.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 4 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.29 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%
5.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 5 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.30 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%
6.	Montant et proportion de l'activité économique visée à la ligne 6 du modèle 1 qui n'est pas éligible à la taxonomie, conformément à la section 4.31 des annexes I et II du règlement délégué (UE) 2021/2139, au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%
7.	Montant et proportion des autres activités économiques non éligibles à la taxonomie et non visées aux lignes 1 à 6 ci-dessus au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%
8.	Montant total et proportion totale des activités économiques non éligibles à la taxonomie au dénominateur de l'ICP applicable	0	0%





05

Notes méthodologiques

Périmètre de la présente déclaration :

Le périmètre de la présente déclaration est celui de la consolidation formée par la compagnie financière holding, CCF Holding et l'ensemble de ses filiales opérationnelles existantes au 31 décembre 2023, à savoir :

- My Money Bank,
- CCF (anciennement Banque des Caraïbes),
- Somafi - Soguafi,
- Sorefi,
- SLMB,
- MMB SCF,

• Pertinence des données communiquées :

La déclaration de performance extra-financière du Groupe, ne porte que sur les risques, enjeux et opportunités pertinents au regard de son modèle d'affaires.

• Description des politiques appliquées :

Pour chaque risque significatif est présentée une description des politiques mises en œuvre pour prévenir, identifier ou atténuer leur survenance.

• Indicateurs sur le nombre et le pourcentage de collaborateurs ayant suivi la formation dédiée RGPD :

Le taux de complétude est calculé en faisant la différence entre le nombre de collaborateurs ayant réalisé la formation et la totalité des collaborateurs du Groupe. Sont pris en compte les collaborateurs internes (cdi, cdd, contrat professionnels, stagiaires, intérimaires, prestataires externes). Sont exclus les mandataires et les collaborateurs inactifs (conгés maternité, conгés sabbatiques, arrêts longue durée).

• Indicateurs sociaux :

Net promoter Score :

Le ENPS (Employee Net Promoter Score) reprend le même calcul que le NPS, appliqué aux collaborateurs. L'ensemble de nos collaborateurs (tous contrats confondus, stagiaires compris) répondent donc régulièrement à la question "Quelle est la probabilité que vous recommandiez votre entreprise à un ami ou un collègue ?", avec une échelle de réponse de 1 à 10. Le calcul du eNPS se fait en soustrayant le pourcentage de collaborateurs ayant donné une note inférieure à 6 (les non-ambassadeurs) du pourcentage des collaborateurs ayant répondu 9 ou 10 (les ambassadeurs), les collaborateurs ayant répondu 7 ou 8 étant considérés comme passifs.

Répartition des salariés par âge, sexe et moyenne d'âge :

Les graphiques représentant la répartition des salariés présents au 31 décembre 2023 par âge et sexe comprennent tous les collaborateurs, exclusion faite des stagiaires et mandataires sociaux.

Nombre total d'heures de formation :

Le nombre total d'heures de formation comprend les formations effectuées par l'ensemble des salariés et excluent les alternants et stagiaires.

Nombre de recrutements (CDD, CDI) :

Le nombre de recrutements comprend les recrutements des salariés de My Money Bank et ses filiales et de la Banque CCF, hors alternants et stagiaires.

Nombre de salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Cet indicateur comptabilise les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au sein de toutes les entités du Groupe, tous contrats confondus.

- **Indicateurs énergétiques et bilan carbone :**

Le scope retenu pour le bilan Carbone du Groupe correspond aux scopes 1 et 2.

Consommation d'électricité - La consommation d'électricité de l'ensemble des sociétés du Groupe, a été calculée sur la base des facturations émises pour l'année 2023. Pour l'entité CCF (anciennement Banque des Caraïbes), les consommations ont été estimées du fait de factures non disponibles, sur la base de ratios monétaires.

Le calcul du contenu carbone de l'électricité (en tonnes eq.CO2) est obtenu en multipliant la consommation totale annuelle en kWh par un facteur d'émission publié sur le site de l'ADEME.

