




Déclaration de performance extra-financière

2021






mymoneygroup

banque de valeurs



Qu'est ce-que la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) ?

Cette déclaration est un document qui contient les informations non-financières et néanmoins importantes de My Money Group (le « Groupe »).

Il s'agit de l'activité du Groupe en matière sociale, sociétale et environnementale.

Le Groupe y présente son modèle d'affaires, ses valeurs, ses métiers et son identité.

Cette déclaration détaille également les principaux risques et enjeux extra-financiers liés aux activités du Groupe, autour de trois grands thèmes :

LE VOLET SOCIAL

la politique du Groupe pour attirer et conserver des collaborateurs talentueux, les accompagner tout au long de leur carrière et leur permettre d'évoluer.

LE VOLET SOCIÉTAL

explique comment le Groupe s'adapte aux nouveaux modes de consommation de produits bancaires, notamment à travers la digitalisation.

LE VOLET ENVIRONNEMENTAL

présente un focus sur les enjeux liés à l'implantation historique du Groupe dans les départements d'Outre-Mer (DOM), impactés par les changements climatiques et l'augmentation du nombre de catastrophes naturelles.

01

LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE | Les engagements éthiques et responsables de My Money Group

1. Le cadre réglementaire
2. Le périmètre de déclaration
3. Présentation de My Money Group
4. Les valeurs et l'identité du Groupe



03

ENJEUX ET RISQUES EXTRA-FINANCIERS

Opérer dans un monde changeant

1. Les enjeux sociaux
 - A L'attractivité et la rétention des talents
 - B L'engagement des salariés
 - C La diversité et l'égalité des chances
2. Les enjeux sociétaux pour My Money Group
 - A Une distribution responsable des produits du Groupe
 - B La protection des données et la cybersécurité
3. Les démarches environnementales
 - A L'adaptation de l'activité aux enjeux environnementaux
 - B Les risques physiques liés aux événements climatiques violents



02

LE MODÈLE D'AFFAIRES DE MY MONEY GROUP | La transparence au coeur du modèle du Groupe

1. Un modèle créateur de valeurs
2. Les activités du Groupe
3. L'intégration du Groupe au sein de l'industrie bancaire
4. Les perspectives stratégiques du Groupe



04

INFORMATIONS REQUISES AU TITRE DE L'ARTICLE 8 DU RÈGLEMENT (UE) 2020/852 (DIT « TAXONOMIE ») ET DU RÈGLEMENT DÉLÉGUÉ (UE) 2021/2178 40



05

RAPPELS ET INFORMATIONS GÉNÉRALES



06

ANNEXE : RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT





**LA DÉCLARATION DE
PERFORMANCE
EXTRA-FINANCIÈRE**
NOS ENGAGEMENTS
ÉTHIQUES ET RESPONSABLES

01

1

QUEL EST LE CADRE RÉGLEMENTAIRE DE LA DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE ?

LES BASES LÉGALES DU DISPOSITIF DE DÉCLARATION DE PERFORMANCE EXTRA-FINANCIÈRE (DPEF)

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

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

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

Le périmètre de la présente déclaration de performance extra-financière correspond en conséquence à celui de la consolidation financière de Promontoria MMB tel que présenté ci-après.

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

La société Promontoria MMB a désigné KPMG S.A. en qualité d'organisme tiers indépendant chargé de vérifier, conformément aux dispositions de l'article R.225-105-2 du Code de commerce, la conformité de la présente déclaration de performance extra-financière ainsi que la sincérité des informations contenues pour l'exercice 2021.

La présente déclaration est annexée au rapport de gestion consolidé relatif à l'exercice 2021, de Promontoria MMB soumis à la validation du conseil d'administration de la Société déclarante, le 13 avril 2022. Elle sera consultable pendant 5 années sur le site internet de la Société.

QUE CONTIENT LA DÉCLARATION ET QUELLE EST LA DÉMARCHE ADOPTÉE ?

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

My Money Group a souhaité renforcer sa démarche de responsabilité extra-financière en la plaçant au plus près de ses activités. A cet effet, le Groupe a réalisé en 2018, sa première identification des risques extra-financiers auxquels il est exposé sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. Cette approche a été poursuivie en 2019 avec l'intégration de My Partner Bank (depuis absorbée par My Money Bank) ainsi qu'avec celle de la Banque des Caraïbes, acquise en 2020.

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

La démarche d'identification des risques extra-financiers a été réalisée en trois étapes :

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

La construction de ce périmètre a été effectuée sur la base des résultats du reporting « RSE » produit depuis les derniers exercices, et en concertation avec les principales directions concernées. Un périmètre restreint de risques et d'enjeux a par la suite été défini dans le cadre de réunions de travail avec les représentants des différentes directions, pour assurer la cohérence des risques identifiés avec le secteur d'activité, les implantations géographiques et les principaux enjeux du Groupe.

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

- hiérarchisation des risques : sur la base des évaluations réalisées, ont été identifiés et hiérarchisés, en concertation, plusieurs risques extra-financiers prioritaires qui sont repris dans la présente déclaration. La crise COVID n'a pas impacté la cotation des risques extra-financiers en 2021. La cartographie des risques du groupe (RCSA) est revue et validée annuellement par les Dirigeants effectifs puis par les Conseils d'Administration de chaque société de My Money Group sur recommandation du Comité des Risques.

La Cartographie des Risques de My Money Group pour 2021 s'appuie sur la matrice suivante :

La présente déclaration sera annexée au rapport de gestion consolidé au titre de l'exercice 2021 soumis à la validation du conseil d'administration de la Société déclarante, Promontoria MMB, le 13 avril 2022.

Pour se prémunir des risques ainsi identifiés, le Groupe s'appuie sur des politiques existantes ou mises en place en 2021, ainsi que sur des initiatives ciblées, ayant conduit à des actions générales ou spécifiques, dont les modalités et les résultats sont exposés dans le présent document.

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

LE VOLET SOCIAL

Le volet social présente la politique sociale interne du Groupe mise en œuvre afin d'attirer et de conserver des collaborateurs talentueux, les accompagner tout au long de leur carrière et leur permettre d'évoluer. Le Groupe veille, par un dispositif de formation ambitieux, à s'assurer que ses collaborateurs sont formés pour garantir le plus haut niveau de service, la diffusion de ses valeurs et de son éthique, mais également leur développement personnel.

LE VOLET SOCIÉTAL

Le volet sociétal reprend les risques et enjeux liés aux activités et aux environnements de marché. Exposé aux nouvelles dynamiques de l'industrie financière, le Groupe poursuit son adaptation aux nouveaux modes de consommation de produits bancaires, notamment à travers la digitalisation. Soucieux de distribuer ses produits dans le respect des réglementations et de ses règles de conduite en termes d'éthique et de valeurs, le Groupe s'inscrit comme un acteur bancaire responsable.

LE VOLET ENVIRONNEMENTAL

Le volet environnemental traite plus particulièrement des enjeux liés à l'implantation historique du Groupe dans les départements d'Outre-Mer (DOM). Les changements climatiques et l'augmentation du nombre de catastrophes naturelles, dans ces zones géographiques impactent directement sa clientèle, ses collaborateurs, ses actifs et plus généralement son activité.



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

- **Le gaspillage et la précarité alimentaire**, concernant le site « Tour Europlaza » de Paris La Défense abritant le siège de la Société et de ses principales filiales, la gestion du restaurant interentreprises est indépendante du Groupe. Pour les autres sites ou entités, des espaces « réfectoires » dédiés et équipés sont proposés aux collaborateurs ;
- **L'alimentation responsable, équitable et durable** : la gestion du restaurant interentreprises du site de Paris La Défense ne relevant pas du Groupe, les mesures visant à encourager une alimentation responsable, équitable et durable sont mises en œuvre par le gestionnaire du site et la société de restauration, et pour certaines en association avec les sociétés utilisatrices. ;
- **L'économie circulaire** : le Groupe n'est pas directement ce sujet, il veille toutefois à ce que ses activités soient assurées en limitant la consommation et le gaspillage des matières premières, telles que le papier et des sources d'énergies non renouvelables ;
- **Le respect du bien-être animal** : le Groupe n'est ni directement, ni indirectement, amené à traiter de considérations animales.

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

2

QUEL EST LE PÉRIMÈTRE DE DÉCLARATION ?

Ainsi qu'exposé plus haut, le périmètre réglementaire de la déclaration de performance extra-financière est celui de la consolidation formée par la compagnie financière holding Promontoria MMB et de l'ensemble de ses filiales opérationnelles.

