

Crédit Agricole CIB,

une Banque de Financement et
d'Investissement mondiale, au service de
l'économie réelle et engagée en faveur du
développement durable

Politique RSE

Octobre 2023

Usage public



Table des matières

1. Notre approche	4
1.1. Des enjeux prioritaires clairement identifiés	4
1.2. Des engagements sociétaux et environnementaux forts	5
1.2.1. Lutter contre le changement climatique	5
1.2.2. Préserver la biodiversité	6
1.2.3. Respecter les droits humains	8
1.3. Une démarche de progrès au quotidien	9
2. Notre politique de financement et d'investissement	10
2.1. Principes Equateur	10
2.2. Principes pour les Obligations Vertes Sociales, Durables et liées au développement durable	10
2.3. Les prêts verts, sociaux et durables	11
2.4. Gouvernance pour la labélisation interne des transactions	11
2.5. Politiques sectorielles	11
3. La mise en œuvre de notre politique de financement	13
3.1. Equipe dédiée à la finance durable	13
3.2. Proposer des fonds dédiés au financement de projets à vocation environnementale et sociale : les Green & Social Notes	13
3.2. Système d'appréciation et de gestion des risques environnementaux et sociaux	14
3.2.1. Une mise en œuvre au plus près du terrain	14
3.2.2. L'application des Principes Equateur	15
3.2.3. La mise en œuvre des politiques sectorielles	16
3.2.4. L'analyse de sensibilité	17
3.2.5. Due diligence et scoring RSE des clients	17
3.2.6. Interpellation par des tiers	18
4. La protection des intérêts de la clientèle et le respect de l'éthique dans les affaires	19
4.1. Primauté de l'intérêt du client	19
4.1.1. Encadrement du processus de vente	19
4.1.2. Gouvernance liée à l'introduction de nouveaux produits dans l'offre commerciale de la Banque	19
4.2. Ethique	20
4.2.1. Prévention des abus de marché	20
4.2.2. Prévention des conflits d'intérêts	20
4.2.3. Conformité au droit de la concurrence	21
4.2.4. Prévention de la fraude et lutte contre la corruption	21
4.2.5. Lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et respect des sanctions internationales	22
4.2.6. Code de conduite	22
4.3. Gestion des dysfonctionnements et faculté d'alerte	23
4.4. Gestion des réclamations des clients	24
4.5. Formation	24
4.6. Politique fiscale	24

5. Etre un employeur responsable et engagé.....	25
5.1. Favoriser le développement des collaborateurs.....	25
5.1.1. Les collaborateurs, acteurs de leur formation	25
5.1.2. L'évaluation annuelle, un élément majeur de la gestion de carrière	26
5.1.3. La mobilité interne, comment enrichir un parcours professionnel.....	26
5.2. Favoriser l'engagement et la participation des collaborateurs.....	27
5.2.1. L'enquête d'engagement, promouvoir la participation des collaborateurs	27
5.2.2. L'expression collective et individuelle, reflet de la responsabilité de l'entreprise	27
5.2.3. La rémunération, récompenser la performance	27
5.2.4. Les avantages sociaux, contribuer au bien-être des collaborateurs.....	28
5.3. Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	28
5.4. Promouvoir la diversité	29
5.4.1. La diversité, comment mieux comprendre et gérer la différence	29
5.4.2. La mixité, un enjeu gagnant-gagnant.....	29
6. La gestion des impacts liés au fonctionnement de la Banque.....	30
6.1. Démarche de certification des immeubles	30
6.2. Empreinte carbone de fonctionnement.....	30
6.3. Utilisation durable des ressources et gestion des déchets	31
6.4. Relation avec les fournisseurs.....	31
7. Bénévolat, mécénat et partenariats.....	33
7.1. Bénévolat et mécénat.....	33
7.2. Partenariats de la Banque avec l'enseignement supérieur	33
8. Mesure des actions et reporting.....	35
ANNEXES :	36

1. Notre approche

La démarche sociale, sociétale et environnementale de Crédit Agricole CIB s'inscrit pleinement dans le projet « Ambitions 2025 » du Groupe Crédit Agricole, qui repose sur sa raison d'être : « Agir chaque jour dans l'intérêt de nos clients et de la société ». Ce nouveau plan s'articule selon trois axes majeurs : un Projet Client visant à l'excellence relationnelle, un Projet Humain portant sur la responsabilité des collaborateurs du Groupe et un Projet Sociétal reposant sur nos engagements en matière d'inclusion et de transition énergétique.

Les principes, les politiques et les procédures de mise en œuvre présentés ci-après ont été validés au plus haut niveau de la Banque (Conseil d'Administration, Direction Générale, Comité Exécutif ou Comité Stratégie) ou font l'objet de Textes de Gouvernance d'application obligatoire. L'essentiel de notre reporting est inclus dans le document d'enregistrement universel, audité par les commissaires aux comptes.

1.1. Des enjeux prioritaires clairement identifiés

Au service de l'économie réelle, Crédit Agricole CIB accompagne de très nombreux clients et projets qui dynamisent durablement les territoires, sur tous les continents et dans tous les secteurs d'activité.

Compte tenu de nos leviers d'action et de nos caractéristiques, nous sommes déterminés à jouer un rôle particulièrement important dans la lutte contre le changement climatique et œuvrons également pour contribuer aux objectifs de développement durable notamment en termes de préservation de la biodiversité et de respect des droits humains.

Crédit Agricole CIB s'efforce de contribuer, à son échelle et en fonction de ses caractéristiques, à l'atteinte des 17 objectifs de développement durable de l'Organisation des Nations Unies. Nos priorités s'inscrivent dans le Plan Stratégique « Ambitions 2025 » établi par le Groupe Crédit Agricole. Une analyse de la perception de nos parties prenantes sur la matérialité spécifique de ces enjeux pour la Banque d'Investissement et de Financement (BFI) a été réalisée afin d'affiner les priorités d'action pour Crédit Agricole CIB. Cet exercice a mis en évidence que l'innovation dans la relation clientèle, la fédération de nos pairs autour du développement de bonnes pratiques et l'appropriation interne de la RSE constituaient des enjeux particulièrement importants pour notre BFI.

Les impacts environnementaux et sociaux, positifs et négatifs, induits par l'activité de la Banque apparaissent très supérieurs à son empreinte directe. C'est pourquoi, la prise en compte de ces impacts induits constitue l'un des principaux enjeux de développement durable pour Crédit Agricole CIB. Notre action vise à accroître les impacts positifs et réduire les impacts négatifs liés à nos financements et investissements.

Notre principal levier d'action réside dans notre politique de financement et d'investissement. Par ailleurs, nous menons une action plus directe vis-à-vis de nos collaborateurs et autres parties prenantes.

Nous nous sommes ainsi fixé des objectifs ambitieux en matière de financement de la transition énergétique et avons défini des politiques RSE relatives à l'appréciation et la gestion des risques environnementaux et sociaux liés à notre activité et qui précisent nos règles d'intervention.

Nous cherchons à concilier, en toutes circonstances, un accompagnement utile et loyal de nos clients dans le respect de nos obligations réglementaires, une approche raisonnée des impacts environnementaux et sociaux directs et indirects, positifs et négatifs, de notre activité et un comportement responsable vis-à-vis de nos collaborateurs et autres parties prenantes. Ces politiques sont conformes aux engagements pris auprès des institutions internationales auxquelles nous adhérons et consultables sur notre site internet dans un souci de transparence vis-à-vis de l'ensemble de nos parties prenantes.

[Lien vers le code de Conduite](#)

1.2. Des engagements sociétaux et environnementaux forts

1.2.1. Lutter contre le changement climatique

Enjeux pour la Banque :

Il existe un consensus scientifique, dans le cadre du Groupe d'Experts Intergouvernemental sur l'évolution du Climat (GIEC), sur l'existence d'un changement climatique planétaire, ses origines anthropiques et les niveaux auxquels il convient de limiter les émissions de Gaz à Effet de Serre (GES) afin de maintenir les conséquences du changement climatique dans des limites acceptables. Une des difficultés majeures réside dans les niveaux extrêmement différents d'émissions de GES par habitant ou unité de PIB en fonction des pays et la légitime aspiration au développement de régions très peuplées.

Des négociations internationales se déroulent, dans le cadre de la Convention Cadre des Nations Unies sur le Changement Climatique (CCNUCC), sur les engagements différenciés de réduction des émissions de GES par pays et les mécanismes à mettre en place pour les atteindre. Un accord important a été trouvé lors de la 21^{ème} conférence des parties tenue à Paris en 2015 avec un objectif global de limitation de la hausse de température mondiale au-dessous de 2°C. Cet objectif nécessite des réductions importantes des émissions par rapport aux niveaux actuels, les engagements individuels pris par les pays en 2015 ne constituant qu'une première étape, de nature à limiter le réchauffement climatique autour de 2,7 à 3°C selon les calculs de la CCNUCC.

Il apparaît ainsi qu'un des enjeux majeurs du 21^{ème} siècle pour les acteurs financiers est de financer le développement d'une économie de moins en moins carbonée qui réponde cependant aux besoins de la population mondiale. Cette transition, nécessairement progressive, apparaît néanmoins indispensable et urgente afin de contenir les conséquences des dérèglements climatiques dans des limites environnementales, sociales et économiques supportables.

Dans la suite de l'engagement du Groupe Crédit Agricole d'une exposition nulle au charbon thermique en 2030 pour l'OCDE et en 2040 pour le reste du monde, Crédit Agricole CIB s'est engagé en 2021 à réduire son exposition à l'extraction et production de pétrole entre 2020 et 2025 et à accroître son exposition aux énergies bas carbone (production et stockage) sur la même période¹.

En 2022, dans le cadre de son adhésion à la Net Zero Banking Alliance, Crédit Agricole S.A a présenté sa vision en matière de transition climatique et défini des cibles ambitieuses sur 5 secteurs pour accélérer le rythme de transition vers la neutralité carbone en 2050. Des trajectoires de décarbonation à 2030 ont été définies pour ces 5 secteurs prioritaires : pétrole et gaz, automobile, immobilier commercial, génération d'électricité et ciment¹. Crédit Agricole CIB a fortement contribué aux travaux du Groupe.

Le changement climatique présente également :

- des risques pour l'activité économique et les populations (risques physiques),
- des risques de transition liés à d'éventuelles actions juridiques ou nouvelles réglementations.

Ces risques concernent en premier lieu nos clients mais doivent être appréciés par la Banque.

Par ailleurs, CACIB se doit également de veiller à optimiser son empreinte carbone directe.

Notre Politique Climat :

La politique de Crédit Agricole CIB en matière de climat reflète ces divers enjeux.

¹ des éléments plus détaillés sont disponibles sur le site internet du Groupe : Communiqué de presse du 6/12/2022 : 196180 (credit-agricole.com)

Concernant le financement de la transition énergétique, Crédit Agricole CIB :

- développe ses activités de financements de projets en faveur du climat et de structuration d'Obligations Vertes (Green Bonds) et de prêts verts
- favorise des partenariats pertinents.

Concernant la gestion des risques climatiques, Crédit Agricole CIB a engagé depuis plusieurs années des travaux destinés à mieux comprendre et gérer les risques climatiques et les poursuit :

- En estimant l'empreinte carbone liée à son portefeuille de financements et d'investissements,
- En définissant des politiques sectorielles pour les secteurs représentant une large part de cette empreinte. L'objectif est de couvrir 80% de cette empreinte,
- En introduisant progressivement une analyse liée à la prise en compte des enjeux du changement climatique et d'un prix du carbone dans l'analyse des dossiers de crédit. L'objectif est de déterminer le ou les risques climatiques les plus impactants pour la Banque et de développer une méthodologie permettant de les apprécier.

Enfin, en septembre 2014, aux côtés de plus de 1 000 acteurs économiques privés, Crédit Agricole CIB a appelé publiquement les gouvernements à mettre en place le plus rapidement possible les conditions nécessaires à l'introduction d'un prix du carbone pour favoriser la transition énergétique.

Cette politique reflète les engagements pris dès 2009 par le Crédit Agricole au travers des Principes Climat et s'inscrit pleinement dans les 5 principes d'intégration de l'action pour le climat (*Mainstreaming Climate Action within Financial Institutions Principles*) que le Groupe Crédit Agricole a soutenu dès octobre 2015 :

- S'engager dans une stratégie en faveur du climat, car l'implication des instances dirigeantes est un élément essentiel de toute politique en matière de lutte contre le changement climatique ;
- Gérer les risques climatiques en évaluant nos portefeuilles et les nouvelles transactions et en travaillant de concert avec nos clients à une meilleure appréciation et gestion de ces risques ;
- Promouvoir des objectifs intelligents sur le plan climatique en favorisant des instruments, des outils et des connaissances afin de surmonter les risques et les obstacles entravant les investissements dans des projets à faible intensité de carbone et capables de résister aux aléas climatiques ;
- Améliorer ses résultats en matière de climat notamment en mettant au point des outils permettant d'améliorer les résultats des activités en matière de climat ;
- Rendre compte de son action pour le climat, sur le renforcement des financements en faveur du climat, l'empreinte climatique des portefeuilles et la gestion des risques climatiques.