Electricité - mix moyen - consommation - France continentale	0,0520 kgCO2e/kWh
Electricité - mix moyen - consommation - Outre-mer, Réunion	0,780 kgCO2e/kWh
Electricité - mix moyen - consommation - Outre-mer, Guadeloupe	0,695 kgCO2e/kWh
Electricité - mix moyen - consommation - Outre-mer, Martinique	0,832 kgCO2e/kWh
Electricité - mix moyen - consommation - Outre-mer, Guyane	0,957 kgCO2e/kWh

Consommation de carburant - Le calcul de la consommation de carburant des entités du Groupe a été effectué sur la base de la consommation effective des litres de carburant consommés sur l'exercice écoulé par les véhicules de fonction. Les facteurs de conversion utilisés pour calculer les émissions de gaz à effet de serre associées sont issus de la Base Carbone ADEME.

A noter que les consommations de carburants de l'entité CCF (ex Banque des Caraïbes) ainsi que de l'activité financement immobilier professionnel sont basées sur des ratios monétaires du fait de l'absence de factures détaillées

Essence - Supercarburant sans plomb (95, 95-E10, 98) - France continentale	2,7 kgCO2e/litre
Essence - Supercarburant sans plomb (95, 95-E10, 98) - Réunion	2,90 kgCO2e/litre
Essence - Supercarburant sans plomb (95, 95-E10, 98) - Guadeloupe, Martinique, Guyane	2,84 kgCO2e/litre
Diesel - Gazole non routier - Réunion	3,04 kgCO2e/litre
Diesel - Gazole non routier - Guadeloupe, Martinique, Guyane	2,95 kgCO2e/litre
Diesel - Gazole non routier - France continentale	3,04 kgCO2e/litre

Déplacements terrestres et aériens - Le calcul des émissions de CO2 des entités du Groupe a été effectué sur la base des montants des notes de frais soumises en 2023 (Montants HT ou montants TTC lorsque le montant HT n'est pas disponible). Les facteurs de conversion utilisés sont issus de la base carbone ADEME.

Service / transport terrestre - France continentale	560 kgCO2e/k€
Service / Transport aérien - France continentale	1.19 ^e +3 kgCO2e/k€

Au cours du 2^e semestre 2023, le groupe a réalisé la mesure de l'ensemble des gaz à effet de serre émis directement et indirectement sur l'année 2022.

Le bilan carbone a donc de nouveau été réalisé sur l'ensemble des 3 scopes du groupe, y compris en mesurant l'impact des financements octroyés et des investissements réalisés, ainsi que les émissions de CO2 de transport amont et aval de l'activité.

- **Taxonomie :**

A/ Catégorisation des expositions

Les éléments ci-après apportent des informations contextuelles venant étayer les indicateurs quantitatifs et précisant l'éventail des actifs et activités couverts par les indicateurs publiés ci-dessus, les sources des données et leurs éventuelles limites. Les éléments entre guillemets reprennent les items de l'annexe VI du Règlement Taxonomie. Concernant les particuliers (« ménages »), les montants reportés correspondent aux expositions suivantes :

- « Prêts immobiliers résidentiels » : pour le Groupe CCF, ces prêts concernent les rachats et regroupements de crédits cautionnés par un bien immobilier ou un Crédit Logement. Il a été considéré que le regroupement de plusieurs crédits par le Groupe CCF (y compris non immobiliers) s'intégrait à cette catégorie d'actif, tant qu'une caution immobilière sous-jacente était existante. La construction et les activités immobilières étant directement visées par la Taxonomie pour les objectifs climatiques, ces montants sont reportés comme éligibles.
- « Véhicules à moteur » : pour le Groupe CCF, ces prêts correspondent aux prêts automobiles. Ces prêts constituent une part importante de l'activité de prêts aux particuliers pour les filiales en Outre-mer du Groupe CCF. En conformité avec le Règlement délégué (UE) 2021/2178, seuls les encours produits après 2022 sont reportés.
- Autres : les autres prêts ne sont pas affectés et les clients peuvent en disposer comme bon leur semble et il est notamment impossible à l'heure actuelle d'identifier les prêts « à la rénovation de bâtiments ». Ces encours non affectés ne sont donc pas éligibles. Concernant les collectivités locales (« financement d'administrations locales »), une partie des financements de CCF (anciennement Banque des Caraïbes) y est exposée. Ces financements sont cependant minoritaires et concernent principalement des prêts non dédiés (fourniture de trésorerie) aux hôpitaux, communes et communautés de communes. Il a été considéré qu'il ne s'agissait pas de financements spécialisés et ces montants ont été considérés comme non éligibles.