La présente déclaration étant relative à l'exercice 2021, elle portera en conséquence sur l'ensemble des entités opérationnelles incluses dans le périmètre du Groupe au 31 décembre 2021, soit les entités suivantes :

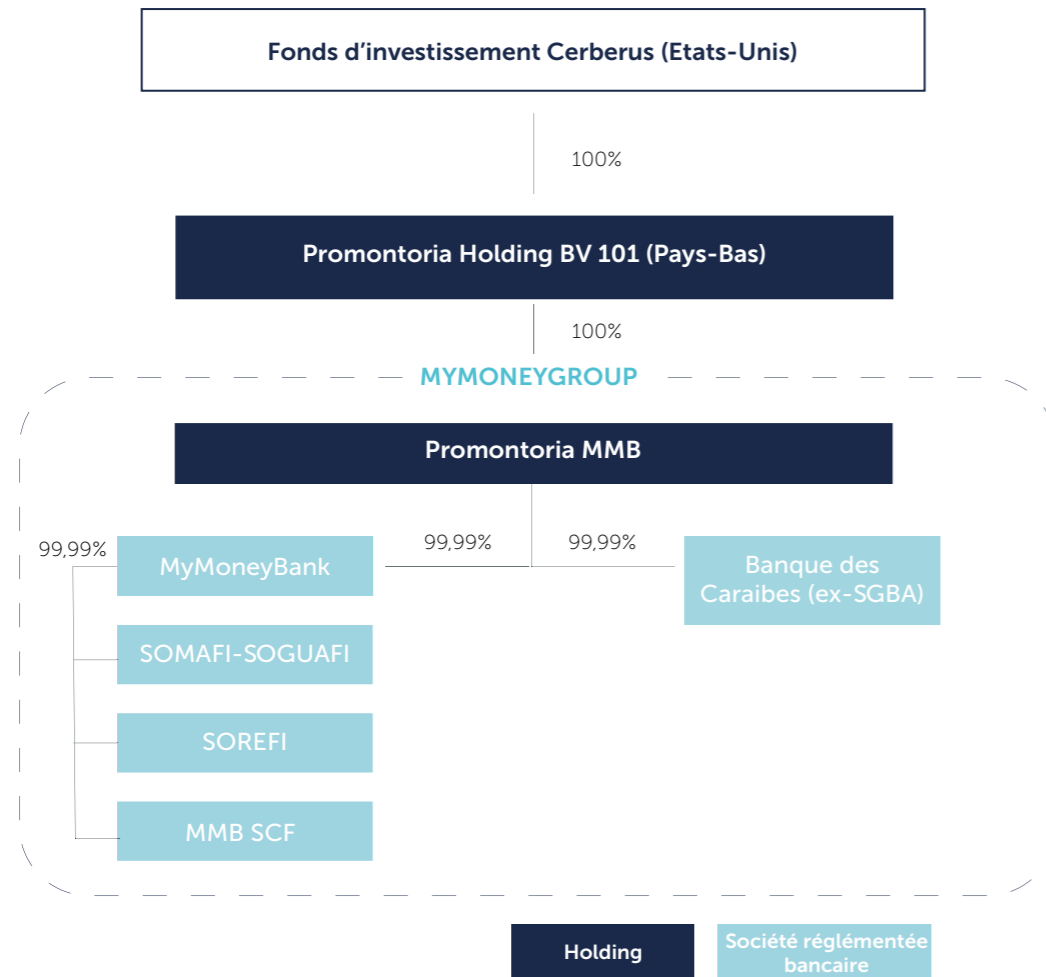
- L'établissement de crédit My Money Bank et ses filiales d'Outre-Mer (Sorefi et Somafi-Soguafi) agréées en tant que sociétés de financement ainsi que sur sa filiale MMB SCF, société de crédit foncier, et

- L'établissement de crédit Banque des Caraïbes.

L'effectif total de My Money Group s'élève à un total de 901 collaborateurs réparti comme suit :

- Promontoria MMB : 5 collaborateurs,
- My Money Bank : 547 collaborateurs,
- Somafi-Soguafi : 130 collaborateurs,
- Sorefi : 109 collaborateurs,
- Banque des Caraïbes : 110 collaborateurs.

La société MMB SCF n'a pas de salarié.



3

PRÉSENTATION DE MY MONEY GROUP

My Money Group (le « Groupe ») s'appuyant sur un siècle d'existence et de savoir-faire opère en acteur indépendant, depuis sa sortie du groupe General Electric. Il est désormais affilié à la société d'investissement privée Cerberus Capital Management L.P., créée en 1992 et basée à New York.

Depuis quelques années, le Groupe développe une stratégie de croissance, à la fois organique et externe. Présent historiquement sur le marché des financements spécialisés, le Groupe intervient comme banque de détail depuis l'acquisition de la Banque des Caraïbes. My Money Group confirme sa volonté de diversifier ses activités en renforçant sa présence sur ce marché à plus grande échelle avec l'annonce, en juin 2021, de son projet d'acquisition de l'activité banque de détail en France de HSBC Continental Europe (« HBCE »).

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

- Le pôle « Financements spécialisés », constitué par My Money Bank et ses filiales,
- Le pôle de banque de détail, constitué aujourd'hui par Banque des Caraïbes.

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



My Money Bank, banque opérationnelle historique du Groupe, est née du rachat de la SOVAC fondée par André Citroën et de la Banque Royal Saint-Georges par le groupe General Electric (GE) en 1995 et 2004. Elle devient rapidement un acteur significatif sur les marchés du regroupement de crédits. My Money Bank opère également dans le financement de l'immobilier professionnel sous la marque commerciale My Partner Bank, reconnue pour son savoir-faire et son expertise, depuis l'absorption de la société My Partner Bank par My Money Bank le 31 décembre 2020.

Ses filiales d'Outre-Mer sont présentes depuis près de cinquante ans à la Réunion, en Guadeloupe, en Martinique, et en Guyane. Agréées en qualité de sociétés de financement, elles sont des acteurs reconnus et incontournables des économies locales, par leurs activités de financement aux particuliers et aux entreprises.

Acquise par le Groupe en mars 2020, la Banque des Caraïbes propose une large gamme de services bancaires (banque au quotidien, crédit, épargne, assurance...) à une clientèle de particuliers, de professionnels et d'entreprises. Sa présence en Guadeloupe, en Martinique et en Guyane Française lui permet de servir environ 17 000 clients.



Soucieux d'une bonne gouvernance du Groupe, les Conseils d'administration des différentes entités de du Groupe se doivent, au-delà de déterminer les orientations de l'activité et de veiller à leur mise en œuvre, d'être les garants d'une ambition partagée : atteindre l'excellence en matière de conformité réglementaire comme de protection de la clientèle.

Pour cela, My Money Group a adopté les standards de gouvernance des superviseurs bancaires français et européens, avec la mise en place outre le comité d'audit constitué au niveau de Promontoria MMB, d'un comité des risques, d'un comité des nominations et d'un comité des rémunérations constitués aux niveaux des sociétés Promontoria MMB et de My Money Bank.

En octobre 2021, en vue de l'acquisition de l'activité banque de détail de HBCE par la Banque des Caraïbes, le Groupe a souhaité renforcer le Conseil d'Administration de la Banque des Caraïbes avec la nomination de quatre nouveaux membres indépendants et celui de la compagnie financière holding, Promontoria MMB, avec la nomination de deux nouveaux membres indépendants. Les profils des différents administrateurs témoignent d'une grande diversité et complémentarité. À la suite de ces nouvelles nominations, le Conseil d'administration de Promontoria MMB a été étendu à huit membres au lieu de six, rassemble quatre nationalités différentes, compte 75 % de femmes et est composé en majorité d'administrateurs indépendants.

Par ailleurs, le Conseil d'administration de Promontoria MBB a décidé lors de sa réunion du 27 octobre 2021 de créer un comité ESG (environnement, social et gouvernance). Celui-ci a pour mission principale d'assister le Conseil d'Administration, et de fixer les principes de la politique ESG de la Société et celles des entités régulées. La première réunion du Comité ESG s'est tenue le 1er février 2022.

Que ce soit dans le domaine financier ou dans le domaine extra-financier, l'ensemble des sociétés du Groupe partage des standards d'excellence opérationnelle, de conformité réglementaire et d'éthique professionnelle. Ces éléments se retrouvent illustrés à travers les valeurs qui guident dirigeants et collaborateurs du Groupe dans leurs actions au quotidien.



4

QUELLES SONT LES VALEURS ET L'IDENTITÉ DU GROUPE ?

Notre Groupe a élaboré un Code de conduite intégré dans un livret « Ce que nous sommes » qui représente la vision collective de l'ensemble de ses collaborateurs. Nos valeurs et principes ont été définis dans une démarche participative mettant à contribution l'ensemble des collaborateurs de métropole et d'Outre-Mer. Le respect et l'adhésion à ces valeurs par chacun de nos dirigeants et collaborateurs sont essentiels afin de poursuivre notre stratégie de transformation et de croissance, tout en préservant la confiance de nos clients, actionnaires et de la société dans son ensemble.

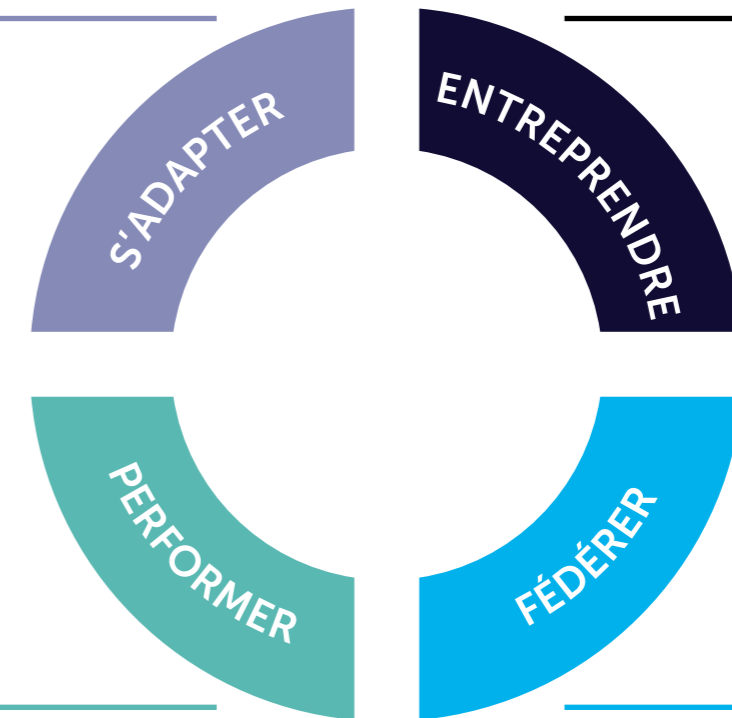
En effet, il appartient à chacun de nos collaborateurs, indépendamment de tout niveau hiérarchique, de faire vivre et d'incarner au quotidien les valeurs et principes du Groupe, en interne et en externe.