[En savoir plus sur les Mainstreaming Principles](#)

[En savoir plus sur l'appel pour le prix du carbone](#)

1.2.2. Préserver la biodiversité

Enjeux pour la Banque :

Une Plateforme intergouvernementale scientifique et politique sur la biodiversité et les services écosystémiques (*Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services, IPBES*) a été créée en 2012 sous l'égide des Nations Unies sur le modèle du GIEC afin d'éclairer les décideurs politiques.

Par la suite, des négociations internationales ont été conduites dans le cadre de la Convention sur la Diversité Biologique (CDB), négociée sous l'égide des Nations Unies et adoptée à Rio de Janeiro en 1992. La CDB repose sur trois piliers : la conservation de la biodiversité, l'utilisation durable des ressources et le partage juste et équitable des avantages issus de l'utilisation des ressources génétiques.

La COP15 s'est tenue en décembre 2022 à Montréal. Les ministres de 196 pays ont réussi à aboutir à un accord mondial visant à enrayer le déclin de la biodiversité d'ici à 2030. L'Accord de Kunming-Montréal se décline en 23 cibles et prévoit des objectifs mondiaux à l'horizon 2030 et 2050, parmi lesquels :

- Protéger 30% des terres, des mers et des écosystèmes d'eau douce, côtiers et marins, au niveau mondial, d'ici à 2030.
- Restaurer efficacement d'ici 2030 30% des terres et des mers dégradées ;
- Réduire de moitié d'ici 2030 les risques liés aux pesticides, aux produits chimiques hautement dangereux et aux excès de nitrates, ainsi que les pertes de nutriments dans l'environnement (engrais). « Prévenir, réduire et travailler à l'élimination de la pollution plastique » ;
- Identifier les subventions néfastes à la biodiversité et les supprimer progressivement de 500 milliards de dollars par an d'ici 2030 ;
- Garantir la gestion durable de tous les espaces et veiller à gérer de manière durable les zones
- Stopper d'ici 2050 l'extinction induite par l'homme et favoriser le rétablissement d'espèces menacées. Réduire les impacts des espèces exotiques envahissantes sur la biodiversité et diminuer de 50% d'ici 2030 les taux d'introduction de ces espèces.

Face à cette prise de conscience internationale, agir en faveur de la nature et la biodiversité est devenue une composante essentielle de la stratégie ESG du Crédit Agricole, en lien avec notre Engagement Sociétal.

Notre Politique Biodiversité :

En premier lieu, Crédit Agricole CIB attend de ses clients qu'ils développent leur activité en conformité avec les principes édictés par la CDB et œuvrent à respecter la hiérarchie de valeurs communément reconnue : éviter les impacts négatifs, limiter les impacts qui ne peuvent pas être évités et, éventuellement, compenser les impacts négatifs résiduels.

Notamment, notre Banque ne financera pas de projets ou d'activités qui nécessiteraient une conversion de terres présentant une grande valeur en termes de biodiversité, impacteraient significativement une zone humide d'importance internationale couverte par la convention de Ramsar ou seraient incompatibles avec un site inscrit au patrimoine mondial de l'humanité selon le classement de l'Unesco ou correspondant aux critères de désignation de l'Alliance for Zero Extinction. Une politique spécifique sur l'eau complète ces principes.

En 2021 la Banque a initié des travaux de cartographie des risques liés à la perte de biodiversité, en fonction de critères géographiques et sectoriels. Ces travaux ont permis de distinguer les secteurs dépendants du bon état de la biodiversité de ceux qui sont susceptibles de générer des impacts négatifs sur les milieux naturels, ainsi que d'identifier les pays les plus vulnérables en matière de perte de biodiversité.

Depuis 2022, CACIB calcule deux indices liés à la biodiversité pour mieux évaluer les risques physiques et les risques de transition.

Par ailleurs, CACIB a participé à des travaux visant à cartographier les données, méthodologies et fournisseurs d'information liés à la biodiversité. La banque s'est également impliquée dans des pilotes afin de mieux appréhender les possibles outils de mesures des risques liés à la perte de biodiversité et ses impacts. En 2023, CACIB est partie prenante aux côtés de Crédit Agricole SA au sein du groupe de travail sous l'égide du Principles for Responsible Banking visant à définir des recommandations d'objectifs ou de bonnes pratiques concernant la nature.

[Lien vers la Norme de Performance 6 de l'IFC](#)

[Politique Ressources en eau : cf. Annexe](#)

1.2.3. Respecter les droits humains

Enjeux pour la Banque :

Les droits humains (ou droits de l'homme) se définissent comme les droits naturels et fondamentaux de l'être humain, indépendamment de tout contexte national, ethnique ou régime juridique. Ils recouvrent à la fois des libertés dites fondamentales (libertés physique, familiale, de propriété, de culte, d'expression...), des droits dits sociaux (travail, santé, éducation...) et des droits collectifs (développement, autodétermination...). Ces droits sont universels, inaliénables, interdépendants et indivisibles.

Leur mise en œuvre pouvant s'avérer contradictoire (droits sociaux *versus* libertés notamment), ces droits se traduisent aussi par des obligations (respect d'autrui, contribution par l'impôt...) et leurs conditions d'application sont généralement précisées par des règles internationales ou nationales. En 1948, l'Assemblée Générale des Nations Unies a adopté une Déclaration universelle des droits de l'homme, qui couvre les libertés fondamentales et les droits sociaux. En 2007, l'Assemblée Générale des Nations Unies a adopté une déclaration spécifique sur les droits des peuples autochtones.

La responsabilité première de la mise en œuvre effective de ces droits incombe aux Etats. Néanmoins, conformément à la clarification apportée par les principes directeurs adoptés en 2011 par le Conseil des droits de l'homme de l'ONU, dits Principes Ruggie, il incombe aux entreprises de respecter ces droits, même en l'absence d'obligation légale locale. Ces principes ont également rappelé le besoin d'accès des victimes à des recours, judiciaires ou non judiciaires, en vue d'une réparation des éventuels abus commis.

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales stipulent notamment que les entreprises doivent, par l'exercice d'une diligence raisonnable, « s'efforcer de prévenir et d'atténuer les incidences négatives sur les droits de l'homme directement liées à leurs activités, leurs biens ou leurs services en raison d'une relation d'affaires avec une autre entité, même si elles ne contribuent pas à ces incidences ». Cet enjeu est important pour un acteur financier tel que Crédit Agricole CIB du fait de ses très nombreuses relations d'affaires partout dans le monde et dans tous les secteurs d'activité.

Notre Politique droits humains :

La politique de Crédit Agricole CIB en matière de droits humains s'exprime au travers de la Charte des droits humains, dénommée « Respect », publiée en 2009 par le groupe Crédit Agricole. La charte affirme les engagements du Groupe tant vis-à-vis de ses salariés que dans sa sphère d'influence. En cohérence avec les principes rappelés ci-avant, la banque s'engage à « faire preuve de la diligence voulue auprès de ses clients, fournisseurs et prestataires de services afin de ne pas être, directement ou indirectement, le complice involontaire de violations des droits de l'homme ». Une politique spécifique à l'égalité entre les hommes et les femmes complète cette charte générale.

Crédit Agricole CIB attend notamment de ses relations d'affaires, clients ou fournisseurs, qu'ils exercent une vigilance raisonnable en terme de droits humains dans les opérations qu'ils contrôlent de même que dans leur chaîne d'approvisionnement.

Ceci suppose notamment, concernant les opérations détenues ou contrôlées par des clients, que ceux-ci se conforment aux 8 conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, qu'ils recueillent, le cas échéant, le consentement des peuples autochtones impactés et qu'ils favorisent la réparation des éventuels abus commis notamment par l'établissement de procédures de gestion des griefs. Ces principes sont clairement rappelés dans les politiques sectorielles RSE de la Banque ainsi que dans les Principes Equateur pour ce qui concerne les financements de projets (cf ci-après).

Ceci inclut également, concernant les chaînes d'approvisionnement des clients et des fournisseurs, le besoin d'une vigilance toute particulière de nos relations d'affaires en termes d'absence d'esclavage et de trafic d'êtres humains.

[En savoir plus : Charte Respect Groupe](#)

[Politique en matière d'égalité entre les hommes et les femmes \(Gender policy\) : cf. Annexe](#)

1.3. Une démarche de progrès au quotidien

Conscient du pouvoir d'influence limité d'un acteur isolé, si important soit-il, sur les pratiques de marché, Crédit Agricole CIB a choisi d'œuvrer avec constance, dans un souci d'efficacité, à la définition de standards de marché avec ses confrères. Le groupe Crédit Agricole se trouve ainsi à l'origine ou dans le premier cercle des institutions ayant soutenu et développé des initiatives structurantes pour le développement de bonnes pratiques (Principes Equateur, Climate Principles et Mainstreaming Climate Action within Financial Institutions principes, Green Bonds Principles, Poseidon Principles...).

Les politiques RSE métiers et sectorielles développées pour gérer les impacts environnementaux et sociaux de notre activité complètent notre dispositif de protection des intérêts de la clientèle défini et supervisé par la Conformité et mis en œuvre par tous les métiers de Crédit Agricole CIB. Elles sont complétées par l'ensemble des politiques définies par le département des ressources humaines et le guide de bonnes pratiques développé par Crédit Agricole CIB.

Nous avons déjà pris des engagements forts et mis en place un système relativement complet de gestion des risques environnementaux et sociaux. Cependant, nous sommes conscients que des améliorations sont possibles et convaincus qu'il est nécessaire de maintenir une dynamique de progrès continu. Ceci est l'objet de la démarche de progrès et de déploiement d'actions du groupe dénommée FReD qui oblige à formaliser et réaliser des plans d'actions sur les 3 piliers que représentent la confiance (FIDES), le respect des hommes et du territoire (RESPECT) et la préservation de l'environnement (DEMETER).

Crédit Agricole CIB cherche à conduire son activité selon des principes et standards de bonnes pratiques cohérents avec les lois applicables et les standards reconnus au plan international. En particulier, la Banque se réfère aux Principes directeurs de l'OCDE pour les entreprises multinationales et à la Charte du Groupe sur les droits humains. Il peut néanmoins advenir que des parties prenantes (collaborateurs, clients, fournisseurs, tiers directement affectés par l'activité de la Banque ou non) estiment souffrir de conséquences négatives découlant d'actions de la Banque non conformes à ces valeurs. Dans une telle situation, notre Banque mettra tout en œuvre pour étudier les éléments qui lui seraient présentés et engager, le cas échéant, des actions correctrices.

2. Notre politique de financement et d'investissement

Deux domaines, les financements de projets et les Obligations Vertes, revêtent une importance particulière en matière de leviers d'actions potentiels pour les banques et sont propices à un travail d'analyse plus poussé de leur part. Dans ces deux domaines, Crédit Agricole CIB a fortement contribué à faire émerger des standards de bonnes pratiques que sont les Principes Equateur et les Principes pour les Obligations Vertes.

Dans les autres domaines d'intervention, où les conditions d'une standardisation des pratiques s'avèrent plus difficiles, Crédit Agricole CIB a adopté des politiques sectorielles RSE qui explicitent les critères environnementaux et sociaux retenus par la Banque.

2.1. Principes Equateur

Les Principes Equateur (ou Equator Principles) constituent un engagement volontaire à procéder à une analyse détaillée des aspects environnementaux et sociaux de chaque nouveau financement ou mandat de conseil relatif à un projet et à exiger que les projets soient développés et exploités en conformité avec les standards environnementaux et sociaux de la Société Financière Internationale.

Crédit Agricole CIB est la première banque française à avoir adhéré à ces principes, à leur lancement en 2003. Les Principes Equateur sont devenus en quelques années la référence d'un financement responsable en financement de projets.

[Lien vers les Principes Equateur](#)

2.2. Principes pour les Obligations Vertes Sociales, Durables et liées au développement durable

Une obligation verte, sociale ou durable (green, social ou sustainability bond) offre les mêmes caractéristiques qu'une obligation standard tout en s'assurant que les fonds levés sont destinés exclusivement au financement ou refinancement de projets ou actifs à vocation environnementale et/ou sociale, l'investisseur bénéficie ainsi d'une mesure des impacts environnementaux et/ou sociaux de son investissement.

Les Principes pour les Obligations vertes, sociales ou durables (ou Green Bonds Principles / Social Bonds Principles / Sustainability Bond Principles) instaurent un cadre pour l'utilisation des fonds, le processus d'évaluation et de sélection des projets, le suivi des fonds levés et le reporting pour l'émission de telles obligations vertes et/ou sociales. Ils assurent aux investisseurs la disponibilité de l'information nécessaire pour évaluer l'impact environnemental de leurs investissements, informations disponibles au sein des Green bond reports et Social bonds reports publiés à minima annuellement par le Groupe.

Crédit Agricole CIB est co-fondateur des Principes pour les Obligations Vertes et est la seule banque européenne à avoir participé à leur rédaction en 2014.