Enfin, concernant les entreprises, la majorité du montant relatif aux entreprises NFRD concerne soit les titres de créances dans lesquels le Groupe investit dans le cadre de la gestion de sa liquidité, soit des prêts à des contreparties très spécifiques (marchands de biens, ne publiant souvent pas leur information financière). L'éligibilité de ces titres de créances est reportée sur la base des ratios d'éligibilité publiées par les contreparties de ces investissements.

B/ Calcul de l'alignement

Pour les prêts immobiliers résidentiels et les véhicules à moteur, seuls les objectifs d'atténuation du changement climatique et d'adaptation au changement climatique sont pertinents pour les calculs d'alignement, du fait de la nature d'activité du Groupe CCF :

- « Prêts immobiliers résidentiels » : Le Groupe CCF n'est pas en mesure de récupérer les certificats de performance énergétique (Diagnostic de Performance Energétique - DPE) des bâtiments construits avant le 31 décembre 2020 ni d'attester que les bâtiments font partie des 15 % du parc immobilier national ou régional les plus performants en matière de consommation d'énergie primaire opérationnelle. Pour les bâtiments construits après 2020, le Groupe CCF n'est pas en mesure d'attester que la demande d'énergie primaire, qui définit la performance énergétique du bâtiment résultant de la construction, est inférieure d'au moins 10 % au seuil établi pour les exigences relatives aux bâtiments dont la consommation d'énergie est quasi nulle dans les mesures nationales destinées à mettre en œuvre la directive 2010/31/UE du Parlement européen et du Conseil.

Le Groupe CCF ne peut donc pas calculer d'alignement à la taxonomie pour les prêts immobiliers résidentiels.

La banque va s'atteler à récupérer ces informations pour l'exercice taxonomique 2024, en focalisant ses efforts sur le périmètre acquis au 1er janvier 2024 (CCF).

- « Véhicules à moteur » : Le Groupe CCF a calculé l'alignement sur les prêts aux véhicules à moteur en s'assurant que les critères suivants étaient respectés :

1. Véhicules de type M1 et N1 électriques ou hybrides rechargeables ayant une date de mise en circulation postérieure à 2016
2. Véhicules de type L électriques ayant une date de mise en circulation postérieure à 2016

Ces critères permettent de s'assurer que les émissions de CO2 sont inférieures à 50g par kilomètre.

Les véhicules mis en circulation après 2016 sont conformes aux exigences en matière de bruit de roulement externe dans la classe d'efficacité énergétique peuplée la plus élevée et au coefficient de résistance au roulement (qui influe sur l'efficacité énergétique du véhicule) dans les deux classes d'efficacité énergétique peuplées les plus élevées, conformément au règlement (UE) 2020/740.

"Entreprises NFRD": La majeure partie des entreprises NFRD dans lesquelles le Groupe CCF a investi ne publie pas de déclaration de performance extra-financière, ce qui entrave grandement le calcul d'alignement.

Choix de l'organisme tiers indépendant :

La société CCF Holding a désigné KPMG S.A. en qualité d'organisme tiers indépendant chargé de vérifier, conformément aux dispositions de l'article R.225-105-2 du Code de commerce, la conformité de la présente déclaration de performance extra-financière ainsi que la sincérité des informations contenues pour l'exercice 2023.

Le rapport établi par KPMG en sa qualité d'organisme tiers indépendant figure en Annexe de la présente déclaration de performance extra-financière.

CCF Holding

DPEF – Exercice 2023

Ce tableau reprend les principaux indicateurs de performance suivis en 2023 par le Groupe. Avec sa nouvelle stratégie RSE formalisée et dans la perspective de la mise en place des futurs reportings CSRD, le Groupe a identifié de nouveaux indicateurs à suivre qui seront progressivement mis en place et inclus dans la prochaine DPEF.