Nous veillons également à ce que nos partenaires, fournisseurs et autres relations extérieures, adhèrent à nos valeurs et principes lorsqu'ils traitent avec nos entités ou en leur nom.

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

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

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



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

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

INTÉGRITÉ & EXPERTISE





**LE MODÈLE D'AFFAIRE DE
MY MONEY GROUP**
LA TRANSPARENCE AU COEUR
DU MODÈLE DU GROUPE

02

1

UN MODÈLE CRÉATEUR DE VALEURS

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

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

Le Groupe a démontré sa capacité à optimiser et accroître la rentabilité de ses différentes activités, en s'appuyant sur l'expertise de ses équipes et sur des processus opérationnels simplifiés.

Cette simplification s'est effectuée ces dernières années au travers d'une digitalisation poussée de ses modes opératoires, le Groupe s'attachant à rester à l'avant-garde des évolutions technologiques dans le monde bancaire. Cette approche continuera à être privilégiée dans le contexte de l'acquisition des activités de banque de détail en France de HBCE.

Pour la commercialisation de ses produits, le Groupe a très tôt privilégié le développement de partenariats avec des acteurs de référence sur chacun de ses marchés. Il s'appuie ainsi en métropole sur un réseau de plus de 300 courtiers indépendants pour distribuer son offre de regroupements de crédits ou ses produits d'épargne. Dans les départements d'Outre-Mer, ses financements automobiles sont commercialisés directement au sein des concessionnaires.

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



“Construire une nouvelle industrie financière en adéquation avec un monde en mouvement plus responsable”

NOS CHIFFRES

- 19,9 % ratio de solvabilité
- 6 441 M€ encours
- 9 200 déposants²
- 194 M€ de PNB¹
- 901 Employés
- 145 000 clients

LA PROPOSITION DE VALEUR

DES SOLUTIONS DE CRÉDITS SIMPLES ET PERSONNALISÉES

UN PARTENAIRE PROCHE ET RÉACTIF

qui s'adapte aux besoins de ses clients

UN GROUPE D'EXPERTS

forts d'une expérience de longue date en tant que Sovac, Royal Saint Georges et GE Money Bank

UN ACTEUR DE RENOM

qui contribue au développement du crédit en Métropole et Outre-Mer

LES ACTIVITÉS



REGROUPEMENT DE CRÉDITS

Des solutions de rachat de crédits, avec ou sans garantie hypothécaire.



CRÉDIT À LA CONSOMMATION

Des solutions pour accompagner les clients dans la concrétisation de leurs projets (prêt personnel, crédit renouvelable, assurances).



ÉPARGNE

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



FINANCEMENT AUTOMOBILE

Une gamme complète de financements destinée aux particuliers et aux entreprises automobiles.



IMMOBILIER ET CRÉDIT PROFESSIONNEL

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

¹PNB = Produit Net Bancaire
²Déposants transmis par la Deutsche Bank

LES INVESTISSEURS

Actionnaire



Sources de financements



60 %
DÉPÔTS



40 %
FINANCEMENTS STRUCTURÉS

LES CANAUX DE DISTRIBUTION



DISTRIBUTION DIRECTE EN AGENCE

Siège et 12 agences (DOM)



DISTRIBUTION DIRECTE À DISTANCE

71 Conseillers



DISTRIBUTION INTERMÉDIÉE

738 distributeurs

LES IMPLANTATIONS



BASSE TERRE, POINTRE A PITRE, JARRY, LA GALERIA, FORT-DE-FRANCE, CAYENNE



2

QUELLES SONT LES ACTIVITÉS DU GROUPE ?

Le Groupe exerce ses activités de financement et de collecte d'épargne auprès des particuliers et des entreprises. Son développement est centré sur le financement de l'économie réelle tant en métropole qu'en Outre-Mer, via un réseau de près de 700 partenaires apporteurs d'affaires ou en direct auprès de sa clientèle. Les encours clients (crédit) s'élèvent à , milliards d'euros au 31 décembre 2021. Le total des dépôts de l'activité Epargne s'élève quant à lui à 4,1 milliards d'euros.

My Money Group est présent sur les activités suivantes :

REGROUPEMENT DE CRÉDITS

Acteur significatif du regroupement de crédits, My Money Bank décline pour les particuliers une gamme d'offres de regroupement de crédits, immobiliers et à la consommation, avec ou sans garantie hypothécaire, et propose des offres personnalisées de regroupement de crédits (senior, professions libérales, événements de la vie, financement de nouveaux projets). Les solutions de regroupement de crédits sont disponibles en métropole et en Outre-Mer.

Les principales implantations de My Money Group sont :

- Paris La Défense (siège social PMMB-MMB-MPB) avec plus de 220 collaborateurs,
- Nantes (Centre d'Excellence Opérationnelle MMB) avec plus de 320 collaborateurs,
- Antilles, Guyane et Réunion, avec près de 350 collaborateurs.

FINANCEMENT IMMOBILIER PROFESSIONNEL

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

FINANCEMENTS STRUCTURÉS

Acteur historique du « Private Equity », My Money Bank bénéficie de 20 ans d'expérience dans les opérations à effet de levier (LBO), accompagne ses clients dans la structuration d'opérations de titrisation en intervenant en tant que dépositaire de Fonds Communs de Titrisation (FCT), avec néanmoins un désengagement progressif suite à une revue stratégique de ses activités.

ÉPARGNE « DÉPOT »

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

My Money Bank propose une gamme de produits d'épargne performante destinée aux particuliers et aux professionnels :

- le Compte à Terme ;
- le Compte sur Livret dénommé Compte Epargne Rémunéré (disponible pour les particuliers et les organismes à but non lucratif);
- le Compte Courant Rémunéré pour les professionnels, adapté aux Corporate et institutionnels.

My Money Bank s'appuie sur de nombreux partenariats avec des conseillers en gestion de patrimoine indépendants (CGPI) ainsi que sur ses équipes internes pour la distribution des offres de placement. Les produits d'épargne sont disponibles, à ce jour, en métropole et en Allemagne par le biais d'un partenariat avec une fintech.

BANQUE DE DETAILS

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

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

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

FINANCEMENTS DE MATERIEL ET AUTOMOBILE

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

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

CRÉDIT À LA CONSOMMATION

Le Groupe offre, en Outre-Mer, une gamme de prêts personnels répondant à l'ensemble des besoins et projets de sa clientèle de particuliers :

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

ASSURANCES

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

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

3

INTÉGRATION DE MY MONEY GROUP AU SEIN DE L'INDUSTRIE BANCAIRE

My Money Group est un acteur de l'industrie bancaire spécialisé dans le financement aux particuliers et aux entreprises et dans la banque de détail en Outre-Mer ainsi que dans le regroupement de crédits, le dépôt et le financement immobilier d'entreprise en métropole.

Ce périmètre d'activité constitue un segment particulier de l'industrie bancaire et financière française. D'un point de vue concurrentiel, ce segment est partagé entre les grands acteurs bancaires français intervenant avec des filiales dédiées à ces activités et des acteurs indépendants spécialisés tels que My Money Group, en métropole et/ou en Outre-Mer.

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

LES ACTIVITÉS DE MY MONEY GROUP EN MÉTROPOLE

- Le regroupement de crédits est un segment très spécialisé sur lequel My Money Bank a, en partie, fondé sa réputation. Principal acteur indépendant et historique au niveau national, My Money Bank justifie son statut de spécialiste sur ce segment. En proposant à la fois des solutions de regroupement de crédits, avec ou sans garantie hypothécaire, pour les particuliers My Money Bank répond à une clientèle plus large que certains de ses concurrents directs.

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

- Le dépôt quant à lui est une activité dominée par les grands réseaux bancaires nationaux et internationaux. My Money Bank porte principalement cette activité pour le Groupe dont la progression constante reflète l'intérêt grandissant du marché pour les produits proposés. Les produits d'épargne du Groupe sont commercialisés en direct et par l'intermédiaire d'un réseau de partenaires spécialisés, présents en France et à l'étranger (principalement Allemagne et Espagne).

Activité stratégique pour le refinancement de notre Groupe bancaire, l'activité de dépôt tend à se développer significativement dans les années à venir, tant en volumes qu'en zones géographiques, pour appuyer nos ambitions exposées précédemment.

LES ACTIVITÉS DE MY MONEY GROUP EN OUTRE-MER

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

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

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

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

En Outre-Mer, du fait d'une implication historique et d'une forte activité commerciale, chacune des filiales spécialisées de My Money Group représente un acteur majeur détenant plus de 20% des parts du marché local.

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

L'implantation du Groupe sur la Zone Antilles/Guyane, ainsi que son offre produits, ont été renforcées par l'acquisition, en mars 2020, de la banque universelle Société Générale de Banque aux Antilles- SGBA, devenue Banque des Caraïbes.

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

Une étude réalisée fin 2018 par Vuelta, cabinet spécialiste du conseil, baptisée « The Future of Financial Services : Planning for Every Eventuality » auprès des équipes dirigeantes des entreprises du secteur des services financiers souligne cinq défis et ruptures auxquels l'industrie financière s'attend à être confrontée au cours des cinq prochaines années.

La cybersécurité arrive largement en tête avec 42% des réponses, suivie des changements politiques (39%), de la régulation et la conformité (36%), du management de donnée et la confidentialité (31%), et de la planification et l'incertitude de marché (20%).

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

4

LES PERSPECTIVES STRATÉGIQUES DE MY MONEY GROUP

Le plan stratégique du Groupe s'appuie sur sept axes prioritaires. Le Groupe a progressé de manière importante en 2021 dans l'accomplissement de ce plan.