Ces principes sont devenus un standard de marché. Ils ont été étendus en 2016 aux Obligations Sociales (ou Social Bonds), sous l'impulsion de trois banques dont Crédit Agricole CIB, par la rédaction des Conseils pour les Emetteurs d'Obligations Sociales (Guidance for Issuers of Social Bonds).

Contrairement aux obligations vertes, sociales et durables, dont le produit est utilisé pour financer des projets à visée écologique, sociale, ou durable spécifique, une obligation liée au développement durable (Sustainability-Linked Bond), est liée à la stratégie de développement durable globale d'un émetteur. En règle générale, cela se traduit par une structure dans laquelle le coupon de l'obligation peut varier selon que l'émetteur atteint ou non les objectifs de performance prédéfinis en matière de durabilité.

Le Comité exécutif des Green Bond Principles a formé un groupe de travail, auquel Crédit Agricole CIB a participé, chargé de proposer des orientations de marché s'inscrivant dans cette approche innovante et a ainsi publié les [Sustainability-Linked Bonds Principles](#) (principes applicables aux obligations liées au développement durable) en juin 2020.

[Lien vers les Principes applicables aux Obligations Vertes](#)

[Lien vers les Principes applicables aux Obligations Sociales](#)

[Lien vers les Principes applicables aux Obligations Durables](#)

[Lien vers les Principes applicables aux Obligations liée au développement durable](#)

2.3. Les prêts verts, sociaux et durables

En complément des obligations durables, Crédit Agricole CIB propose à ses clients des prêts verts / sociaux et prêts indexés sur le développement durable (prêt Sustainability Linked). Ces produits offrent une solution efficace et concrète s'inscrivant dans la stratégie de développement durable de l'emprunteur à travers le financement d'activités vertes et durables ainsi qu'à travers des engagements environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG).

- Les prêts verts / sociaux sont des prêts standards dont le produit est destiné au financement d'investissements verts ou sociaux. Ils sont structurés conformément aux Green Loan Principles / Social Loan Principles, et alignés aux Green Bond Framework / Social Bond Framework de Crédit Agricole S.A. Ils contribuent aux pools d'actifs verts et sociaux du groupe Crédit Agricole SA, qui sont refinancés sur le marché des obligations vertes et sociales.
- Les prêts liés au développement durable sont utilisés pour les besoins généraux de financement de l'emprunteur et se distinguent par une indexation de leur marge sur la performance ESG de l'entreprise. Ils sont encadrés par les Sustainability-Linked Loan Principles.

2.4. Gouvernance pour la labélisation interne des transactions

Une gouvernance renforcée a été mise en place pour la labélisation interne des transactions. Cette dernière est évaluée et validée par l'équipe Sustainable Banking en se fondant notamment sur la réglementation et les normes internationales, la stratégie et les principes ESG du Groupe Crédit Agricole (en particulier les Green et Social Bond Frameworks Groupe) et les meilleures pratiques de marché.

Le processus comprend plusieurs niveaux de décision et de contrôle impliquant en particulier l'équipe Sustainable Banking, les métiers, les risques et la conformité.

Le portefeuille de transactions labellisées fait l'objet d'un suivi spécifique dans les systèmes internes de la Banque sous le contrôle de l'équipe Sustainable Banking.

2.5. Politiques sectorielles

Nos politiques sectorielles RSE explicitent les critères sociaux et environnementaux pris en compte dans les politiques de financement de la Banque.

Ces critères reflètent essentiellement les enjeux sociétaux qui ont été identifiés comme les plus pertinents pour une banque de financement et d'investissement, notamment en ce qui concerne le respect des droits humains, la lutte contre le changement climatique et la préservation de la biodiversité.

Crédit Agricole CIB a recherché quelles étaient les bonnes pratiques reconnues par des instances internationales ou des organisations professionnelles importantes. Puis la banque a formulé des critères d'analyse et d'exclusion à partir de ces références. Les principes et règles définis s'appliquent à tous les financements et investissements de Crédit Agricole CIB et sont révisés périodiquement en fonction de l'évolution de ses connaissances et de son appréciation des enjeux.

Pour chaque secteur couvert, un cadre de référence est défini pour préciser normes et standards pertinents pour apprécier les pratiques environnementales et sociales des clients par rapport aux bonnes pratiques du secteur.

Les politiques précisent des critères d'analyse qui correspondent aux aspects pris en compte dans l'analyse des transactions ainsi que des critères d'exclusion délimitant les projets et opérations que la Banque ne souhaite pas accompagner.

Crédit Agricole CIB a formulé et publié des politiques sectorielles RSE pour les secteurs où les enjeux environnementaux et sociaux ont été identifiés comme les plus forts :

- armement (Armement),
- énergie (Pétrole et gaz, Pétrole et gaz de schiste, Production d'électricité, Energie nucléaire),
- industries extractives (Mines et métaux),
- transports (Aéronautique, Filière maritime, Automobile),
- construction (Infrastructures de transport, Immobilier),
- agriculture et forêts (Forêts et huile de palme).

3. La mise en œuvre de notre politique de financement

3.1. Equipe dédiée à la finance durable

Dès 2010, une équipe Sustainable Banking a été créée au sein de Crédit Agricole CIB.

Au sein du périmètre « Sustainability », l'organisation a évolué afin de développer les synergies entre tous les départements de Crédit Agricole CIB et d'optimiser l'accompagnement de nos clients dans leurs transitions environnementales et sociales :

- L'équipe « Sustainable Investment Banking » qui accompagne nos clients sur les enjeux de finance durable et de transition énergétique a été renforcée. Elle est présente dans la plupart des secteurs et des implantations de Crédit Agricole CIB ;
- L'équipe « Climate & Sustainability Strategy » a été créée et se concentre sur la transition énergétique et la décarbonation de Crédit Agricole CIB ;
- Le réseau de coordinateurs en finance durable a été étendu dans la plupart des métiers et fonctions supports

3.2. Proposer des fonds dédiés au financement de projets à vocation environnementale et sociale : les Green & Social Notes

Le Crédit Agricole est un pionnier et leader de la finance durable, y compris sur le marché des Green Bonds, depuis plus de 10 ans. En particulier, Crédit Agricole CIB a commencé à émettre des Green Notes en 2013. Les Green Notes sont des obligations ou tout autre outil de financement émis par Crédit Agricole CIB dont les fonds levés sont dédiés au financement de projets à vocation environnementale.

En 2018, Crédit Agricole a mis en place un Green Bond Framework groupe servant de cadre commun à toutes les entités émettrices du Groupe pour leurs émissions respectives de Green Bond et Green Notes, dont Crédit Agricole CIB. En novembre 2020, Crédit Agricole a publié un Social Bond Framework groupe encadrant également toutes les entités émettrices du Groupe dont Crédit Agricole CIB.

Les Green et Social Bond's Frameworks du Crédit Agricole ont été structurés par l'écosystème de la finance durable, et leur stratégie de financement est alignée sur le Green Deal européen pour une transition juste et inclusive vers la neutralité carbone et l'inclusion sociale, ainsi que sur les Objectifs de Développement Durable des Nations Unies. Sur le plan réglementaire, en particulier pour le marché des obligations vertes, des progrès sont en cours pour encadrer la définition de la durabilité et son applicabilité aux activités de financement et d'investissement, notamment avec la publication de deux actes délégués de la taxonomie de l'UE et des normes de l'UE sur les obligations vertes.

Les Green and Social Notes de Crédit Agricole CIB suivent les principes édictés par les Green and Social Bond Principles, principes volontaires permettant de guider le développement du marché. Les principes des obligations vertes et sociales établissent un cadre basé sur les quatre composantes principales suivantes :

- Utilisation des fonds ;
- Processus d'évaluation et de sélection des projets ;
- Suivi de l'utilisation des fonds ;
- Reporting.

Le produit de(s) l'émission(s) verte(s) et sociale(s) de la Banque est affecté à un ensemble « d'activités éligibles » conformément aux Green et Social Bond Frameworks :

- « Activités vertes éligibles » (énergie renouvelable, bâtiments verts, efficacité énergétique, transport propre entre autres). Pour les activités vertes éligibles, l'éligibilité d'un projet ou d'un actif est évalué par rapport à des critères environnementaux et de marché, notamment inspirés par la taxonomie de l'UE.
- « Catégories sociales éligibles » (Développement économique territorial, Solidarité/ Promotion et autonomisation socio-économiques, Infrastructures sociales/ Accès aux services essentiels).

[En savoir plus sur notre engagement sociétal et la finance durable : Sustainable Banking](#)

3.2. Système d'appréciation et de gestion des risques environnementaux et sociaux

Crédit Agricole CIB a développé un système d'appréciation et de gestion des risques résultant des impacts environnementaux et sociaux liés aux transactions et aux clients qui est codifié dans un texte de gouvernance.

Ce système repose sur trois piliers : l'application des Principes Equateur pour les opérations directement liées à un projet, les politiques sectorielles RSE et une analyse de la sensibilité environnementale ou sociale des transactions ou clients.

3.2.1. Une mise en œuvre au plus près du terrain

Le modèle développé par Crédit Agricole CIB repose sur l'implication, au quotidien, de l'ensemble des collaborateurs comme acteurs du développement durable dans le cadre de leur métier pour l'appréciation et la gestion des risques environnementaux ou sociaux directs ou indirects.

Les chargés d'affaires et banquiers conseil sont responsables de l'analyse des problématiques environnementales et sociales liées à leur activité. Ils font appel, en tant que de besoin, aux spécialistes des Etudes Economiques Groupe de Crédit Agricole S.A (ECO) Ils s'appuient aussi sur les experts Sustainable Investment Banking et font appel, si besoin, au département ESR (« Environmental and Social Risks »). Les opérations les plus complexes d'un point de vue environnemental ou social étant de plus soumises, pour recommandation, au comité CERES (voir plus bas).

La prise en compte des enjeux de développement durable dans l'activité se généralise : extension du champ d'application des Principes Équateur, politiques sectorielles RSE, *scoring* des clients *corporate*, etc. Un rôle central est confié aux collaborateurs dans le dispositif, conduisant la Banque à poursuivre un important effort de sensibilisation et de formation. A titre d'exemple, les ateliers « Fresque du climat » sont déployés depuis 2022 au sein de notre banque. Par ailleurs, en lien avec les besoins de montée en compétences des métiers sur ces sujets, un programme de formations et de certifications, l'*ESG Academy*, a été structuré en 2022 et développé en 2023.

Les chargés d'affaires et banquiers conseils ont recours aux analyses d'experts environnementaux et sociaux indépendants dans les cas prévus dans les procédures.

Les opérations les plus complexes d'un point de vue environnemental ou social sont soumises, pour recommandation, à un Comité *ad hoc* d'Evaluation des opérations présentant un Risque Environnemental ou Social (CERES), après instruction du dossier par le département Risques Environnementaux et Sociaux.

Le comité CERES, présidé par le responsable de la fonction Conformité, agit comme comité faitier du système d'appréciation et de gestion des risques environnementaux et sociaux liés à l'activité. Ce comité émet notamment des recommandations préalablement au comité de crédit pour toutes les opérations pour lesquelles il juge nécessaire un suivi spécifique des aspects environnementaux ou sociaux. Le comité CERES valide les notations des transactions au titre des Principes Équateur, émet des avis et recommandations sur les opérations classées en suivi sensible des aspects environnementaux ou sociaux et approuve les modifications significatives en termes de procédures, méthodologies et textes de gouvernance relatifs au développement durable.

Les transactions classées A ou sensibles par le comité CERES ne peuvent être approuvées que par le plus haut comité de crédit de la Banque présidé par la Direction Générale.

3.2.2. L'application des Principes Equateur

Conformément aux principes généraux présentés ci-avant, l'évaluation et la gestion des risques environnementaux et sociaux sont en premier lieu réalisées par les chargés d'affaires. Pour les financements de projets, les chargés d'affaires sont assistés d'un réseau de correspondants locaux qui leur apportent le soutien nécessaire dans chaque centre géographique de structuration, en lien permanent avec une cellule de coordination. Celle-ci, composée d'opérationnels de la ligne de métier Financements de projets, coordonne notamment les aspects pratiques de la mise en œuvre des Principes Equateur.

La cellule de coordination anime le réseau des correspondants locaux et met en place des formations spécifiques pour les intervenants. La ligne métier Export Finance a renforcé son dispositif à partir de 2020 avec la création de deux postes de spécialistes qui apportent un soutien aux chargés d'affaires dans l'évaluation et la gestion des risques environnementaux et sociaux liés aux financements de type « Project-Related Corporate Loans ».

Les Principes Equateur ont été développés pour répondre aux contraintes et leviers d'action existant dans le processus de financement de projets au sens du Comité de Bâle sur le contrôle bancaire. Même s'ils ne peuvent pas toujours être appliqués en l'état aux autres modes de financement, ils constituent néanmoins un cadre méthodologique utile et reconnu mondialement pour la prise en compte et la prévention des impacts sociaux et environnementaux dès lors que le financement apparaît lié à la construction d'un actif industriel spécifique (usine, infrastructure de transport, ...).