Catégorie	Risques Extra-Financiers	Politiques/ Actions mises en oeuvre	Libellés/ Indicateurs	Indicateurs N-2 Arrêté au 31/12/21	Indicateurs N-1 Arrêté au 31/12/22	Indicateurs N Arrêté au 31/12/23	Pages
Employeur Engagé	Attractivité et rétention des talents	Politique de recrutement : dont Politique de Cooptation « My Best Colleague »	Nombre de recrutements :	My Money Bank : 54 CDI et 10 CDD Filiales Outre-mer : 8 CDI et 3 CDD Banque des Caraïbes : 17 CDI et 10 CDD	My Money Bank : 102 CDI et 5 CDD Filiales Outre-mer : 3 CDI et 6 CDD Banque des Caraïbes : 40 CDI et 3 CDD	My Money Bank : 76 CDI et 1 CDD Filiales Outre-mer : 6 CDI et 17 CDD CCF (ex BdC) : 31 CDI et 19 CDD	22
			Effectif total et répartition par âge et par sexe - Moyenne d'âge des salariés	Voir graphiques dans la DPEF			21
		Politique de rémunération :	Négociation NAO		Budget de 1,6% de la masse salariale 0,8% pour la BdC	Budget de 1,0% de la masse salariale pour MMB	22
			Augmentation de salaire	Près de 92%	Près de 86 %	Près de 93 %	22
		Politique de rémunération : Réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes	Index égalité professionnelle	MMB: 85 points Somafi-Soguafi: 91 points Sorefi: 89 points CCF (ex BdC): 89 points	MMB: 92 points Somafi-Soguafi: 92 points Sorefi: 93 points CCF (ex BdC): 90 points	MMB: 92 points Somafi-Soguafi: 99 points Sorefi: 92 points CCF (ex BdC) : 87 points	22
		Rétention des talents : développement du dispositif de reconnaissance	Nombre d'awards attribués :	Près de 250 « awards »	Près de 218 « awards »	Près de 241 « awards »	23
		Formation et accompagnement : suivi du nombre total d'heures de formation	Nombre total d'heures de formation :	16 594 heures	14 000 heures	17.100 heures	24

Employeur Engagé	Rétention des talents : développement du dispositif de reconnaissance	Nombre d'awards attribués :	Près de 250 « awards »	Près de 218 « awards »	Près de 241 « awards »	23
	Formation et accompagnement : suivi du nombre total d'heures de formation	Nombre total d'heures de formation :	16 594 heures	14 000 heures	17.100 heures	24
Engagement des salariés	Revue de performance : solution « Talentsoft » pour le suivi de performance et des objectifs individuels					24
	Dialogue social et accords collectifs : NAO signé en 2022 et 2023					24
	Mesure de l'engagement des collaborateurs	eNPS: Employee Net Promoter Score		-21	-17	26
	Remerciement ou félicitation des collaborateurs entre eux	Nombre de Superlikes envoyés	3600	4215	4760	26
	Bien être général : Enquêtes régulières auprès des collaborateurs via l'outil Supermood					
	Journée de Volontariat			15	12	27
Diversité et égalité des chances	Mesures en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (nombre de salariés déclarés détenteurs d'une RQTH)	Nombre de salariés déclarés détenteurs d'une RQTH	Total de 17 salariés	Total de 23 salariés	Total de 23 salariés	28
	Communauté Mix My Group	Actions de Promotion sur la Diversité et l'inclusion et formation dédiée pour les femmes				20
	Dispositif de veille juridique et réglementaire : maintien du suivi trimestriel du Risk Appetite des entités réglementées					29

Partenaire Ethique	Distribution Responsable des Produits	Formation des collaborateurs et des intermédiaires : mise en place et suivi de modules renforcés (anticorruption, LCB-FT et sanctions économiques)	Pourcentage de collaborateurs ayant suivi le module e-learning dédié à la sensibilisation au RGPD	86% des collaborateurs 94% à l'horizon du 1 ^{er} trimestre 2022	94% des collaborateurs	81% des collaborateurs	30	
		Dispositifs de lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme, la corruption, l'évasion fiscale : poursuite de l'harmonisation des polices et procédures au sein du Groupe						31
		Dispositif interne d'alerte et de médiation interne						32
	La protection des données et la cybersécurité	Mesures en faveur de la protection des données et de la sécurité informatique : renforcement de l'homogénéisation et de consolidation des processus						34-35
		Un Délégué à la protection des données (DPO) pour chaque entité réglementée						35
	La performance informatique	Amélioration continue						35-37
Acteur Climatique	La Préoccupation environnementale	Bilan Carbone de MMB		NA	réalisé	réalisé	37	
	La non-adaptation de l'activité aux enjeux environnementaux	Politique de performance énergétique des locaux	Emissions de CO2 liées aux consommations d'électricité	1 696 154 kWh, soit 892,37 tonnes eq.CO ²	1 552 465 kWh, soit 651 tonnes eq.CO ²	1 276 535 kWh, soit 348 tonnes eq.CO ²	40	
		Consommation d'énergie	Emissions de CO2 liées aux déplacements professionnels (voiture)	261,54 tonnes de CO ² (hors CCF ex Banque des Caraïbes)	320,32 tonnes de CO ² (hors CCF ex Banque des Caraïbes)	316,33 tonnes de CO ²	40	
		Politique de consommation responsable	Autres déplacements terrestres Déplacements aériens	NA	79,67 tonnes de eq.CO2 445,08 tonnes de eq.CO2	137 tonnes de eq.CO2 568 tonnes de eq.CO2	40	
	Les risques physiques liés aux événements climatiques violents	Dispositifs d'adaptation en cas d'alerte météorologique		Suivi et mise à jour périodiques du plan d'urgence et de poursuite d'activité (PUPA)			43	
Banques Innovant	Limitation du réchauffement climatique et accompagnement des clients dans leur transition énergétique	Offre de financement « green » pour les clients MMB Real Estate	% de crédits verts octroyés		10% des financements octroyés par MMB	21% des financements octroyés par MMB	45	
		Notation ESG des clients MMB RE (développé fin 2021)	% de dossiers notés		68% des nouveaux dossiers notés		45	