Fin 2021, My Money Group a décidé de mettre en place un comité ESG. Ce comité réunit différents membres du Conseil d'administration de la Société. La première réunion du Comité ESG s'est tenue le 1er février 2022.

Une responsable RSE a été nommée afin de structurer la démarche RSE de My Money Group. Les étapes de cette démarche comprennent : le diagnostic (comportant un dialogue avec nos principales parties prenantes internes et externes), la définition de la stratégie, le plan d'actions et sa mise en place.

Les enjeux et les objectifs RSE de My Money Group sont donc en cours de construction.

Afin de suivre les avancés de la démarche, un groupe de travail RSE, réunissant différents membres du Comité exécutif, se réunit sur une base bimensuelle.

1. ATTEINDRE NOS OBJECTIFS FINANCIERS

a. Poursuivre la croissance du bilan

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

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

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

Cette volonté de croissance externe ciblée s'est déjà matérialisée par les acquisitions de BESV en 2018, puis de Société Générale de Banque aux Antilles en 2020, renommée Banque des Caraïbes. Elle se concrétise de manière plus significative avec l'acquisition prévue des activités de banque de détail de HSBC en France.

b. Intensifier la croissance organique

Sur son marché principal du regroupement de crédits, My Money Group vise une croissance maîtrisée en consolidant ses parts de marchés déjà élevées sur le segment des crédits avec garantie hypothécaire et en renforçant ses positions sur le segment sans garantie hypothécaire. Ce dynamisme commercial s'inscrit dans le cadre d'une politique stricte en matière de risques et en préservant les marges commerciales et la rentabilité du Groupe. Il s'appuie sur le projet de digitalisation des processus (projet « Transfo DC »), achevé en 2020 et qui assure une réactivité commerciale supérieure aux standards du marché. L'année 2021 a permis d'observer les résultats de cette stratégie avec d'excellents résultats commerciaux. Cette même stratégie de digitalisation est déployée dans les filiales d'outre-mer (projet « GROM »).



c. Poursuivre l'optimisation de notre refinancement

Depuis le changement d'actionnaire en 2017, My Money Group a mis en œuvre une stratégie visant à assurer son autonomie complète en matière de refinancement, diversifier sa base d'investisseurs et réduire ses coûts de financement. L'enjeu est de soutenir le développement commercial des métiers. Cette stratégie s'est matérialisée par le développement continu de la base des dépôts d'une part et par des émissions régulières sur les marchés de capitaux d'autre part. Le Groupe s'est notamment doté en 2018 d'une société de crédit foncier (MMB SCF) qui, à fin 2021, a émis 2,1 milliards d'euros d'obligations foncières, avec des maturités comprises entre 7 et 20 ans. My Money Group est également un émetteur actif sur les marchés de la titrisation au travers de son programme Auto ABS SapphireOne Auto.

La croissance de la base de dépôts s'est par ailleurs poursuivie en 2021. Les dépôts contribuent à près des deux tiers du refinancement du Groupe. Cette croissance soutenue des dépôts s'explique notamment par :

- l'attrait des investisseurs (particuliers et entreprises) pour les produits d'épargne proposés ;
- des partenariats de qualité et anciens avec un réseau dense de Conseillers en Gestion de Patrimoines (CGP) ;
- la diversification des canaux de distribution via des partenariats avec des Fintech (Deposit Solutions en Allemagne, Cashbee en France) ou des acteurs bancaires traditionnels et en ligne qui permet d'élargir à l'international la base de clients (particuliers et professionnels).

d. Améliorer le coefficient d'exploitation

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

en réactivité commerciale. La simplification des activités et de l'organisation doit aussi permettre d'importants gains de productivité et constitue une priorité stratégique.

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

e. Augmenter la rentabilité (retour sur fonds propres)

La rentabilité est une exigence prioritaire pour le Groupe qui s'est fixé l'objectif de porter à moyen terme le rendement de ses fonds propres au-delà de 10%. Cette priorité accordée à la rentabilité de nos métiers nous a conduits à sortir de certaines activités ces dernières années (prêts immobiliers aux particuliers, prêts automobile en métropole, banque privée & financement audiovisuel de l'ex-BESV, etc.) afin de nous focaliser sur des métiers offrant une meilleure rentabilité. Cette priorité accordée à la rentabilité des activités se traduit aussi au travers de l'attention particulière portée aux impératifs suivants :

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



2. TOUJOURS MIEUX SERVIR NOS PARTENAIRES ET NOS CLIENTS

a. Construire la valeur par l'innovation et la technologie

La modernisation de ses systèmes d'information et la transformation technologique sont au cœur de la stratégie mise en œuvre par le Groupe. Afin de mieux répondre aux besoins de ses clients, le Groupe se donne les moyens de ses ambitions en matière de digitalisation. Le Groupe a ainsi lancé en 2018 un plan d'investissement d'environ 40 millions d'euros sur 3 ans pour sa transformation technologique portant sur les priorités suivantes :

- Digitalisation des processus de vente : amélioration de la réactivité commerciale (« Time to Answer »), dématérialisation des documents, automatisation de l'analyse des pièces et du système de scoring.
- Modernisation des outils technologiques et optimisation des systèmes d'informations, architectures orientées Web (WOA), simplification des applications Finance, déploiement d'une architecture évolutive.
- Optimisation et digitalisation du parcours client : e-servicing, applications smartphone.
- Déploiement de la méthodologie AGILE dans la gestion des différents projets internes : ce choix stratégique permet au Groupe de mieux répondre aux risques liés à son plan de digitalisation globale, d'optimiser la performance et la cohésion de ses collaborateurs et d'assurer une évolution permanente.
- Création de la Data Factory, département dédié à la gestion des sujets « Data » de l'entreprise (data science, data governance, data intelligence, data management) pour soutenir le développement des activités.
- Déployer un modèle de banque de détail innovant et attractif.

3. PRÉPARER L'ACQUISITION DE CCF

La révolution digitale a profondément bouleversé le paysage bancaire et a permis l'émergence de nouveaux modes de fonctionnement redéfinissant la relation entre le banquier et ses clients. Les attentes des clients ont évolué, ces derniers recherchant désormais un service digital pour leur banque au quotidien associé à un accompagnement personnalisé dans leur choix de gestion.

Le Groupe a la volonté de se développer dans cet environnement compétitif et exigeant et a la conviction de pouvoir se distinguer en offrant un service différencié à haute valeur ajoutée. Le Groupe a ainsi pour ambition de diversifier ses activités en devenant un acteur de la banque de détail. Le Groupe est entré sur ce marché en 2020 avec l'acquisition des activités de Société Générale Banque aux Antilles (SGBA), renommée Banque des Caraïbes.

Le projet d'acquisition des activités françaises de banque de détail de HSBC confirme cette ambition à une échelle plus significative.

Ce projet d'acquisition devrait se concrétiser dans le courant de l'année 2023, pour garantir la qualité de la migration informatique et opérationnelle de ces activités. Le Groupe souhaite s'appuyer sur la notoriété et les forces du réseau de l'ex-CCF, notamment la qualité et l'expertise de ses collaborateurs et l'excellence de son fonds de commerce, pour développer un modèle de banque de détail innovant et attractif.

La stratégie à moyen terme s'articulera autour des 5 piliers suivants :

1. Renforcement de la qualité du service aux clients et personnalisation de l'offre de produits et services.
2. Priorisation de la mission des conseillers de clientèle sur les tâches à forte valeur ajoutée en s'appuyant sur une plateforme digitale performante pour les actes de gestion courants.
3. Diversification de l'offre en matière de crédits en capitalisant sur l'expertise du groupe dans les financements spécialisés (immobilier, crédit consommation).
4. Développement de la gestion patrimoniale via l'élargissement et l'adaptation de la gamme de produits offerts, afin de retrouver le statut du CCF en tant que banque de référence sur ce segment.
5. Diversification des sources de liquidité en pérennisant la base de dépôts existante et en développant le recours aux marchés de capitaux (obligations foncières).

4. JOUER NOTRE RÔLE DANS LA SOCIÉTÉ EN FAVUE DE L'ENVIRONNEMENT, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION

Pour plus de détails sur cet axe stratégique pour le Groupe, le lecteur est invité à se référer au Titre III « Risques et enjeux extra-financiers » de la présente DPEF.

“Un programme ambitieux de modernisation de ses systèmes et de transformation technologique”





QUELS SONT LES ENJEUX
ET RISQUES
EXTRA-FINANCIERS ?
OPÉRER DANS UN MONDE
CHANGEANT

03

1

LES ENJEUX SOCIAUX IDENTIFIÉS POUR LES ENTITÉS DU GROUPE

My Money Group compte près de 900 collaborateurs.

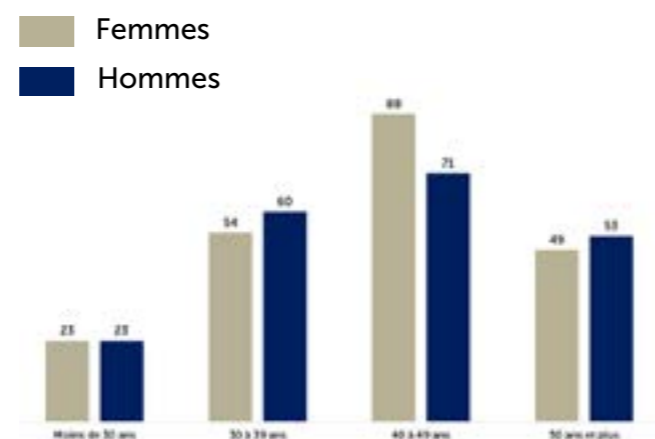
L'humain reste au cœur des préoccupations du Groupe, et représente un enjeu essentiel, compte tenu notamment de la technicité et de la réglementation stricte appliquées à ses activités.