Ne concernant initialement que les financements de projets, ces principes sont applicables depuis le 1^{er} juillet 2020 à cinq types d'interventions bancaires définis dans la charte des Principes Equateur :

- Les mandats de conseil relatifs à un projet, dès lors que le montant de l'investissement est supérieur à 10 MUSD,
- Les financements de projets, dès lors que le montant de l'investissement est supérieur à 10 MUSD,
- Les prêts aux entreprises liés à un projet (ou PRCL « Project-Related Corporate Loans »), y compris le financement des exportations sous forme de crédit acheteur, lorsque 4 critères sont réunis : la majorité du prêt est lié à un projet sur lequel le client exerce un contrôle opérationnel (direct ou indirect), le montant global du prêt et l'engagement initial de la Banque sont d'au moins 50 MUSD et la durée du prêt est d'au moins 2 ans,
- Les prêts relais d'une durée inférieure à 2 ans destinés à être refinancés par un financement de projet ou un prêt lié à un projet,
- Les refinancements de projets et les financements d'acquisitions de projets, lorsque 3 critères sont réunis : le projet sous-jacent a été financé dans le cadre des Principes Equateur, il n'y a pas eu de changement significatif dans l'échelle ou le champ du projet, et le projet n'est pas encore opérationnel.

Au-delà des cas prévus par les Principes Equateur, Crédit Agricole CIB cherche à appliquer ces principes sur une base volontaire pour tous les autres financements directement liés à un projet (y compris dans les cas où les seuils prévus par les Principes Equateur ne sont pas atteints).

Les Principes Equateur se traduisent pour notre Banque par un processus de due diligence et pour les emprunteurs par l'obligation de développer les projets en conformité avec les standards de la Société Financière Internationale (SFI).

Pour la Banque, la première étape consiste à évaluer chaque projet en fonction des risques et impacts environnementaux et sociaux selon le système de classement de la SFI. Crédit Agricole CIB procède au classement des projets sur la base d'un outil d'évaluation des impacts sociaux et environnementaux développé par la Banque en 2008. La pertinence de cet outil est continuellement réévaluée en fonction de l'expérience acquise, la dernière mise à jour importante remontant à 2010.

Des obligations environnementales et sociales sont ensuite inscrites dans les contrats de prêts afin de s'assurer que les projets sont bien développés et exploités en conformité avec les standards environnementaux et sociaux de la SFI. Ceci comporte notamment l'obligation de consulter les populations affectées et, dans certaines situations, d'obtenir leur consentement.

Le classement des projets est validé par le comité CERES et les dossiers notés A font l'objet d'un avis par ce comité avant leur passage en comité de crédit. Après signature, les financements notés A font également l'objet d'un examen semestriel par le comité CERES.

[En savoir plus sur le système de classement des projets de la SFI](#)

3.2.3. La mise en œuvre des politiques sectorielles

Conformément aux principes généraux présentés ci-avant, la conformité des transactions aux politiques sectorielles RSE est analysée par les chargés d'affaires avec l'aide de l'équipe Environmental and Social Risk (ESR), le cas échéant. En cas de doute, la demande est soumise au comité CERES qui émet un avis avant le passage en comité de crédit.

Ces politiques s'appliquent à toutes les interventions de la Banque, les modalités d'application dépendant de la nature des transactions tel que précisé dans le texte des politiques.

Lorsque la transaction est directement liée au développement, à l'extension, à l'exploitation ou à l'acquisition d'un actif entrant dans le champ d'une politique, le projet sera étudié selon l'ensemble des critères d'analyse indiqués et la Banque cherchera à déterminer s'il existe un critère d'exclusion.

Concernant les interventions portant sur des exploitations existantes, les différents critères d'analyse seront revus *a posteriori*, ce qui permettra de donner une opinion globalement positive ou négative sur les impacts environnementaux et sociaux du projet.

Dans le cas des interventions en conseil, la Banque tendra à promouvoir les principes inclus dans la politique. Ainsi, la Banque n'acceptera pas une mission de conseil si elle a connaissance de l'existence avérée et définitive d'un critère d'exclusion et se conformera à la politique sectorielle pour participer aux financements éventuels, notamment en ce qui concerne le respect des critères d'exclusion.

Pour les transactions qui ne sont pas directement liées au développement, à l'extension, à l'exploitation ou à l'acquisition d'un actif spécifique mais qui entrent néanmoins dans le champ d'application des politiques, telles que, notamment, les activités de nature « Corporate » au bénéfice de clients significativement actifs dans les secteurs concernés, la Banque attend de ses clients qu'ils développent de bonnes pratiques et un comportement de nature à limiter leurs impacts environnementaux et sociaux conformément aux politiques concernées.

La démarche du client sera évaluée au regard des principes des politiques sectorielles de la Banque à l'occasion de la revue annuelle du dispositif.

3.2.4. L'analyse de sensibilité

La sensibilité environnementale ou sociale des transactions est appréciée depuis 2009 au sein de Crédit Agricole CIB. Elle reflète soit l'existence d'interrogations sur la gestion d'impacts environnementaux ou sociaux considérés comme critiques, soit l'existence de polémiques liées à la transaction ou au client.

L'analyse de sensibilité est réalisée dès que possible et est actualisée en fonction des informations disponibles lors de chaque phase d'étude du dossier.

Conformément aux principes généraux présentés ci-avant, la conformité des transactions aux politiques sectorielles RSE est analysée par les chargés d'affaires avec l'aide de l'équipe ESR, le cas échéant. En cas de doute, la demande est soumise au comité CERES qui émet un avis avant le passage en comité de crédit. Après signature, les financements notés Sensibles font l'objet d'un examen semestriel par le comité CERES.

3.2.5. Due diligence et scoring RSE des clients

Pour les transactions directement liées à un projet, la qualité de la gestion des aspects environnementaux et sociaux du projet est appréciée sur la base des informations fournies par le client. La profondeur des analyses, généralement réalisées avec l'aide de consultants indépendants, est réalisée en fonction du contexte et notamment de la nature et de l'importance des impacts environnementaux et sociaux prévisibles.

Dans les autres cas, l'absence d'information spécifique à un projet (étude d'impacts, plan de gestion des impacts) conduit à adopter une approche plus centrée sur le client. Au-delà de l'analyse des critères spécifiques aux politiques sectorielles, la qualité de la gestion environnementale et sociale des clients avec lesquels la Banque souhaite développer sa relation d'affaires est appréciée pour parvenir à un scoring RSE des clients corporate selon une échelle comportant 3 niveaux : Avancé, Conforme et Sensible.

La Banque a testé en 2016 l'utilisation de notes calculées par une agence extra-financière. Ces tests ont permis l'introduction d'un système de scoring RSE des clients selon trois niveaux de due diligence : un niveau allégé, un niveau standard et un niveau renforcé.

Le niveau allégé est limité à la recherche d'information négative et de cas d'exclusion au titre de la politique sectorielle applicable. Il concerne certains clients relevant d'environnements très régulés (pays OCDE à haut revenu) à la condition que la note reçue de la part de l'agence extra-financière utilisée ne soit pas jugée trop faible.

Le niveau standard correspond à la recherche d'engagements explicites du client en matière de gestion environnementale et sociale (système de gestion des impacts, référence aux normes de l'OIT...).

Le niveau renforcé prévoit une analyse plus détaillée des engagements et pratiques du client sur l'un des thèmes jugés particulièrement importants par la Banque : le climat, l'eau, la biodiversité et les droits humains. Ce niveau renforcé est déclenché en fonction de critères sectoriels, géographiques et de maîtrise apparente par le client des problématiques en question. Il peut l'être indépendamment sur les trois thèmes retenus.

Des travaux initiés en 2021 ont permis d'identifier les risques liés à la perte de biodiversité pour les clients de la Banque : si certains secteurs apparaissent dépendants du bon état de la biodiversité, d'autres génèrent des impacts négatifs sur les milieux naturels.

En 2022, Crédit Agricole CIB a travaillé à la définition de deux indices liés à la biodiversité. Ces indices ont pour objectif d'apprécier la dépendance des clients à la biodiversité et l'impact des clients sur la biodiversité pour les portefeuilles entreprise. En 2023, des due diligences renforcées seront introduites au-delà d'un seuil. Les métriques ont été définies à une maille secteur/pays (produit d'une composante géographique commune

aux deux indices et d'une composante sectorielle spécifique). Ces travaux sur la biodiversité complètent les actions menées précédemment sur l'eau et la pollution.

3.2.6. Interpellation par des tiers

La manière la plus appropriée et la plus efficace de répondre à d'éventuels griefs en relation avec des projets financés est intrinsèque à chaque projet. C'est pourquoi, la Banque est vigilante et attend de ses clients qu'ils mettent en œuvre, dans les faits, un processus de consultation libre, préalable et éclairé, qu'ils obtiennent, le cas échéant, un accord libre, préalable et éclairé des peuples autochtones et qu'ils établissent un mécanisme de gestion des griefs au niveau du projet.

Notre Banque prend en considération les griefs reçus en relation avec les transactions auxquelles elle participe de la part de personnes directement impactées ou d'organisations de la société civile. Notre levier d'action est souvent limité et la publication d'informations relatives à la transaction est généralement contrainte par la confidentialité due au client.

Selon les procédures internes de la Banque, toute correspondance reçue d'un tiers en relation avec une transaction doit être transmise immédiatement au pôle Responsabilité Sociétale et Environnementale avec copies au chargé de la relation commerciale, au responsable de la ligne métier concernée, au responsable de la communication et au département de la conformité.

Le département Risques Environnementaux et Sociaux (ESR) étudie les éléments reçus avec l'aide des lignes métiers concernées et remet ses conclusions au comité CERES. Les mesures correctrices qui pourraient être jugées nécessaires demandent généralement le support des clients de la Banque. La Banque cherche un engagement de bonne foi avec ses clients afin de trouver des solutions. Dans les cas les plus extrêmes, la Banque pourra reconsidérer sa relation commerciale.

Notre Banque s'efforce de répondre aux correspondances reçues dans les limites des contraintes de confidentialité.

4. La protection des intérêts de la clientèle et le respect de l'éthique dans les affaires

Crédit Agricole CIB adhère à la Charte d'éthique du Groupe Crédit Agricole et aux valeurs qu'elle promeut. Dans ce cadre, la Banque applique l'ensemble des dispositions réglementaires applicable au Groupe Crédit Agricole en matière de respect de l'intégrité du marché, des règles de protection de la clientèle, d'attention aux besoins des clients, de loyauté et de diligence à leur égard.

Chaque collaborateur de la Banque doit viser simultanément la protection des intérêts des investisseurs, des clients, du patrimoine de Crédit Agricole CIB ainsi que de l'image du Groupe. Le Groupe doit mériter en permanence la confiance de ses clients et contreparties. La protection de l'image et de la réputation de Crédit Agricole CIB repose sur le professionnalisme de ses collaborateurs et leur capacité à agir dans le respect des lois, réglementations et bonnes pratiques, ainsi que des meilleurs standards en termes de déontologie et d'éthique.

Crédit Agricole CIB a également établi un Code de Conduite « Nos principes pour construire l'avenir », définissant un socle commun de principes qui doivent guider la conduite de tout collaborateur et orienter ses relations avec les partenaires internes ou externes.

4.1. Primauté de l'intérêt du client

4.1.1. Encadrement du processus de vente

La Banque dispose d'un processus sécurisé d'entrée en relation avec le client et d'encadrement de la vente de produits de marchés. La protection des clients repose sur un dispositif complet de classification de la clientèle non seulement en application des règles dites MIF (Directive Européenne sur les Marchés d'Instruments Financiers) applicables dans l'Espace Economique Européen (protection accrue du client non professionnel à qui est fournie une prestation de service d'investissement), mais plus largement au plan mondial au terme d'un processus interne nommé « internal suitability rating ». Ce dispositif participe au processus de vente afin que les instruments financiers qui sont proposés aux clients soient notamment en adéquation avec leurs besoins, leur connaissance des risques et leurs préférences de durabilité.

Au titre de ce processus, la direction de la Conformité émet des avis préalables sur les opérations considérées comme sensibles et procède a posteriori à la vérification du respect des avis donnés. De plus, la Conformité porte une attention particulière aux marges commerciales et à la documentation, y compris en veillant au risque d'éco blanchiment, destinée à l'information du client, tout en préservant l'archivage et la conservation des données sous-jacentes de façon adéquate.

4.1.2. Gouvernance liée à l'introduction de nouveaux produits dans l'offre commerciale de la Banque

Tout nouveau produit ou nouvelle activité doit être validé par un Comité Nouvelles Activités / Nouveaux Produits (NAP) analysant tous les risques liés et définissant les mesures d'encadrement. Le passage en NAP intègre l'analyse des aspects RSE et comporte systématiquement un avis juridique et conformité.

Le dispositif couvre également les aspects relatifs à la transparence des documents remis au réseau commercial et à la clientèle et l'adéquation du nouveau produit aux besoins, y compris, le cas échéant, leurs préférences de durabilité et à la compétence de la clientèle cible.