06

Annexes



KPMG S.A.
Tour Eqho
2 avenue Gambetta
CS 60055
92066 Paris la Défense Cedex

CCF Holding S.A.S.

Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2023
CCF Holding S.A.S.
103 rue de Grenelle - 75007 Paris 7

KPMG S.A., société d'expertise comptable et de commissaires aux comptes inscrite au Tableau de l'Ordre des experts comptables de Paris sous le n° 14-30080101 et rattachée à la Compagnie régionale des commissaires aux comptes de Versailles et du Centre.
Société française membre du réseau KPMG constitué de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais (« private company limited by guarantee »).

Société anonyme à conseil d'administration
Siège social :
Tour EQHO
2 avenue Gambetta
CS 60055
92066 Paris La Défense Cedex
Capital social : 5 497 100 €
775 726 417 RCS Nanterre



KPMG S.A.
Tour Eqho
2 avenue Gambetta
CS 60055
92066 Paris la Défense Cedex

CCF Holding S.A.S.

103 rue de Grenelle - 75007 Paris 7

Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la vérification de la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2023

À l'assemblée générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après « entité ») désigné organisme tiers indépendant (« tierce partie »), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1884¹, nous avons mené des travaux visant à formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur les informations historiques (constatées ou extrapolées) de la déclaration consolidée de performance extra-financière, préparées selon les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »), pour l'exercice clos le 31 décembre 2023 (ci-après respectivement les « Informations » et la « Déclaration »), présentée dans le rapport de gestion du Groupe en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-105-1 du code de commerce.

Conclusion

Sur la base des procédures que nous avons mises en œuvre, telles que décrites dans la partie « Nature et étendue des travaux », et des éléments que nous avons collectés, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Commentaire

Sans remettre en cause la conclusion exprimée ci-dessus et conformément aux dispositions de l'article A. 225-3 du code de commerce, nous formulons le commentaire suivant :

- Comme précisé en note méthodologique, le bilan carbone du Groupe porte sur l'exercice 2022, toutefois la consommation d'électricité ainsi que les émissions de CO₂ liées au transport sont publiées sur l'exercice 2023.

¹ Accréditation Cofrac Inspection, n°3-1884, portée disponible sur le site www.cofrac.fr

Préparation de la déclaration de performance extra-financière

L'absence de cadre de référence généralement accepté et communément utilisé ou de pratiques établies sur lesquels s'appuyer pour évaluer et mesurer les Informations permet d'utiliser des techniques de mesure différentes, mais acceptables, pouvant affecter la comparabilité entre les entités et dans le temps.

Par conséquent, les Informations doivent être lues et comprises en se référant au Référentiel dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration (ou disponibles sur le site internet ou sur demande au siège de l'entité).

Limites inhérentes à la préparation des Informations

Les Informations peuvent être sujettes à une incertitude inhérente à l'état des connaissances scientifiques ou économiques et à la qualité des données externes utilisées. Certaines informations sont sensibles aux choix méthodologiques, hypothèses et/ou estimations retenues pour leur établissement et présentées dans la Déclaration.