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

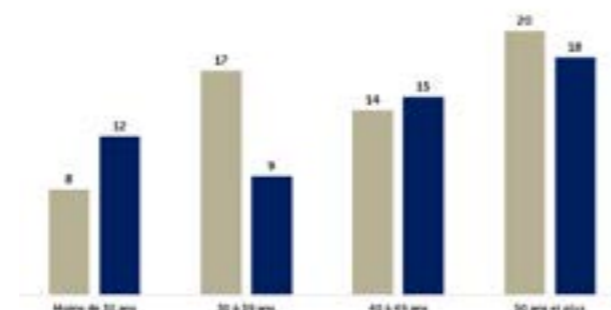
En tant qu'acteur engagé dans son secteur d'activité, le Groupe développe et diffuse ses valeurs aussi bien en interne qu'en externe.

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

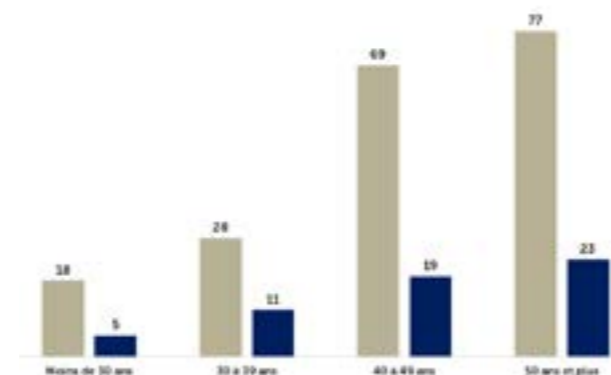
Les graphiques ci-dessous permettent une lecture rapide de la composition des effectifs du Groupe.



L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE 2021 DE MY MONEY BANK EST DE 547



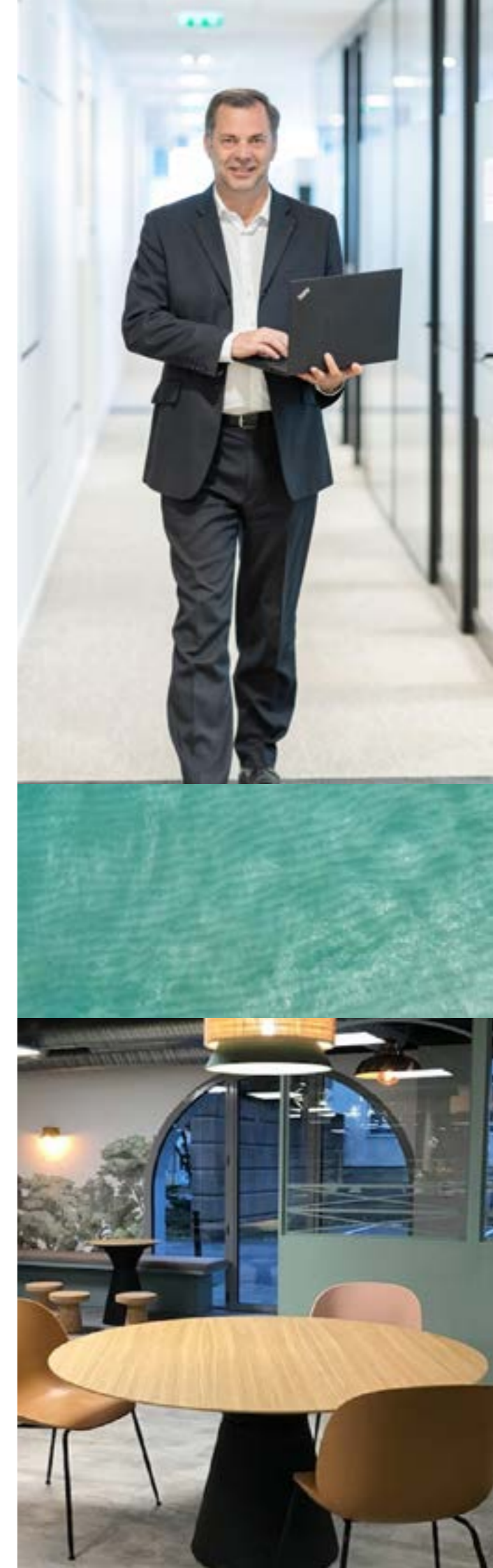
L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE 2021 DES FILIALES OUTREMER EST DE 239



L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE 2021 DE BANQUE DES CARAÏBES EST DE 110

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

- a) L'attractivité et la rétention des talents
- b) L'engagement des salariés
- c) Les risques liés à la diversité et à l'égalité des chances



L'ATTRACTIVITÉ ET LA RÉTENTION DES TALENTS

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

1. Politique de recrutement

En 2021, My Money Bank a recruté 54 salariés en CDI et 10 salariés en CDD. Les filiales d'Outre-Mer ont recruté quant à elles 8 salariés en CDI et 3 en CDD, et la Banque des Caraïbes 17 salariés en CDI et 10 en CDD.

La forte augmentation du nombre de recrutements effectués en comparaison avec les années précédentes s'explique notamment par le besoin de préparation dans le cadre de la future acquisition des activités HBCE.

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

En 2021, le Groupe a lancé sa politique de Cooptation, « My Best Colleague », dans le but d'inciter ses collaborateurs à activer leur réseau pour recommander des candidats talentueux, au profil en adéquation avec les postes à pourvoir.

2. Politique de rémunération

La société Promontoria MMB, en sa qualité de société mère du Groupe, définit la politique de rémunération applicable à l'ensemble des salariés, à partir des recommandations du Comité des Rémunérations et des dispositions réglementaires en matière d'encadrement des rémunérations.

En effet, le statut d'acteur bancaire impose de respecter de nombreux impératifs législatifs en matière de rémunération surtout depuis la crise financière de 2008.

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

- d'assurer la conformité des intérêts particuliers à la stratégie économique, aux intérêts à long terme et aux valeurs du Groupe,
- de fidéliser les salariés par une rémunération appropriée,
- de ne pas inciter les collaborateurs à des prises de risques excessives, en évitant les conflits d'intérêt,
- pour les salariés dont les activités sont susceptibles d'avoir une incidence significative sur l'exposition aux risques de l'entité ou du Groupe, de définir des mesures pour aligner les modalités de détermination et de versement de la rémunération sur le risque,
- de rémunérer le personnel exerçant des fonctions de contrôle en fonction des objectifs spécifiques liés à ces missions.

La politique de rémunération est accessible sur l'intranet de la Direction des Ressources Humaines, pour consultation par l'ensemble des salariés.

Le plan annuel des augmentations de salaire et le plan de bonus, après validation des propositions faites par les managers, sont validés par la direction des ressources humaines et la direction générale. Le plan de bonus est ensuite soumis au vote du Comité des rémunérations et du Conseil d'Administration.

Au moins une fois par an, au moment du plan salarial, la DRH étudie les rémunérations afin de s'assurer de l'équité en interne et d'être en phase avec le marché.

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire, My Money Bank et ses filiales ont alloué un budget d'augmentation de l'ordre de 1% de la masse salariale, réservé aux augmentations au mérite, en fonction de la performance. Près de 92% des salariés ont bénéficié d'une augmentation de salaire en 2021. Du côté de la Banque des Caraïbes, le budget alloué était d'environ 1,30% de la masse salariale, et 100% des salariés ont bénéficié d'une augmentation.

Concernant la politique en matière de lissage de l'écart de rémunération entre femmes et hommes, My Money Bank a signé un accord d'entreprise sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en juin 2019, en prolongement des précédents. Cet accord inclut notamment des mesures destinées à réduire les écarts de salaire.

Les résultats de la politique d'équité salariale entre les femmes et les hommes sont sans équivoque, reflétés dans l'index égalité professionnelle avec 90 points sur 100 pour My Money Bank, 89 points pour la Somafi-Soguafi, 93 points pour la Sorefi et 84 points pour la Banque des Caraïbes pour l'exercice 2020.



3. Rétention des talents

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

Comme en 2020, le contexte sanitaire n'a pas permis l'organisation de séminaires et autres événements comme le Groupe avait pu en organiser les années précédentes. En revanche, afin d'informer les salariés sur l'activité du Groupe, des communications vidéo du Directeur Général et des membres du Comité de Direction ont été régulièrement adressées tout au long de l'année. Celles-ci ont été renforcées par l'organisation de tables rondes, animées par les membres du Comité de Direction et ouvertes à tous les collaborateurs, sur différentes thématiques, telles que les transactions de capitaux et de refinancement ou les projets de transformation du Groupe. En plus de ces tables rondes sur des sujets spécifiques, la Directrice des Ressources Humaines et le Directeur Général ont régulièrement animé des événements sous un nouveau format, les « My Money Talk », permettant d'aborder des sujets d'actualité et de répondre aux questions des collaborateurs en toute transparence, posées durant l'événement ou remontées de manière anonyme via un formulaire en amont.

Pour rester compétitif, le Groupe s'assure de manière régulière que les packages de rémunération restent en harmonie avec ceux du marché.

Persuadé que la reconnaissance est un levier à fort impact de la rétention, le Groupe s'attache à valoriser la contribution exceptionnelle de certains salariés, en décernant des « awards ». Près de 250 awards ont été distribués en 2021 contre 180 en 2020.

My Money Group a mis en place en septembre 2019, en métropole et dans les DOM, un nouveau système de classification interne, basée sur des critères objectifs communiqués à tous. Composée de 7 niveaux appelés « grades », cette classification permet à chacun d'identifier le positionnement de son rôle dans l'organisation, facilite la mobilité interne au sein des différentes fonctions et entités du Groupe, et donne des perspectives d'évolution de carrière.