4.2. Ethique

4.2.1. Prévention des abus de marché

L'obligation de vigilance pour la prévention et la détection des abus de marché est au centre des priorités de Crédit Agricole CIB. La prévention et la détection des abus de marché s'articulent autour de trois axes principaux, qui sont la formation des collaborateurs concernés, la mise en place d'une organisation et de procédures dédiées et les contrôles. Crédit Agricole CIB s'est dotée d'un dispositif de suivi spécifique des opérations de marché à l'échelle mondiale via des outils de détection générant des alertes sur la base de critères et de modèles sélectionnés. Ils permettent un contrôle des opérations susceptibles d'être liées à une manipulation de cours ou à une utilisation frauduleuse d'information privilégiée.

Les objectifs du dispositif dans son ensemble consistent à : détecter les ordres ou opérations suspectes, qualifier les alertes et les déclarer au régulateur compétent le cas échéant.

Le dispositif est conforme aux exigences du Règlement Abus de Marché 596/2014.

4.2.2. Prévention des conflits d'intérêts

En tant que Prestataire de Services d'Investissement (PSI) et membre du Groupe Crédit Agricole, la Banque est susceptible d'être confrontée à des situations où les intérêts d'un client pourraient être en conflit avec :

- Ceux d'un autre client ; ou
- Ceux de la BFI CACIB (ou du Groupe Crédit Agricole) ; ou
- Ceux d'une de ces Personnes Concernées².

Conformément à la Directive MIF, la Banque a établi, mis en œuvre et garde opérationnelle une politique efficace de gestion des conflits d'intérêts. Cette Politique vise à :

- Donner des instructions cohérentes et pratiques sur l'identification des conflits d'intérêts, fondées sur les exigences de la Directive MIF et sur les règles et réglementations locales ;
- Présenter les systèmes et contrôles internes de la Banque relatifs à la gestion des conflits d'intérêts et préciser les mesures lui permettant de préserver les intérêts de ses clients ;
- S'assurer que toutes les Personnes Concernées sont informées de leurs obligations et de leurs responsabilités quant à la gestion des Informations Confidentielles et/ou Privilégiées.

De plus, une équipe dédiée, le Conflicts Management Group ou « CMG », a été établie au sein de la Conformité. Cette équipe, dont le périmètre de responsabilité est mondial, a pour mission d'identifier, le plus tôt possible, les situations potentielles de conflits d'intérêts au sein de la Banque, et de les porter, pour résolution, à la connaissance du Senior Management.

Enfin, tous les collaborateurs de la Banque doivent suivre une formation obligatoire pour identifier toutes les situations de conflits d'intérêts susceptibles de se produire dans le cadre des activités et des prestations de services fournies par la Banque d'une part, ainsi que celles qu'ils sont susceptibles de rencontrer à titre personnel, d'autre part.

² i.e. tous les collaborateurs bénéficiant d'un emploi permanent ou temporaire, consultants ou agents liés, ou autres personnes employées ou liées à la Banque par des attributions similaires.

4.2.3. Conformité au droit de la concurrence

En cohérence avec sa culture et ses valeurs, Crédit Agricole CIB s'est engagée à mettre tout en œuvre pour promouvoir une concurrence libre et loyale et respecter les dispositions en vigueur. Crédit Agricole CIB a développé des procédures pour renforcer le respect du principe de libre concurrence sur les marchés et la conformité de ses opérations avec la réglementation applicable en matière de concurrence.

L'ensemble des Lignes Métier et des Fonctions de Support de Crédit Agricole CIB doivent :

- Connaître les principales formes de pratiques anticoncurrentielles qui peuvent concerner Crédit Agricole CIB, et les bonnes pratiques pour les éviter ;
- Comprendre les avantages de la libre concurrence qui s'applique dans le cadre professionnel ;
- Se conduire de façon à favoriser une concurrence efficace et loyale dans le cadre professionnel ;
- Etre capable d'identifier les problèmes potentiels et les risques qui en résultent ;
- Prendre toutes les mesures raisonnables afin d'assurer la conformité de leurs activités au droit de la concurrence ;
- Etre formés au droit de la concurrence et s'assurer de rester informés et alertés ;
- Remonter immédiatement tout incident, signaler les soupçons ou les manquements aux règles de la concurrence de la part de collègues, de clients, de concurrents ou de toute autre partenaire de Crédit Agricole CIB qui sont soumis au droit de la concurrence.

4.2.4. Prévention de la fraude et lutte contre la corruption

Le service de Lutte contre la Fraude et la Corruption (Fight against Fraud & Corruption – FFC) au sein du Pôle d'expertise Ethics Advisory Group (EAG) de la Direction de la Conformité coordonne et supervise la mise en œuvre pour Crédit Agricole CIB des actions auprès de l'ensemble des collaborateurs, relayées par un réseau mondial de correspondants au sein de chaque direction et entité dédiée aux activités de Banque de Financement et d'Investissement.

L'ensemble des actions de communication, de formation (générale ou dédiée aux personnels les plus sensibles) et de supervision, intégrées dans chaque métier et entité constituent un dispositif de contrôle adapté aux risques de fraude et de corruption. A ce titre, le dispositif de lutte contre la corruption fait l'objet de la certification ISO37001.

Ces actions de communication permettent d'impliquer les organisations et chaque collaborateur aux enjeux collectifs et individuels les concernant, dans une approche pragmatique adaptée à chaque situation. Ce dispositif s'appuie sur une évaluation régulière des risques notamment liés aux activités commerciales, les relations avec les tiers et le fonctionnement général de Crédit Agricole CIB.

FFC assure, dans le cadre du dispositif de lutte contre la corruption, la gestion des alertes par délégation du responsable de la Conformité, ainsi que la politique de cadeaux, invitations et avantages. Ainsi, FFC organise une approche cohérente et complète, permettant la bonne mise en œuvre des engagements affirmés par les instances dirigeantes de Crédit Agricole CIB.

L'ensemble du personnel est formé de façon périodique afin d'être en mesure d'identifier les situations comportant des risques de fraude pouvant se produire dans le cadre des activités et des prestations de services fournies par la Banque.

4.2.5. Lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et respect des sanctions internationales

La Direction de la conformité du groupe Crédit Agricole CIB est en charge de l'élaboration et de l'actualisation du dispositif de Sécurité Financière. Ce dispositif est constitué de mesures destinées à prévenir le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme, la corruption ainsi que de veiller au respect des sanctions internationales.

Le dispositif de Sécurité Financière du groupe Crédit Agricole CIB se fonde sur les obligations européennes issues de la cinquième Directive européenne 2018/843 du 30 mai 2018, relative à la prévention de l'utilisation du système financier aux fins du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme, telles que transposées en droit français. Il s'applique à l'ensemble du Groupe, y compris les entités établies à l'étranger.

Une classification des risques de Sécurité Financière permet d'identifier et d'évaluer les risques de Sécurité Financière et de déterminer, dans les limites autorisées par la loi, l'intensité des mesures de vigilance appliquées aux clients et à leurs transactions. Elle prend notamment en compte le niveau de risque de Sécurité Financière des pays qui leur sont associés.

Ainsi, lors de toute entrée en relation, les diligences requises concernant le client constituent un premier filtre. Cette prévention repose sur la connaissance du client et de ses bénéficiaires effectifs. Elle est étayée par des recherches d'informations dites négatives, ainsi que sur la connaissance de l'objet et la nature envisagée de la relation d'affaires. Pendant la relation d'affaires, une vigilance constante et adaptée au niveau des risques identifiés est exercée et la connaissance du client est actualisée tout au long de la relation d'affaires.

A cet effet, des outils informatiques de profilage, de criblage des clients et de leurs opérations, ainsi que de détection d'opérations inhabituelles assistent les collaborateurs du Groupe.

L'ensemble du personnel concerné est formé régulièrement à la lutte contre le blanchiment des capitaux, la corruption et le financement du terrorisme ainsi qu'au respect des sanctions internationales.

4.2.6. Code de conduite

En 2014, la Banque a développé un plan d'actions dans le but de renforcer la Culture Conformité. Une des actions a consisté à mener une réflexion pour favoriser les comportements conformes en termes de conduite et de relation avec les partenaires internes ou externes. Cette action s'est traduite par la définition d'un socle commun de principes destiné à guider les comportements des collaborateurs au quotidien et la diffusion de ceux-ci au travers d'un code de conduite.

Ce code de conduite regroupe 7 principes :

- Responsabilité et intégrité,
- Expertise et challenges,
- Engagement dans la durée au service du client,
- Coopération et esprit d'équipe,
- Respect mutuel,
- Promotion de la réputation de la banque,
- Connaissance et adhésion aux règles.

Plus récemment, Crédit Agricole CIB s'est inscrite dans la démarche du Groupe Crédit Agricole en adoptant la Charte éthique Groupe. Dans ce cadre, Crédit Agricole CIB a revu, son code de conduite pour prendre en compte et décliner l'ensemble des thématiques de la Charte éthique.

Ce dispositif est complété d'un code de conduite anticorruption dans lequel sont définis les principes de la Banque et les bonnes pratiques pour prévenir, détecter et dissuader les pratiques de corruption ou de trafic d'influence.

4.3. Gestion des dysfonctionnements et faculté d'alerte

L'ensemble du dispositif de conformité (organisation, procédures, programmes de formation) vise à favoriser le renforcement du contrôle ex ante.

Néanmoins, lorsque les mesures préventives n'ont pas joué leur rôle et qu'un dysfonctionnement se produit, il importe que celui-ci soit :

- Détecté puis analysé aussi rapidement que possible ;
- Porté à la connaissance des fonctions de la conformité et des responsables opérationnels les mieux adaptés au sein de chaque ligne métier ;
- Suivi et corrigé, et que ses causes soient éliminées.

La centralisation des cas de dysfonctionnements par un processus de remontée, décrit dans le texte de gouvernance spécifique, permet de prendre la mesure, au plus haut niveau de l'entreprise, de l'exposition de la Banque au risque de non-conformité. Ainsi, dès qu'un collaborateur constate l'existence d'un dysfonctionnement, il doit en faire part à son supérieur hiérarchique qui informe les responsables opérationnels et les fonctions Conformité, Contrôle Permanent et Juridique selon le sujet.

Le dispositif est complété d'une faculté d'alerte, permettant au salarié, s'il constate une anomalie dans le traitement du dysfonctionnement qu'il estime résulter de la carence ou de la pression exercée par son responsable, ou s'il estime faire l'objet d'une pression active ou passive, l'incitant à commettre un dysfonctionnement ou à le dissimuler, de signaler cet état de fait au responsable conformité de son entité et éventuellement, s'il le souhaite, à la hiérarchie de son hiérarchique direct.

En 2018, Crédit Agricole CIB a participé au projet de renforcement du dispositif d'exercice du droit d'alerte en déployant, en tant qu'entité pilote, un nouvel outil qui permet de remonter de manière confidentielle et sécurisée les alertes. Cet outil permet également de garantir la confidentialité des faits signalés, le cas échéant des personnes visées, ainsi que des échanges qui pourraient intervenir entre le lanceur d'alerte et le référent en charge de traiter l'alerte. En 2019, cet outil a été étendu à l'ensemble des entités de Crédit Agricole CIB et mis à disposition sur le site internet de la Banque.

Il s'agit de l'une des composantes du Plan de vigilance de Crédit Agricole CIB qui s'inscrit dans celui de Crédit Agricole SA. En tant que société mère, Crédit Agricole S.A. a fait le choix d'établir un plan de vigilance et de rendre compte de la mise en œuvre effective de ce plan pour Crédit Agricole S.A. et les sociétés qu'elle contrôle directement ou indirectement. Ce plan de vigilance comporte, conformément à la loi, des mesures raisonnables propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, qui pourraient potentiellement résulter de l'activité de Crédit Agricole S.A. et de celles des sociétés consolidées sur lesquelles Crédit Agricole S.A. exerce un contrôle, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation.

Dans cet esprit, le Comité CERES de Crédit Agricole CIB a validé en 2019 les plans d'actions des lignes métiers concernées et leurs échéances respectives.

4.4. Gestion des réclamations des clients

La Banque veille en permanence à renforcer son dispositif de suivi et de traitement des réclamations. Celles-ci doivent systématiquement être enregistrées et faire l'objet d'une réponse dans les délais suivants :

- Dix jours à compter de l'envoi de la réclamation en accusé réception, sauf si la réponse elle-même a été apportée au réclamant dans ce délai,
- Deux mois entre la date d'envoi de la réclamation et la date de la réponse au réclamant.

Dans le cas particulier où la réclamation porte sur les services de paiement soumis à la Directive Européenne sur les Services de Paiement dite DSP 2, la réponse est transmise au plus tard dans les quinze jours suivant la réception de la réclamation. Ce délai peut être porté à trente-cinq jours dans des situations exceptionnelles (raisons échappant au contrôle du prestataire de service de paiement).

Les réclamants qui ne sont pas satisfaits par la réponse de la Banque peuvent faire directement appel à un médiateur externe.