Responsabilité de l'entité

Il appartient à la direction de :

- sélectionner ou établir des critères appropriés pour la préparation des Informations ;
- préparer une Déclaration conforme aux dispositions légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance et par ailleurs les informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- préparer la Déclaration en appliquant le Référentiel de l'entité tel que mentionné ci-avant ; ainsi que
- mettre en place le contrôle interne qu'elle estime nécessaire à l'établissement des Informations ne comportant pas d'anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs.

La Déclaration a été établie par le Conseil d'administration.

Responsabilité du commissaire aux comptes désigné organisme tiers indépendant

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations historiques (constatées ou extrapolées) fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225-105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques.

Comme il nous appartient de formuler une conclusion indépendante sur les Informations telles que préparées par la direction, nous ne sommes pas autorisés à être impliqués dans la préparation desdites Informations, car cela pourrait compromettre notre indépendance.

Il ne nous appartient pas de nous prononcer sur :

- le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables (notamment en matière d'informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte)) ;
- la sincérité des informations prévues par l'article 8 du règlement (UE) 2020/852 (taxonomie verte) ;
- la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

Dispositions réglementaires et doctrine professionnelle applicable

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, notamment l'avis technique de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes, *Intervention du commissaire aux comptes, intervention de l'OTI – Déclaration de performance extra-financière*, tenant lieu de programme de vérification, et à la norme internationale ISAE 3000 (révisée)².

Indépendance et contrôle qualité

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11 du code de commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention.

Moyens et ressources

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre février et mai 2024 sur une durée totale d'intervention de trois semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené une dizaine d'entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

Nature et étendue des travaux

Nous avons planifié et effectué nos travaux en prenant en compte le risque d'anomalies significatives sur les Informations.

Nous estimons que les procédures que nous avons menées en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée :

² ISAE 3000 (révisée) - Assurance engagements other than audits or reviews of historical financial information

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2^{ème} alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;
- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :
 - apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés, et
 - corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes présentées en Annexe. Pour certains risques³, nos travaux ont été réalisés au niveau de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités⁴.
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 du code de commerce ;
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants présentés en Annexe, nous avons mis en œuvre :
 - des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;
 - des tests de détail sur la base de sondages ou d'autres moyens de sélection, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés auprès d'une sélection d'entités contributrices⁴ et couvrent entre 29% et 100% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;

³ Engagement des salariés, Distribution responsable des produits, La protection des données et la cybersécurité, La performance informatique, Les risques physiques liés aux événements climatiques violents, La préoccupation environnementale, Limitation et réchauffement climatique et accompagnement des clients dans leur transition énergétique

⁴ My Money Bank S.A., Société Réunionnaise de Financement – SOREFI S.A.



- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.

Les procédures mises en œuvre dans le cadre d'une mission d'assurance modérée sont moins étendues que celles requises pour une mission d'assurance raisonnable effectuée selon la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.

Paris la Défense, le 15 mai 2024

KPMG S.A.

Nicolas Bourhis
Associé

Anne Garans
Expert ESG



Annexe

Informations qualitatives (actions et résultats) considérées les plus importantes

Politique de formation des salariés

Actions en faveur de l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle

Dispositifs d'évaluation du bien-être des collaborateurs

Mesures en faveur de l'égalité professionnelle

Mesures visant à encourager les collaborateurs à privilégier les mobilités douces pour les trajets domicile-travail

Recyclage des déchets informatiques

Actions de réduction de l'impact environnemental

Actions de sensibilisation aux pratiques écoresponsables

Actions engagées visant à accroître la part de financement vert

Mesure en faveur de la mise en place de plan d'urgence et de poursuite de l'activité (PUPA)

Actions en faveur de la protection des données

Politique relative à la réduction du risque informatique

Code de conduite et dispositif d'alerte indépendant



Indicateurs clés de performance et autres résultats quantitatifs considérés les plus importants

Effectif total et répartition par âge et par sexe

Moyenne d'âge des salariés

Nombre total d'heures de formation

Nombre de recrutements (CDD et CDI)

Net Promoter Score

Nombre de salariés déclarés détenteurs d'une RQTH

Consommation d'électricité

Emissions de CO₂ liées aux consommations d'électricité

Emissions de CO₂ liées aux déplacements professionnels (voiture et autres déplacements terrestres et aériens)

Pourcentage de collaborateurs ayant suivi le module e-learning RGPD