Une autre façon de limiter le turnover et de conserver les talents dans les effectifs est également de les accompagner dans leurs évolutions professionnelles. Afin d'encourager la mobilité, les offres à pourvoir au sein du Groupe sont diffusées sur l'intranet RH.

4. La formation et l'accompagnement

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

En vue de développer les compétences adaptées aux nouveaux métiers, aux nouvelles technologies et à la transformation de l'entreprise, le Groupe a poursuivi en 2021 son objectif de privilégier la formation au quotidien, accélérateur de sa transformation culturelle et de renforcer les compétences managériales à la conduite du changement.

Dans le prolongement de ce qui avait été initié en 2018, et dans le but de se calquer sur les nouveaux enjeux stratégiques de l'industrie bancaire, le Groupe a poursuivi sa politique de pédagogie d'entreprise apprenante dans laquelle le collaborateur devient acteur de son développement, avec des axes de formation orientés « compétences ».

En 2021, My Money Bank a dédié un budget de plus de 460 000 € aux formations contre 350 000 € en 2020, avec un plan de développement des compétences calqué sur les axes stratégiques de l'entreprise. Cette année encore, dans un contexte de crise sanitaire, les formations en distanciel ont été privilégiées. Au niveau du Groupe, ce sont plus de 16 000 heures de formation qui ont été dispensées contre 5 500 heures en 2020. Le changement au sein du Groupe a poursuivi son ancrage directement par les équipes, via le dialogue social, l'accompagnement individuel des collaborateurs et les actions transverses en lien avec les axes stratégiques.

En permettant aux collaborateurs de co-construire et d'échanger avec leur manager sur les besoins de formation lors de leur entretien de mi-année, le Groupe met le collaborateur au centre de son développement. Cet esprit d'entreprise apprenante permet de favoriser l'adaptation des collaborateurs aux changements.



“Renforcer les compétences managériales à la conduite du changement”

L'ENGAGEMENT DES SALARIÉS

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

1. Diffusion et appropriation des valeurs du Groupe

Afin de continuer à ancrer les valeurs du Groupe, chaque nouvel embauché reçoit un exemplaire du code de conduite intitulé « Ce que nous sommes », qui reprend et explicite les valeurs en les illustrant notamment avec des exemples concrets.

Les valeurs sont encadrées et affichées dans l'ensemble des locaux, dans les couloirs et les salles de réunions faisant ainsi partie intégrante du quotidien des collaborateurs.

2. Revue de la performance

Depuis janvier 2019, My Money Bank a mis en place, pour ses entités de métropole et d'Outre-Mer, un nouveau système d'évaluation de la performance, My Performance Review, ainsi qu'un nouvel outil : « TalentSoft ».

TalentSoft est utilisé pour la fixation des objectifs annuels. Il permet à chacun, salarié et manager, de rédiger au fil de l'eau, toute l'année, les réalisations du salarié et d'enregistrer la progression dans l'atteinte des objectifs. TalentSoft est également utilisé pour la revue de la performance à mi-année, avec un formulaire dédié. Enfin, au terme du processus, le formulaire rempli par le salarié et celui rempli par le manager sont consolidés pour n'en former qu'un, base des échanges qu'ils auront lors de l'entretien annuel d'évaluation.

En résumé, cet outil favorise les échanges entre salarié et manager tout au long de l'année et ainsi une évaluation continue de la performance. Il permet en outre de faire évoluer les objectifs le cas échéant, d'identifier les moyens nécessaires pour les atteindre, d'alerter sur une performance à améliorer, de recenser des besoins de formations et des souhaits de mobilité, et enfin d'entériner l'évaluation annuelle.

Depuis 2020, TalentSoft sert également de support, aux entretiens professionnels réalisés tous les deux ans

En 2021, près de 95% des entretiens annuels et de 90% des entretiens de mi-année ont pu être conduits dans la période définie et validés dans l'outil pour My Money Bank et ses filiales.

4. Santé et sécurité

a. En matière de gestion de la crise sanitaire

Depuis le début de la crise, la volonté du Groupe est de conserver un lien fort avec chacun de ses collaborateurs, tout en préservant leur santé et leur sécurité.

Tout au long de l'année 2021, les mesures mises en place en 2020 dans le cadre de la crise sanitaire liée au Covid-19 ont été poursuivies, comme la mise à disposition de gel hydroalcoolique, produits désinfectants et lingettes, la fourniture de masques, l'aménagement des locaux avec l'affichage des consignes de sécurité et respect des distances sanitaires, le recours au télétravail sur la majeure partie de l'année pour les métiers s'exerçant à distance sans difficulté, l'incitation à utiliser les moyens numériques (visioconférence), l'interdiction de tout déplacement, de réunions en présentiel ou la condamnation des espaces de convivialité (cafétérias, cuisines, fontaines à eau...) selon les périodes de circulation du virus. En lien avec l'évolution des mesures gouvernementales et du protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid 19, de nouvelles mesures ont également été mises en place, comme l'incitation à la vaccination avec possibilité de se faire vacciner pendant les horaires de travail, le respect d'une distanciation de 2 mètres lorsque le masque ne peut être porté ou l'interdiction de moments de convivialité en fin d'année.

Les initiatives de Communication déjà mises en œuvre, comme l'affichage et la diffusion de communications mails très régulières sur le rappel du port du masque couvrant le nez, la bouche et le menton, le lavage des mains, le respect des mesures barrières, consignes de sécurité et règles de distanciation, d'aération, de nettoyage des bureaux et points de contact et les bonnes pratiques à adopter (bien-être, déconnexion...) ont été poursuivies et renforcées, avec l'ajout de rappels réguliers sur l'existence de l'application TousAntiCovid et d'incitations à la télécharger et l'activer.

Le « Guide des bonnes pratiques », élaboré par la Direction dans le respect des protocoles gouvernementaux et en concertation avec le médecin du travail et les représentants du personnel et diffusé en 2020, avec pour objectif de diffuser des orientations claires et pragmatiques, permettant à chacun de respecter l'ensemble des mesures indispensables pour préserver la santé de tous, a été régulièrement actualisé et complété par des fiches récapitulatives destinées à répondre aux questions sur la Covid-19 de façon synthétique et pratique.

Toutes les mesures reconduites et nouvellement mises en place sont décidées en concertation avec le médecin du travail et les partenaires sociaux (Commission SSCT et CSE), et bien sûr, dans le respect du protocole national.

b. En matière de santé

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

Le document unique d'évaluation des risques professionnels et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail sont revus à chaque réunion de la Commission SSCT de My Money Bank, afin de s'assurer que les actions identifiées sont réalisées dans les temps et de réagir rapidement le cas échéant, avec un focus particulier sur les mesures liées au Covid, depuis mars 2020.

La société My Money Bank a initié une démarche sur la qualité de vie au travail en 2017, qu'elle poursuit chaque année, et qu'elle a souhaité entériner par voie d'accord en 2019. Elle a notamment rédigé et diffusé au sein du Groupe la charte de vie en open space, reprenant les 10 règles d'or permettant de vivre au travail en harmonie dans les espaces ouverts.

Plusieurs conseils sur l'ergonomie au poste de travail et d'organisation pour un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle y compris en période de télétravail, ont été diffusées dans le cadre de la Newsletter mensuelle ou de la Semaine de la Santé et Sécurité au travail.



- **Dispositif d'écoute et de soutien psychologique**

Depuis 2013, My Money Bank met à la disposition de ses salariés un dispositif d'écoute et de soutien psychologique assuré par le Cabinet Eléas, spécialisé dans la gestion et la prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail. Ce dispositif a ensuite été étendu à l'ensemble des entités du Groupe.

Il s'agit d'un outil de prévention qui consiste à prendre en compte la dimension psychique de la santé et à proposer aux salariés un espace d'écoute et d'accompagnement, neutre, bienveillant, confidentiel et anonyme.

Le but de ce dispositif est de soutenir et d'accompagner les personnes qui appellent, en privilégiant un accompagnement proactif « orienté solutions », qui vise à désamorcer les tensions.

Un accompagnement spécifique s'adresse aux managers, comprenant par exemple du conseil dans la gestion d'une situation ponctuelle déstabilisante (conflit d'équipe, événement traumatique...).

Les principales caractéristiques de ce dispositif sont les suivantes :

- Il est accessible à tout moment et gratuitement depuis tous les téléphones, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, en appelant un numéro dédié au Groupe ;

- Le principe de confidentialité et d'anonymat est garanti pour chaque appel ;

- La prise en charge par un psychologue clinicien qualifié ayant une grande expérience de l'écoute,

du soutien et de la gestion des situations à risque psychosocial est immédiate ;

- La prise en charge des problématiques individuelles d'ordre professionnel ou personnel.

- c. **En matière de sécurité**

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

A titre d'exemples :

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

de collaborateurs bénévoles ont été formés à l'usage des extincteurs pour lutter contre un départ de feu, et à la procédure d'évacuation des locaux pour sécuriser les autres collaborateurs. Un exercice annuel est organisé par le mandataire de sécurité de la Tour, en coordination avec les responsables des services généraux de l'ensemble des locataires de la Tour.

- Les 2 bâtiments du site nantais de My Money Bank répondent à la réglementation « Etablissement Recevant du Public » (ERP). Ils disposent chacun d'équipements de détection d'incendie reliés à une centrale d'alarme supervisée par un centre de surveillance qui, en cas d'alarme, applique un dispositif défini en concertation avec My Money Bank, afin de couvrir les plages horaires de travail et les créneaux d'heures non ouvrées.