Adresses du médiateur : www.lemediateur.fbf.fr ou www.amf-france.org

4.5. Formation

Crédit Agricole CIB a développé un parcours de formation couvrant l'ensemble des thématiques Conformité en s'appuyant sur le dispositif de Crédit Agricole S.A. Ce programme de formation est mis en œuvre par les Ressources humaines auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Parallèlement, notre banque complète ce programme par des formations spécialisées sur des thématiques et pour des populations ciblées. Ces formations sont développées et dispensées par les secteurs d'expertise de la Conformité sous forme d'e-learning ou de sessions en présentiel. De plus, des actions de communication et des campagnes de sensibilisation sont mises en œuvre conjointement par la Conformité et les Ressources humaines afin de rappeler aux collaborateurs leurs principales obligations en matière de Conformité.

4.6. Politique fiscale

La Banque et toutes ses filiales s'assurent du respect de toutes les réglementations fiscales (ETNC, FACTA, EAI, etc.) mises en place dans tous les pays.

5. Etre un employeur responsable et engagé

Des valeurs partagées à travers un Code de Conduite mondial

Le Code de Conduite de Crédit Agricole CIB guide les collaborateurs au quotidien, dans un environnement changeant et sans cesse plus exigeant, grâce à la diffusion de valeurs communes. 7 principes y sont ainsi présentés :

- Engagement dans la durée au service du client,
- Responsabilité et intégrité,
- Expertise et challenges,
- Coopération et esprit d'équipe,
- Promotion de la réputation de la Banque,
- Respect mutuel,
- Connaissance et adhésion aux règles.

Ces principes visent à aligner les comportements des collaborateurs avec les valeurs de la Banque, notamment leurs relations avec les partenaires internes et externes.

Ce Code de Conduite est l'une des initiatives de la Banque visant à renforcer la culture conformité et risque.

5.1. Favoriser le développement des collaborateurs

Le Projet Humain de Crédit Agricole CIB s'inscrit au cœur du projet stratégique du Groupe Crédit Agricole « Ambitions 2025 ». Il place les collaborateurs de notre banque au cœur de sa stratégie pour en faire les acteurs clefs de sa performance et de sa transformation. En développant une culture managériale responsabilisante et en proposant un cadre de travail favorisant l'autonomie, la collaboration, la confiance et la prise d'initiatives, la Banque veut renforcer la responsabilité de chacun et l'engagement de tous au service de ses clients et de la société.

5.1.1. Les collaborateurs, acteurs de leur formation

Crédit Agricole CIB met en œuvre une politique active de formation afin de répondre à ses défis stratégiques. La Banque favorise en effet l'adaptation permanente des compétences de l'ensemble de ses collaborateurs face aux évolutions environnementales, sociétales, économiques, réglementaires et technologiques.

Le portail mondial de formation, HRE-Learning, structuré en académies métiers et transverses propose une offre de formation digitale accessible à tous, tout au long de l'année en banque et finance, sur les sujets ESG, en développement personnel, en langues et en bureautique. Ce portail permet aux collaborateurs d'être acteurs de leur formation et constitue en cela une véritable invitation à la curiosité. Cette approche digitale complète des formations présentielle et/ou à distance proposées aux collaborateurs.

Depuis 2020, afin de renforcer l'accessibilité de son offre de formation, la Banque permet à ses collaborateurs de se former en langues et en développement personnel depuis leurs appareils personnels (smartphones et tablettes) et depuis leurs téléphones mobiles professionnels.

5.1.2. L'évaluation annuelle, un élément majeur de la gestion de carrière

Les campagnes d'évaluation et de fixation des objectifs permettent de faire le point sur les performances individuelles et collectives, les réalisations et les besoins de développement. Afin de professionnaliser ces rencontres, Crédit Agricole CIB a mis en place un programme mondial d'accompagnement et de formation au management de la performance.

Depuis 2022, l'application MyDev permet de formaliser les évaluations annuelles, les souhaits de développement et d'évolution ainsi que les objectifs pour l'année à venir. Cette nouvelle méthode d'évaluation responsabilisante permet de répondre aux attentes des collaborateurs grâce à des échanges plus réguliers, de proposer un accompagnement plus individualisé et un développement professionnel enrichi.

En complément de ce dispositif, les cadres dirigeants bénéficient d'un outil de développement personnel et managérial leur permettant de recueillir le feedback de leurs managers, pairs et N-1 et d'identifier ainsi leurs forces et leurs axes de développement personnel et managérial. Afin de promouvoir la responsabilisation de chacun, il appartient au collaborateur de partager, s'il le souhaite, les résultats de cette campagne « 360 » avec les managers et les équipes RH.

Notre banque promeut un management responsable et respectueux des individus, tant en France qu'à l'international. Le manager est un acteur clé dans l'épanouissement et le développement des collaborateurs. C'est pourquoi, Crédit Agricole CIB met en place des actions visant à professionnaliser les managers et consolider leur rôle en matière de ressources humaines. Parmi elles, la Management Academy, entend développer une culture managériale partagée par tous les managers de Crédit Agricole CIB. Ce cursus de formation s'articule autour de quatre grands axes : Intelligence relationnelle, Mobiliser les Hommes, Porter la stratégie et Piloter l'action.

5.1.3. La mobilité interne, comment enrichir un parcours professionnel

Crédit Agricole CIB encourage la mobilité interne afin de permettre à tous ses collaborateurs de progresser au sein de la Banque et du Groupe Crédit Agricole. La mobilité interne est ainsi privilégiée par rapport aux recrutements externes aussi souvent que possible. Un portail dédié, MyJobs, est accessible aux collaborateurs de Crédit Agricole CIB. Il recense l'ensemble des postes disponibles au sein de la BFI mais aussi du groupe Crédit Agricole S.A. en France et à l'international. Il propose des conseils pratiques sur la mobilité.

Crédit Agricole CIB déploie différents dispositifs pour créer davantage de transversalité, développer la culture de la mobilité et accompagner ses collaborateurs dans leur évolution professionnelle : comités mobilité, forums des métiers, ateliers CV, speed entretiens, semaine du développement professionnel.

Grâce à son réseau et à son implantation dans les plus grandes places financières mondiales (Paris, Londres, New York, Hong Kong RAS, Singapour, Tokyo), Crédit Agricole CIB offre à ses équipes de nombreuses opportunités d'acquérir une expérience internationale.

Chaque année, environ 500 mobilités internes se concrétisent, dont une centaine à l'international.

5.2. Favoriser l'engagement et la participation des collaborateurs

L'engagement des collaborateurs est un levier majeur pour atteindre les objectifs que Crédit Agricole CIB s'est fixée. Notre Banque cherche à accroître leur implication à travers différents dispositifs.

5.2.1. L'enquête d'engagement, promouvoir la participation des collaborateurs

En 2022, les dispositifs favorisant l'écoute et la participation de l'ensemble des collaborateurs ont été renforcés afin de prendre en compte les nombreux enjeux de transformation liés à l'évolution de la société et de nos modes d'organisation.

Ainsi, l'Indice de Mise en Responsabilité (IMR) a été déployé auprès de l'ensemble des collaborateurs de CACIB en France et à l'international en remplacement de l'Indice d'Engagement et de Recommandation (IER) existant dans le Groupe depuis 2016.

Dans le cadre du lancement du plan stratégique « Ambitions 2025 », l'IMR mesure le déploiement des transformations managériales, organisationnelles et culturelles initiées par le Projet Humain et vise à apprécier l'adhésion des collaborateurs à nos engagements sociaux, sociétaux et environnementaux.

5.2.2. L'expression collective et individuelle, reflet de la responsabilité de l'entreprise

Crédit Agricole CIB favorise l'instauration d'un dialogue actif et constructif avec ses collaborateurs et leurs représentants. Cette participation revêt différentes formes : prise de parole en direct, enquêtes, baromètres sociaux, outils collaboratifs et instauration d'un dialogue social de qualité.

En France, le dialogue social s'exerce par le biais d'une instance unique dont les membres sont élus par les collaborateurs : le Comité Social et Economique (CSE).

Par ailleurs, le collaborateur peut faire connaître ses observations auprès de la Direction des Ressources Humaines et plus précisément du gestionnaire RH qui lui est affecté. Dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, Crédit Agricole CIB souhaite que l'ensemble des acteurs de l'entreprise se mobilise et se fasse le relais des éventuelles difficultés rencontrées par les collaborateurs (Direction, managers, service de santé au travail, assistante sociale, gestionnaire des Ressources Humaines, représentants du personnel et collaborateurs).

5.2.3. La rémunération, récompenser la performance

La politique de rémunération de Crédit Agricole CIB repose sur des principes d'équité, d'encouragement à la performance en adéquation avec la maîtrise des risques et de partage des valeurs de l'entreprise. Cette politique est déployée en tenant compte du contexte économique, social et concurrentiel des marchés sur lesquels le Groupe intervient, ainsi que des obligations légales et réglementaires qui y sont en vigueur.

Crédit Agricole CIB attache une grande importance au principe d'égalité professionnelle hommes-femmes. Des dispositions peuvent être prises localement pour réduire les éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes, comme en France dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle sur ce thème.

Au sein de Crédit Agricole CIB, des plans de rémunération variable indexés sur la performance individuelle et collective sont mis en place en lien avec les objectifs fixés, les résultats de l'entité et la prise en compte des risques. Les enveloppes de rémunération variable sont fixées selon la performance des métiers en prenant en compte le profil de risque des activités et l'intégralité des coûts y compris le coût des risques, de la liquidité et de la rémunération des fonds propres. Les attributions individuelles aux collaborateurs sont décidées par la ligne managériale en fonction d'une évaluation globale de leur performance, tenant compte d'objectifs financiers et non financiers ainsi que de leur connaissance et leur respect des règles de fonctionnement définies en interne.

5.2.4 Les avantages sociaux, contribuer au bien-être des collaborateurs

En tant qu'employeur responsable et soucieux du bien-être de ses collaborateurs, Crédit Agricole CIB promeut à travers le monde la mise en place d'une large gamme d'avantages sociaux. Notre Banque porte une attention particulière à ce que ses avantages sociaux s'inscrivent dans un cadre :

- Ethique reflétant les valeurs du Groupe,
- Attractif et raisonné au regard des pratiques locales dans le secteur bancaire,
- Adapté à la population à laquelle ils s'adressent.

L'accès aux soins est facilité par des programmes de couverture santé financés en partie par la Banque dans de nombreux pays.

L'année 2022 a été marquée par des consultations de santé individuelles auprès des collaborateurs de Taïwan, l'amélioration des prestations frais de santé à Singapour et Hong Kong, la mise en place d'un programme d'aide aux employés à Singapour et de nouvelles initiatives de santé et bien-être aux États-Unis. L'Italie a mis en place une plate-forme permettant à l'ensemble du personnel de gérer une partie de ses avantages liés à la santé, l'éducation et aux soins des personnes âgées. Assurer une protection de la famille en cas de décès ou d'arrêt du travail est aussi un thème cher à Crédit Agricole CIB qui finance intégralement ces dispositifs pour tous ses collaborateurs à travers le monde.

En ce qui concerne la préparation à la retraite, Crédit Agricole CIB a été précurseur dans de nombreux pays via la constitution d'une épargne aidée par l'employeur depuis plusieurs années. C'est notamment le cas en France, Espagne, Italie, au Royaume-Uni et aux États-Unis, où ce type de dispositif est en place depuis plus de 20 ans.

Les offres d'épargne salariale permettent d'associer les collaborateurs aux performances et résultats de l'entreprise. Au niveau mondial, des augmentations de capital sont régulièrement proposées aux collaborateurs. En 2022, ce programme a concerné 9 pays (dont la France) dans lesquels Crédit Agricole CIB est implanté.

Depuis 2016 en France, l'accord d'intéressement intègre l'indicateur RSE de la Banque, FReD, traduisant l'engagement commun des salariés et de l'entreprise dans la réussite de la politique RSE.

Par ailleurs, les populations mobiles à l'international bénéficient d'avantages sociaux spécifiques qui sont adaptés si besoin au couple pays d'origine / pays d'accueil.

5.3. Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Crédit Agricole CIB a la volonté d'assurer le bien-être de ses collaborateurs et leur propose ainsi un environnement et des conditions de travail qui garantissent leur sécurité et leur santé.

Crédit Agricole CIB propose une organisation flexible et hybride du travail, tout en veillant au respect du droit à la déconnexion. En France, les collaborateurs proches aidants familiaux bénéficient de 20 jours supplémentaires de télétravail par an.

La Banque accompagne les salariés faisant face à des situations familiales difficiles. Elle leur propose les services d'une plateforme téléphonique confidentielle et gratuite permettant de s'orienter et d'être conseillés dans leurs démarches liées au statut de proche aidant.

Crédit Agricole CIB a aussi mis en place un dispositif de don de jours de repos entre collègues depuis 2017 pour s'occuper d'un proche malade (enfant, conjoint, partenaire de PACS ou ascendants).

Crédit Agricole CIB considère la qualité de vie au travail comme un levier d'épanouissement et de performance et une condition indispensable à son efficacité. La Banque déploie ainsi des actions de formation sur la prévention du stress. Toutes les formations demandées lors des entretiens d'évaluation ou en cours d'année par les collaborateurs et managers dans ce domaine sont également systématiquement validées.

Tout au long de l'année, Crédit Agricole CIB organise également des événements sur la thématique de la santé dans ses différentes implantations : conseils en ergonomie, dépistages gratuits, campagne de vaccination, formations aux premiers secours, ateliers nutrition, etc.

5.4. Promouvoir la diversité

En tant qu'employeur engagé et responsable, Crédit Agricole CIB souhaite refléter la richesse de la société et met ainsi tout en œuvre pour traiter chaque collaborateur de façon équitable.

5.4.1. La diversité, comment mieux comprendre et gérer la différence

Parce que le sentiment d'appartenance des collaborateurs passe aussi par la reconnaissance de leur singularité, Crédit Agricole CIB s'engage à créer un environnement de travail tolérant et ouvert permettant à chacun d'exprimer son potentiel. Afin de lutter contre toutes les formes de discrimination des actions régulières de sensibilisation sont déployées. Un temps fort annuel de la diversité existe depuis 2011 et représente un moment clé de communication, de réflexion et de sensibilisation auprès des collaborateurs de Crédit Agricole CIB. En 2022, le Mois des Diversités qui a lieu en novembre a permis de créer des espaces d'échanges autour de l'inclusion en proposant des conférences, des supports d'information, des événements et la prise de parole de membres du Comité exécutif et de rôles modèles.

En France, le Groupe Crédit Agricole S.A. a engagé depuis de nombreuses années une politique volontariste en faveur de l'emploi des personnes handicapées en déployant des actions de maintien dans l'emploi et des mesures de sensibilisation mais aussi en faisant appel aux entreprises du secteur adapté et protégé. Le 7e accord signé en décembre 2022 s'inscrit dans une logique de continuité des efforts entrepris depuis quinze ans et couvre l'ensemble des entités du Groupe.

Dans ce cadre, Crédit Agricole CIB déploie une politique d'intégration et de recrutements de personnes en situation de handicap en France et à l'international.

5.4.2. La mixité, un enjeu gagnant-gagnant

Afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la Banque a déployé des plans d'actions depuis plusieurs années. Veiller à l'équilibre des recrutements dans les métiers et à l'équité des salaires, former et sensibiliser les collaborateurs aux principes de l'égalité professionnelle et de non-discrimination, accompagner l'ensemble des collaborateurs dans le développement de leur employabilité et déployer des actions en faveur de la parentalité constituent les axes principaux de l'accord égalité professionnelle entre les hommes et les femmes renouvelé en France en 2021 pour une durée de 3 ans.

La Banque accompagne également ses talents féminins, en France et à l'international, à travers une offre de programmes de développement du leadership. Ces programmes ont pour objectifs de leur donner des clés pour renforcer leur positionnement stratégique, développer leur réseau et évoluer au sein d'instances dirigeantes.

Créés à l'initiative de collaboratrices désireuses d'échanger, d'interagir et de partager leur expérience sur des sujets qui les touchent, des réseaux permettent également de sensibiliser les collaborateurs de Crédit Agricole CIB à la question de la mixité (PotentiElles à Paris, CACIB Women's Network à New York, CWEEN en Inde, SPRING à Londres, RISE à Hong Kong RAS, WING à Tokyo, MORE à Taiwan et EQUAL à Singapour).

6. La gestion des impacts liés au fonctionnement de la Banque

Même si les impacts environnementaux et sociaux induits par l'activité de financement apparaissent très supérieurs aux impacts directs de la Banque, Crédit Agricole CIB est néanmoins attentive à gérer au mieux son empreinte directe.

6.1. Démarche de certification des immeubles

Les activités du siège de Crédit Agricole CIB s'exercent sur deux sites campus : Evergreen à Montrouge et SQY Park à Saint-Quentin-en-Yvelines.

Evergreen est un éco-campus qui vise une faible empreinte écologique notamment par une démarche cohérente de certification des immeubles. Les nouveaux bâtiments construits pour accueillir Crédit Agricole CIB l'ont été selon le label BBC (Bâtiments Basse Consommation). Ils sont de même exploités suivant le référentiel HQE (Haute Qualité Environnementale).

La protection de la biodiversité a également été privilégiée puisque le site comprend 4 ha d'espaces verts et abrite plus de 90 espèces végétales ainsi qu'un site refuge respectant la charte de la LPO (Ligue pour la Protection des Oiseaux). Le campus de Montrouge a obtenu le label Biodiversity[®] Life.

D'importants travaux de réhabilitation ont eu lieu dans les bâtiments Champagne et Provence du site de SQY Park qui sont désormais certifiés « BBC Rénovation ».

6.2. Empreinte carbone de fonctionnement

Concernant ses impacts directs, Crédit Agricole CIB estime son bilan global de gaz à effet de serre à partir d'un bilan réalisé sur ses principales implantations, selon les scopes 1, 2 et 3.

Crédit Agricole CIB s'inscrit dans une démarche continue de réduction de ses émissions de gaz à effet de serre. Suite à l'adhésion du Groupe Crédit Agricole à la Net Zero Banking Alliance en juillet 2021 et conformément aux annonces du Projet Sociétal de contribuer à la neutralité carbone d'ici 2050. Nous participons pleinement aux efforts de réduction des émissions de gaz à effet de serre liées à notre propre fonctionnement. Pour rappel, les objectifs de diminution du Groupe sont :

- 50 % d'émissions de gaz à effet de serre liées aux consommations d'énergie des bâtiments et de la flotte de véhicules (scopes 1 et 2) entre 2019 et 2030 (cible en absolu)³ ;
- 50 % d'émissions de gaz à effet de serre liées aux déplacements professionnels (scope 3 catégorie 6) entre 2019 et 2030 (cible en absolu) ; Ces objectifs de réduction sont ambitieux et vont au-delà des exigences minimales requises par la méthodologie SBTi.

Gestion des immeubles et énergie verte :

D'une part, des mesures d'optimisation de l'éclairage et de la climatisation ont été mises en place permettant d'optimiser la consommation d'énergie.

D'autre part, l'électricité consommée sur les deux sites franciliens provient de sources d'énergies renouvelables et un travail est en cours à l'international afin d'identifier des sites additionnels.

Déplacements professionnels :

Diverses actions sont menées afin de réduire les émissions liées aux déplacements professionnels qui constituent un poste important du bilan de gaz à effet de serre.

³ exception pour les acquisitions

La généralisation des nouvelles technologies de communication telles que les visio-conférences permet de diminuer le nombre de déplacements professionnels. Une politique de voyage rigoureuse privilégie le train par rapport à l'avion et l'évolution du nombre de kilomètres parcourus selon ces deux modes et les émissions de CO₂ sont suivies dans le temps.

Déplacements travail-domicile :

En France, l'usage des transports en commun est encouragé par son remboursement à hauteur de 90%, la mise à disposition des collaborateurs d'une bourse de co-voiturage, un service de navettes et le passage au télétravail généralisé.

Enfin, Crédit Agricole CIB compense la totalité de ses émissions de gaz à effet de serre liées à son empreinte interne.

6.3. Utilisation durable des ressources et gestion des déchets

Papier :

Les actions menées par Crédit Agricole CIB s'inscrivent dans la politique papier responsable du Groupe dont les objectifs sont la réduction de la consommation de papier, la généralisation de l'achat de papier responsable et le recyclage de la totalité du papier de bureau usagé.

Le paramétrage automatique des imprimantes en noir et blanc et en recto-verso, la suppression des imprimantes individuelles et la réduction du grammage de papier contribuent notamment à la réduction de la consommation de papier bureautique.

Eau :

La consommation d'eau est optimisée grâce à divers équipements. Les collaborateurs sont sensibilisés à signaler toute fuite afin de permettre une intervention rapide. Par ailleurs, l'eau de pluie est récupérée sur le site de Montrouge afin de minimiser l'eau nécessaire aux arrosages.

Déchets :

Une collecte sélective des déchets est mise en place sur les sites de Montrouge, Saint-Quentin et Londres.

A Paris, les cartouches d'impression et les toners sont repris et recyclés par les fournisseurs d'imprimantes. Le matériel informatique, tels que les unités centrales et les écrans, est collecté par un broker recommandé par le groupe Crédit Agricole. Plusieurs collectes ont lieu tous les ans et des rapports détaillés sont remis à Crédit Agricole CIB. Les ampoules et les néons des bâtiments et les piles sont collectés en vue de leur recyclage. La méthanisation des déchets des restaurants d'entreprise permet également de réduire les rejets de l'entreprise.

6.4. Relation avec les fournisseurs

Un texte de gouvernance actualisé en 2022 décrit les principes généraux et de fonctionnement des achats chez Crédit Agricole CIB dans le cadre de la ligne métier Achats du groupe Crédit Agricole S.A. Ces règles s'appliquent à tous les achats réalisés par les unités de Crédit Agricole CIB. Ce texte met un point d'attention sur la nécessité d'inclure dans la mesure du possible une entreprise du secteur adapté dans la liste des soumissionnaires.

La prise en compte des problématiques RSE appliquées aux achats et initiée par le groupe Crédit Agricole a permis de maîtriser les risques juridiques, financiers et de réputation par l'application de bonnes pratiques visant à établir des relations équilibrées avec les fournisseurs. Les pratiques suivantes sont maintenant mises en place :

- L'ajout dans les contrats d'une clause permettant le recours au médiateur du groupe Crédit Agricole S.A.;
- L'ajout dans les contrats d'une annexe développement durable rappelant les engagements du Groupe dans ce domaine et les attentes vis-à-vis des fournisseurs ;
- La collecte auprès d'un prestataire tiers de la notation RSE de nos fournisseurs et prospects lors des consultations ou appels d'offre

Par ailleurs, la centralisation de la réception et du traitement des factures fournisseurs dans un workflow électronique a permis d'améliorer la résilience de la chaîne de leur règlement et, en particulier, de réduire la durée de traitement.

Tous les acheteurs ont suivi une formation abordant la question des droits humains dans la chaîne de valeur. CACIB s'est vu renouveler en 2021 pour 3 ans le label Relations Fournisseurs et Achats Responsables décerné par le médiateur des entreprises rattaché au ministère de l'Économie et des Finances et par le Conseil National des Achats.

Les fournisseurs peuvent saisir le médiateur de la Banque pour les fournisseurs :

Adresse du médiateur pour les fournisseurs : mediateur.fournisseur@credit-agricole-sa.fr

7. Bénévolat, mécénat et partenariats

7.1. Bénévolat et mécénat

Le groupe Crédit Agricole S.A., fidèle à ses valeurs de solidarité et de proximité, porte historiquement une attention particulière aux actions permettant d'améliorer les conditions d'éducation, de santé publique et d'accès à la culture sur le territoire d'implantation des entités du Groupe, en France et à l'international.

Crédit Agricole CIB s'attache notamment à favoriser l'implication de ses collaborateurs dans des projets extra-professionnels en cohérence avec ces valeurs via le programme Solidaires by Crédit Agricole CIB qui comporte 4 volets :

- les événements Solidaires : les salariés sont invités à donner de leur temps en participant à des événements solidaires,
- les missions bénévoles Solidaires : les salariés mettent à profit leur temps et/ou leurs compétences pour une association, sur la base d'une mission spécifique,
- les coups de pouce Solidaires : la Banque soutient financièrement les projets associatifs portés par les salariés, dans les domaines de la solidarité et de l'insertion sociale, de l'environnement, de l'éducation ou de la santé, en France et à l'étranger.
- le don sur salaire : les collaborateurs peuvent faire un don à une association sélectionnée en offrant les centimes de leur salaire via un prélèvement mensuel effectué au moment de son versement. Les collaborateurs peuvent ajouter 1 à 5 € par mois, Crédit Agricole CIB abonde chaque don réalisé. 100% des dons sont reversés à l'une des 5 associations sélectionnées.

La Banque soutient également directement des projets porteurs d'avenir qui encouragent la création artistique, la découverte des cultures du monde et la transmission du patrimoine culturel ainsi que des actions concrètes qui préservent notre environnement.

Par exemple, depuis une trentaine d'années, Crédit Agricole CIB soutient les plus grandes institutions culturelles new-yorkaises :

- Le Museum of Modern Art (MoMA), dont la vocation est d'apporter le meilleur de l'art moderne et contemporain à un large public.
- Le Metropolitan Museum of Art (Met) qui présente 10 000 ans d'histoire à travers des peintures, des sculptures et des objets des cinq continents.

7.2. Partenariats de la Banque avec l'enseignement supérieur

De même, Crédit Agricole CIB favorise la production de savoirs et les échanges entre le monde académique et le monde de l'entreprise. Notre Banque soutient notamment la recherche et l'innovation via la Chaire Finance et Développement Durable de l'Université Paris Dauphine et de l'Ecole Polytechnique.

Ce projet de recherche multidisciplinaire accompagné depuis l'origine par Crédit Agricole CIB présente la particularité de réunir des spécialistes de la finance quantitative, des mathématiciens et des spécialistes du développement durable. Un des axes de recherche poursuivi depuis 2010 par la Chaire Finance et Développement Durable concerne la quantification des impacts indirects des activités de financement et d'investissement, en particulier les émissions de gaz à effet de serre induites par les activités des clients de la Banque.