Les contrôles réglementaires annuels (électricité, détection, incendie, extincteurs, extraction d'air...) sont effectués, et un suivi est enregistré dans le registre de sécurité de chaque site.



En 2019, My Money Bank a procédé à la refonte intégrale de son règlement intérieur, auquel sont annexés le code de conduite et la charte informatique. Ces documents, qui rappellent notamment les règles d'hygiène et de sécurité à respecter, ont été adressés à tous les salariés. Ils sont remis à tout nouvel embauché, aux prestataires de service et aux intérimaires. Ils sont également consultables sur l'intranet de l'Entreprise. Ses filiales d'Outre-Mer ont adopté le même règlement intérieur, après adaptation aux particularités locales.

MESURES EN FAVEUR DU BIEN-ÊTRE GÉNÉRAL DES COLLABORATEURS

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

1. Les locaux

Les mesures du plan de prévention des risques ainsi que l'entretien des locaux professionnels contribuent à maintenir des conditions de travail agréables, et à les améliorer autant que possible.

Fin 2019, une partie des salariés de la Direction Informatique se sont installés dans des locaux totalement rénovés de la Tour Europlaza, adaptés notamment à la méthode de travail dite « agile ».

Les locaux de Nantes font l'objet d'une maintenance régulière. Le bâtiment Alaska a été intégralement rénové en 2019, avec en outre le changement du mobilier. Une partie des équipes nantaises a déménagé au sein d'un nouveau bâtiment, Alabama, en novembre 2021. Ce dernier a été rénové dans son intégralité, avec des espaces imaginés pour favoriser l'échange, la collaboration et le confort (plus de salles de réunion, d'espaces d'échanges informels et des bureaux ready-to-flex). De plus, des travaux de réfection du bâtiment Idaho ont été lancés.

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


2. Enquête d'opinion

Depuis octobre 2019, My Money Bank et ses filiales d'Outre-Mer lancent régulièrement des sondages d'opinion via l'outil « Supermood », dans le but de permettre à l'ensemble des salariés de s'exprimer sur des thématiques données, sous couvert d'anonymat.

Chaque année, un audit permet de définir les thèmes prioritaires des sondages à dérouler. L'audit lancé en novembre 2020 pour définir les thèmes prioritaires à sonder en 2021, avec 47% de

participation, a mis en évidence les thématiques suivantes : la visibilité sur l'avenir, la compréhension de la stratégie et le management.

En 2021, un premier sondage sur le thème du télétravail (72% de participation) a été lancé au mois d'avril, avec pour objectif de récolter le ressenti des collaborateurs sur ce nouveau mode de travail expérimenté tout au long de la crise sanitaire (expérience du télétravail, difficultés, les points positifs...), afin de le pérenniser post-crise. Plus de 120 collaborateurs volontaires ont ensuite participé à des groupes de travail pour approfondir les résultats du sondage, faire part de leurs suggestions, co-construire et imaginer des solutions aux difficultés remontées. En septembre, les collaborateurs ont ensuite pu s'exprimer sur leur compréhension de la stratégie du Groupe et des changements occasionnés au travers des différents projets d'entreprise, de la transformation digitale et de celle des organisations. Les réponses au sondage ont permis d'adapter la communication sur ces sujets.



“Des locaux totalement rénovés, adaptés à la méthode de travail dite « agile »”

En plus des sondages d'opinion, le Groupe, soucieux du bien-être de ses collaborateurs, s'attache à mesurer régulièrement leur engagement grâce au eNPS (NPS Collaborateur). Depuis le lancement du premier sondage, en octobre 2019, le eNPS du Groupe a augmenté de 16 points.

L'outil Supermood permet également, à chaque collaborateur du Groupe, d'envoyer un « SuperLike », hebdomadaire accompagné ou non d'un message, de manière anonyme ou non, au collaborateur de son choix afin de le remercier ou de le féliciter. En 2021, plus de 3600 « SuperLikes » ont été envoyés.

La Banque des Caraïbes a mis en place Supermood fin 2021.

3. Pratiques d'activités physiques et sportives

Odyssée finance la recherche contre le cancer du sein en organisant des courses partout en France à cette occasion My Money Group a financé le paiement du dossard des collaborateurs qui souhaitent participer à cette course avec pour objectifs de sensibiliser au dépistage du cancer du sein et de récolter des fonds pour la recherche tout en promouvant la pratique d'activités physiques et sportives. En 2021, 24 collaborateurs ont participé à la Course Odyssée organisée à Nantes.

Par ailleurs, les collaborateurs du site de la Tour Europlaza ont la possibilité de s'inscrire à la salle de sport située dans la Tour.

LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES

1. Mesures en faveur de l'égalité professionnelle

My Money Bank a signé en 2011 son premier accord relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes, suivi d'un nouvel accord en 2015, puis d'un troisième en 2019 avec l'objectif d'agir sur les cinq axes principaux ci-dessous :

- Le recrutement : les processus de recrutements internes et externes sont uniques et appliqués de manière uniforme, que les candidats soient des femmes ou des hommes. Les recrutements sont fondés sur les mêmes critères objectifs : compétences, expérience professionnelle, formation et qualification. A profil équivalent et pour un même poste, le Groupe s'engage à garantir des conditions d'embauche strictement identiques à une femme et à un homme, en matière notamment de rémunération et de classification.

- La formation professionnelle continue : le Groupe, considérant la formation professionnelle continue comme l'un des facteurs déterminants pour assurer l'égalité dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle, garantit le principe d'égalité d'accès pour tous les salariés, femmes et hommes, à la formation professionnelle continue et au dispositif de Compte Professionnel de Formation.

- L'évolution de carrière : avec la garantie d'égalité d'accès aux femmes et aux hommes à une promotion et/ou une mobilité et l'engagement d'étudier les souhaits d'évolution de carrière de façon strictement identique entre femme et homme.

- La rémunération : avec l'engagement à travailler sur la réduction des écarts de salaires entre les hommes et les femmes. L'accord prévoit des mesures sur la neutralisation des salariés en congé maternité et d'adoption en matière de rémunération.

- La parentalité : avec un suivi particulier des salariés en congés de maternité, d'adoption, parentaux, par les Responsables Ressources Humaines et les Managers, prévoyant notamment l'anticipation pour le départ et la préparation au retour.

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

Le Groupe poursuit sa politique de maintien dans l'emploi en continuant de recenser les collaborateurs qui ont une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé et d'aider ceux qui souhaitent l'obtenir. Il veille tout naturellement à la mise en place effective des aménagements adéquats de leur poste.

Au titre de l'année 2021, My Money Group comptait 17 salariés bénéficiaires d'une obligation d'emploi des travailleurs handicapés contre 13 salariés en 2020.



LES ENJEUX SOCIÉTAUX DE MY MONEY GROUP

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

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

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

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

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

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

L'étude des risques et des enjeux sociétaux auxquels sont soumises les entités de notre Groupe s'établit en deux parties ci-après développées :

- **UNE DISTRIBUTION RESPONSABLE DE NOS PRODUITS**
- **LA PROTECTION DES DONNÉES ET LA CYBERSÉCURITÉ**

UNE DISTRIBUTION RESPONSABLE DE NOS PRODUITS

1. Le respect de la réglementation actuelle et future

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

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

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

2. Mesures de réduction du risque de non-conformité

a. Gouvernance

Le Groupe a nommé un Directeur de la Conformité et des Responsables Conformité au sein de toutes ses filiales, chargés d'identifier, de prévenir et de mesurer les risques de non-conformité.

Le Directeur de la Conformité est directement rattaché au Président de la Société. Ce rattachement lui garantit l'indépendance et les moyens nécessaires pour exercer sa mission. Au titre de ses fonctions, il est notamment chargé de définir et de faire appliquer les procédures de son périmètre de responsabilité et de contribuer à la diffusion de la culture de conformité au sein du Groupe. Il est membre du Comité Exécutif et dispose d'un accès permanent et direct aux administrateurs avec lesquels il peut partager tout sujet.

Auprès des collaborateurs, il exerce une fonction générale de conseil. Les dysfonctionnements de conformité observés sont partagés trimestriellement au travers des comités de conformité, comité des risques et du conseil d'administration.

b. Cartographie des risques et plan de contrôle

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

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



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

En dépit de la crise sanitaire, l'efficacité globale du dispositif de conformité a été maintenue en 2021.

Les collaborateurs ont été équipés d'ordinateurs portables ce qui a permis de mettre en place le télétravail. Ceci a permis de maintenir un dispositif de conformité solide.

Enfin, la culture de conformité est intégrée dans les évaluations annuelles de chacun des collaborateurs du Groupe. Ces derniers sont toujours évalués selon des critères liés à leur performance individuelle mais également à leur adhésion aux valeurs du Groupe.

Il a vocation, dans une démarche de prévention, à maintenir et actualiser les connaissances des collaborateurs sur les risques de conformité (protection des données à caractère personnel, LCB-FT, anti-corruption, conflits d'intérêts, cybersécurité, etc.).

Des formations spécifiques visent en outre à renforcer les connaissances des fonctions les plus exposées, le plus souvent commerciales ou de contrôle. A titre d'exemple en 2021, en complément des modules de formation généraux, ces collaborateurs ont bénéficié de modules renforcés (anticorruption, LCB-FT et sanctions économiques).

91% des collaborateurs ont validé ces formations en 2021. La totalité des collaborateurs auront effectué ces formations au premier trimestre 2022 conformément au calendrier d'assignation.

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

3. La veille réglementaire

Le dispositif de veille juridique et réglementaire permet d'identifier tout changement législatif ou réglementaire potentiellement applicable aux activités du Groupe et de définir les plans d'action associés. Ce dispositif est piloté par le Comité de veille réglementaire qui s'assure que tous les sujets identifiés soient effectivement analysés par les directions concernées afin d'identifier les impacts réglementaires sur les activités du Groupe ou sur les évolutions nécessaires des règles qui les encadrent.