Une nouvelle thèse universitaire entreprise en 2018 dans le cadre de la Chaire a été soutenue fin 2021 sur la question des risques climatiques pouvant affecter les banques, notamment en relation avec l'évaluation des scénarios et du risque-pays. Ces travaux portaient notamment sur l'appréciation du risque de transition par catégories de pays à partir de données quantitatives et d'analyses qualitatives et visaient à dépasser la seule prise en compte des contributions déterminées au niveau national (NDC).

Depuis 2019, Crédit Agricole CIB est partenaire de la Chaire Fintech de l'Université Paris Dauphine à travers une convention ayant pour vocation l'émergence d'un écosystème mêlant recherche, enseignement et entrepreneuriat sur le thème de la finance digitale.

Crédit Agricole CIB est également partenaire de la Fondation HEC dans le cadre du financement d'une formation dédiée aux fusions-acquisitions. Grâce à cette formation (certificat M&A), les étudiants d'HEC Paris acquièrent de nouvelles compétences et s'ouvrent ainsi à de nouvelles opportunités professionnelles. L'enseignement d'HEC Paris s'enrichit des échanges au sein d'un écosystème académique innovant et unique.

Crédit Agricole CIB, avec Crédit Agricole Nord de France et Amundi, est également partenaire du Master of Science « Climate Change & Sustainable Finance », ouvert à la rentrée 2021. Il s'agit d'un cursus innovant développé conjointement par l'EDHEC Business School et Mines ParisTech. Il se caractérise par un parcours pédagogique pluridisciplinaire alliant un enseignement en finance délivré par les professeurs-chercheurs de l'EDHEC à une approche scientifique et technique de la transition écologique portée par l'expertise de Mines ParisTech.

Grâce à ces enseignements croisés, les futurs professionnels de la finance sont formés aux objectifs de la finance durable et ils seront en mesure d'intégrer dans leurs décisions les facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance. Ce partenariat contribue à bâtir les expertises adaptées aux enjeux de la finance durable. Il s'inscrit également dans l'engagement de longue date du Groupe en faveur de la formation des jeunes et de l'emploi.

Depuis 2021, Crédit Agricole CIB est partenaire de la Chaire « La physique Autrement » de l'université de Paris Saclay, pour promouvoir la vulgarisation de la science. La « Physique Autrement » est une équipe de recherche dédiée à créer de nouvelles façons de vulgariser ou enseigner la physique. Hébergée par l'université de Paris Saclay, elle se compose de chercheurs et de designers. Elle a créé depuis 2013 plus de 200 projets afin de faire comprendre les fondements de notre univers au plus grand nombre.

En 2022, Crédit Agricole CIB soutient la création de la Chaire « Banque de marchés de demain » de l'Institut Europlace de Finance Louis Bachelier et de l'Université de Paris, qui a pour objectif de contribuer à une meilleure compréhension des enjeux de modélisation et calcul pour la banque de marchés de demain.

8. Mesure des actions et reporting

Un rapport complet est inclus chaque année dans le document d'enregistrement universel de Crédit Agricole CIB.

Consulter le Document d'Enregistrement Universel

ANNEXES :

Politique RSE : ressources en eau

L'eau est une ressource indispensable à la vie et au maintien des écosystèmes. C'est aussi une ressource essentielle à la production de biens et de services. À ce titre l'agriculture, l'énergie et la grande industrie représentent respectivement 70%, 15% et 5% des prélèvements d'eau douce dans le monde. Les 10% restants couvrent les besoins en eau des ménages et des institutions.

Or, l'eau douce est une ressource limitée et inégalement répartie dans le monde. Elle subit par ailleurs des pressions de plus en plus importantes. L'UNESCO estime qu'en 2020 26 % de la population mondiale (2 milliards de personnes) n'avaient pas accès à des services d'eau potable gérés de manière sûre.

Les demandes en eau tendent à croître de façon considérable en raison de l'augmentation de la population et des niveaux de vie (ou développement économique mondial) qui induisent un accroissement de la demande alimentaire, énergétique et de biens manufacturés.

Selon le scénario de référence des Perspectives de l'environnement (OCDE, 2012), les prélèvements d'eau douce dans le monde devraient augmenter de 55% entre 2000 et 2050 et ce principalement en raison de l'accroissement des activités manufacturières (+400%), de la production d'électricité (+140%) et des usages domestiques (+130%). On observe de facto une concurrence accrue entre les différents utilisateurs de l'eau, à savoir les individus, les secteurs économiques et les écosystèmes.

Les pressions de plus en plus critiques des activités humaines sur l'eau entraînent ainsi des conséquences néfastes sur la quantité des ressources (par exemple, le taux d'épuisement des nappes phréatiques a augmenté régulièrement de 1950 à 2010, pour se stabiliser durant la dernière période de mesure de 2010 à 2017³), mais aussi sur leur qualité. La plupart des problèmes de pollution de l'eau sont liés à l'agriculture intensive, la production industrielle, l'exploitation minière et le non traitements des eaux usées en zones urbaines.

Par ailleurs, les problématiques liées à l'eau sont exacerbées par le phénomène du changement climatique. Variation des précipitations, accroissement des sécheresses et des inondations, dégradation de la qualité de l'eau sont autant de conséquences néfastes potentielles dues au changement climatique.

Face à cette compétition croissante entre les différents utilisateurs de l'eau, le principal défi de demain consistera à allier garantie du droit fondamental d'accès à l'eau, préservation des écosystèmes et développement économique durable. Pour cela, des interventions sont nécessaires à l'échelle des gouvernements afin de promouvoir une gestion durable des ressources en eau, mais aussi du secteur privé via une maîtrise des impacts de ses activités sur l'eau.

Pour répondre à ces enjeux, la Banque attend de ses clients qu'ils mettent en œuvre une politique d'utilisation raisonnée de la ressource eau et de prévention de sa pollution. L'existence de procédures effectives à cet effet est particulièrement importante pour les clients les plus utilisateurs d'eau opérant dans les pays où la gestion de l'eau représente un enjeu critique.

³ UN Water (2022). "UN World Water Development Report 2022"

Politique en matière d'égalité entre les hommes et les femmes

Crédit Agricole CIB est entièrement engagé par la Charte d'entreprise des droits humains du groupe Crédit Agricole S.A. nommée RESPECT.

L'égalité entre les hommes et les femmes est une composante importante de cette Charte.

Notre politique

La Charte reconnaît le droit à l'égalité des chances et de traitement pour tous dans nos activités économiques et dans notre sphère d'influence.

Notamment, nous cherchons à empêcher toute discrimination dans notre politique mondiale de gestion des ressources humaines, que cela soit pour l'embauche, la formation, les promotions, la rémunération, la sécurité de l'emploi ou les conditions de travail.

Il est également important pour nous de ne pas contribuer ou être complice de violations de droits de l'Homme qui pourraient survenir chez nos clients, nos fournisseurs ou nos prestataires de services.

La mise en œuvre de notre politique par des procédures et plans d'action appropriés

Nous sommes convaincus que des procédures et des plans d'actions appropriés sont nécessaires pour assurer le respect de notre politique.

Depuis plusieurs années, Crédit Agricole CIB a déployé un plan d'actions visant à renforcer la féminisation des instances dirigeantes :

- Veiller à l'équilibre des recrutements dans les métiers et à l'équité des salaires, former et sensibiliser les collaborateurs aux principes de l'égalité professionnelle et de non-discrimination, accompagner l'ensemble des collaborateurs dans la promotion de leur carrière avec une attention particulière portée aux femmes, continuer à proposer un dispositif d'accompagnement des femmes à leur retour de congé maternité et à promouvoir la prise des congés paternité ou d'accueil d'un enfant constituent les axes principaux de l'accord égalité professionnelle entre les hommes et les femmes renouvelé en France en 2021 pour une durée de 3 ans.
- Crédit Agricole CIB accompagne ses talents féminins, en France et à l'international, à travers une offre de programmes de développement du leadership. Ces programmes ont pour objectifs de leur donner des clefs pour renforcer leur positionnement stratégique, développer leur réseau et évoluer au sein d'instances dirigeantes.
- Crédit Agricole CIB a également lancé, en 2017, son « *Corporate Mentoring programme* » sur un périmètre mondial permettant aux talents de Crédit Agricole CIB d'être accompagnés par des membres des Comités Exécutifs ou des Comités de Direction des métiers et des pays. Ce programme de partage d'expérience vise à promouvoir une plus grande diversité au sein des équipes. A ce titre, depuis son lancement, Crédit Agricole CIB s'est fixé des objectifs de mixité dans la sélection des « *mentees* », en assurant une représentativité des femmes supérieure à 50% parmi les participants. Par ailleurs, chaque année des collaboratrices de Crédit Agricole CIB sont sélectionnées pour participer au programme de mentorat du groupe Crédit Agricole.

Pour compléter ce plan d'actions et s'inscrire pleinement dans l'ambition de la loi Rixain, Crédit Agricole CIB s'engage à développer son vivier de talents féminins et s'est fixé des objectifs de féminisation de ses instances dirigeantes pour atteindre 30% de femmes au sein de son Comité de Direction à horizon 2025.

Afin d'y parvenir Crédit Agricole CIB s'est engagé à :

- Intégrer systématiquement une candidature féminine pour les postes de management et de membre du Cercle 1 ou du Cercle 2, étant précisé que Crédit Agricole CIB s'attache à rechercher avant tout les candidats disposant de l'expérience et de la compétence en adéquation avec le poste à pourvoir.
- Déployer une approche systématique de plan de succession pour l'ensemble des postes stratégiques de la Banque intégrant des objectifs de diversité et de mixité.
- Aligner l'ensemble des processus RH (recrutement, mobilité...) sur ces objectifs.
- Développer la mise en visibilité de ces talents féminins et internationaux auprès du COMEX et CODIR de la banque.

Afin d'accélérer la féminisation et l'internationalisation de ses instances de direction (COMEX et CODIR, Cercle 1), Crédit Agricole CIB a réalisé, en 2022, une revue de son vivier de talents stratégiques permettant d'enrichir ses plans de succession à court, moyen et long terme sur les postes Cercle 1. Grâce à une attention particulière portée aux critères de diversité et notamment de mixité, 32% des potentiels successeurs identifiés sont des femmes.

Par ailleurs, en tant que partenaires historiques de la fédération Financi'Elles, Crédit Agricole S.A. et Crédit Agricole CIB ont réaffirmé leur volonté de mettre en œuvre des politiques de Ressources Humaines ambitieuses en matière d'égalité Femmes-Hommes en signant en novembre 2021 la Charte d'Engagements de Financi'Elles à l'occasion des 10 ans de la fédération des réseaux de la Banque, de la Finance et de l'Assurance.

Enfin, le Conseil d'administration, en application de l'article L. 225-37-1 du Code de commerce délibère annuellement sur la politique de Crédit Agricole CIB en matière d'égalité professionnelle et salariale et sur la mise en œuvre du plan d'égalité hommes/femmes. A cette occasion, il examine les résultats obtenus et notamment l'index sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. En France, l'index d'égalité femmes-hommes de Crédit Agricole CIB était de 85 sur 100 en 2022.

Nous avons introduit un scoring environnemental et social de nos fournisseurs et clients qui tient compte des relations de travail. Dans le cas d'opérations liées au financement d'un projet, les questions liées à l'égalité entre les hommes et les femmes sont évaluées et gérées dans le cadre d'analyses que constituent les Principes Equateur. Ces principes sont basés sur les Normes de performance en matière de durabilité environnementale et sociale de la Société Financière Internationale.

La Banque a aussi développé un document interne d'aide à la prise en compte de ces questions qui précise comment les considérations d'égalité entre les hommes et les femmes doivent être abordées lors de l'analyse et du suivi des transactions.

Développement et diffusion des compétences

Nous croyons que le développement et la dissémination des compétences appropriées en ce qui concerne la promotion de l'égalité entre les hommes et les femmes sont un aspect important de la mise en œuvre de notre dispositif RSE.

Pour souligner l'importance de la diversité hommes/femmes, Crédit Agricole CIB propose à ses salariés un certain nombre d'initiatives telles que des mesures de sensibilisation et des programmes de formation spécifiques à ce sujet.

Chaque année, la Banque organise le Mois des Diversités en novembre. Cet événement vise à sensibiliser tous les collaborateurs de la Banque à l'importance de la diversité et de l'inclusion et à leur contribution à la performance globale.

De plus, pour aider Crédit Agricole CIB à atteindre ses objectifs en matière de diversité sur une base mondiale, des réseaux de femmes ont été lancés dans plusieurs implantations : en Inde dès 2008, à Paris et New York en 2010, à Londres en 2015, à Hong Kong RAS en 2016, à Tokyo et à Taiwan en 2018, et à Singapour en 2020.

Ces réseaux offrent un forum tant aux femmes qu'aux hommes pour la discussion et le partage d'information et cherchent également à sensibiliser tous les niveaux d'encadrement à l'importance de la problématique de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Dans le cas d'opérations liées au financement d'un projet, la Banque cherche à s'assurer que les consultants qui sont retenus pour analyser le projet ont des compétences suffisantes quant aux questions de diversité qui sont susceptibles d'exister.