4. La formation

Le tronc commun des formations déployées, régulièrement actualisé, couvre les obligations réglementaires applicables aux activités bancaires et financières.

- la formation DDA (Directive de Distribution de l'Assurance) : 15 heures.
- la formation DCI (Directive Crédit Immobilier) : (en fonction de la formation initiale et de l'expérience professionnelle)

L'ensemble des administrateurs du Groupe a également bénéficié de formations indispensables à l'exercice de leurs responsabilités, obligations et perception des risques (LCB-FT, RGPD, réglementation bancaire et normes prudentielles IFRS). Ces formations sont renouvelées annuellement.

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



5. Le dispositif de contrôle interne

Le dispositif de contrôle interne du Groupe est défini conformément à l'arrêté du 3 novembre 2014 modifié relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque. Il garantit l'indépendance des contrôleurs et s'établit sur trois niveaux (contrôles permanents de premier et second niveau, contrôles périodiques). Ces contrôles couvrent l'ensemble des activités du Groupe. Les contrôles de 1er niveau sont effectués de façon automatisée ou grâce à des managers ou contrôleurs dédiés présents dans les différents départements. Les contrôles de 2nd niveau sont réalisés au sein des directions Risques, Conformité, Ressources Humaines et Informatique. Les contrôles périodiques sont effectués par la Direction de l'Audit sur l'ensemble du dispositif.

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

La Société et ses filiales réglementées sont régulées par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution. Pour ses activités de services d'investissements, la Banque des Caraïbes est de plus régulée par l'Autorité des Marchés Financiers.

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

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

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

En 2021, l'harmonisation des polices et procédures au sein de l'ensemble des entités du Groupe a été poursuivi.

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

Le Groupe est assujéti à la lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT) et au respect des mesures restrictives financières ou commerciales imposées par voie de sanctions économiques.

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

Celle-ci détermine, en fonction du risque du client, les diligences mises en place en matière de connaissance client et de surveillance des transactions. L'analyse de cohérence du profil du client, de la nature de la relation et des transactions réalisées peut conduire le Groupe à déclarer à Tracfin les situations pour lesquelles il n'a pas été possible de lever le soupçon de blanchiment.

b. La lutte contre la corruption

Le Groupe s'est doté de procédures visant à lutter contre la corruption dans la conduite de ses affaires notamment en appliquant des règles strictes en matière d'avantages, cadeaux et de sponsorship. Ces procédures encadrent également la sélection et le suivi de ses intermédiaires et fournisseurs ainsi que les contrôles comptables. En 2021, le Groupe a renforcé ce dispositif en se dotant d'une cartographie spécifique des risques de corruption, en déployant un module de formation renforcé pour les collaborateurs les plus exposés et en définissant de nouvelles règles de déclaration et d'approbation des cadeaux et avantages.

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

En complément, les collaborateurs peuvent signaler de manière anonyme ou non, un comportement ou une situation potentiellement contraire au Code de Conduite ou aux lois, en activant le dispositif d'alerte interne indépendant (Ombuds). Une alerte a été remontée en 2021. Après enquête, celle-ci a pu être levée.

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

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

Le Groupe a adopté une position qui vise à prévenir le conflit d'intérêts dans le cadre de ses relations commerciales : toute pratique commerciale abusive est proscrite. La satisfaction et la primauté de l'intérêt du client sont les deux principes fondamentaux qui régissent les activités commerciales du Groupe.

Les collaborateurs en relation avec la clientèle s'interdisent tout conflit entre leurs clients et leurs intérêts personnels. Dans le cadre du conseil délivré au client, ils identifient ses besoins et s'assurent que le produit proposé est en adéquation avec les besoins exprimés. Dans le cadre de son activité de financement, le Groupe vérifie la capacité d'endettement du client et lui propose des produits adaptés. Il refuse l'octroi de crédits si celui-ci est identifié en fragilité financière ou que le financement le place dans une situation de fragilité.

Le Groupe a renforcé le dispositif de centralisation des conflits potentiels ou avérés. Ce dispositif repose sur la mise en place de la déclaration par les collaborateurs des intérêts qui pourraient entrer en conflit avec l'entreprise ou les clients. Cette déclaration s'effectue systématiquement lors du recrutement, et dans le cadre d'une campagne déclarative bi-annuelle. Le collaborateur est aussi invité à déclarer au fil de l'eau tout conflit qu'il pourrait identifier dans l'exercice de ses fonctions.

Ce nouveau dispositif s'est accompagné d'une formation spécifique qui fait désormais partie du plan de formations réglementaires.

Le Groupe se protège du risque que représente les mauvaises pratiques commerciales en veillant également à la qualité de son réseau de distributeurs.

d. La lutte contre l'évasion fiscale

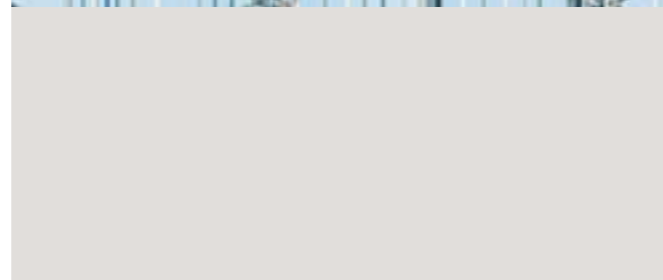
Le Groupe est implanté sur le territoire français et respecte les règles fiscales applicables à ses activités conformément aux lois nationales.

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

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

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

La Direction fiscale du Groupe est responsable du respect de la conduite fiscale de My Money Group, y compris la gestion du risque fiscal, et de la protection de la réputation du Groupe en matière fiscale. Elle est amenée à valider le traitement fiscal lorsqu'il peut être amené à constituer un élément important des produits, opérations ou décisions commerciales. Par ailleurs, des procédures de contrôle spécifiques sont mises en place pour valider les déclarations fiscales déposées par le Groupe.



7. La protection des consommateurs

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

Les règles de vigilance portent en particulier sur :

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

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

- des offres : Le Groupe a renforcé ses procédures permettant d'encadrer les politiques tarifaires applicables mais aussi de s'assurer du respect des taux d'usure, de la prise en compte des obligations réglementaires dans le cadre de la révision des conditions générales de banque et des règles de rémunération des distributeurs.

- La sélection et le suivi de la relation d'affaire avec les intermédiaires : celle-ci est conditionnée par leur conformité aux obligations professionnelles, réglementaires et d'honorabilité. Seuls les intermédiaires qui satisfont à ces critères sont autorisés à distribuer les produits du Groupe. Ils sont évalués à fréquence régulière selon une approche par les risques.

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

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

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

- La protection des avoirs des clients : en qualité de banque, My Money Group s'assure de la protection des avoirs de ses clients conformément à ses obligations.

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

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

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

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

En outre, les différentes entités du Groupe disposent d'un canal interne indépendant (OMBUDS) de remontée d'alertes qui permet aux collaborateurs de signaler tout dysfonctionnement de manière anonyme ou non.

Les dysfonctionnements de conformité font l'objet d'un suivi trimestriel. Ceux-ci sont centralisés par les responsables conformité des filiales et remontés au directeur de la conformité du Groupe qui en assure la consolidation et le suivi jusqu'à leur remédiation.

L'ensemble de ce dispositif contribue à la réduction des risques par une adaptation permanente de la cartographie.

LA PROTECTION DES DONNÉES ET LA CYBERSÉCURITÉ

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

1. Comment les données personnelles sont-elles protégées au sein du Groupe ?

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

Dans un contexte de digitalisation continue du marché bancaire et des nouveaux modes de consommation de la clientèle, en 2021, le Groupe a renforcé sa démarche d'homogénéisation et de consolidation de ses processus de sécurité et de protection de la donnée permettant de contribuer à la maîtrise de ses risques informatiques.

En 2021, le Groupe a poursuivi l'harmonisation de son dispositif en matière de protection des données personnelles.

Celle-ci s'est traduite par la mise à jour et la diffusion des politiques et procédures « RGPD ». Toutes les entités du Groupe bénéficient d'outils communs (plateforme de gestion des « cookies », questionnaires de conformité « RGPD » par exemple) offrant ainsi un cadre unifié.

Le Groupe forme également l'ensemble de ses collaborateurs aux problématiques de la protection des données au travers d'un module de formation e-learning dédié. 86 % des collaborateurs ont réalisé cette formation déployée en fin d'année contre 90% en 2020.

Cette baisse s'explique par le fait que le reliquat des collaborateurs doit la réaliser avant la fin du premier trimestre 2022.

En complément du module de formation, des actions de sensibilisation sont également dispensées. Elles peuvent être ciblées (gestion des zones de commentaires libres, gestion des demandes de droits par exemple) ou transverses, à l'image de la semaine de la sécurité des données.

Cette dernière a permis de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux bonnes pratiques de la sécurité (gestion des mots de passe, sécurisation des échanges de données, ...) en y intégrant des points d'attention plus spécifiques au « RGPD » tels que la conduite à tenir en cas de violation de données personnelles ou encore, la check-list à respecter en matière de minimisation des données.

De façon globale, les actions menées au titre de la protection des données personnelles sont suivies au sein du Comité Data Privacy et du Comité Conformité. La Direction bénéficie également de rapports annuels réalisés par le Délégué à la Protection des Données ou Data - Protection Officer présentant les indicateurs clés de la conformité du Groupe en matière de protection des données personnelles.

2. La performance informatique

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



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

- il est difficile de déterminer les conséquences d'une potentielle « brèche » de sécurité, les cyber-attaques étant de plus en plus sophistiquées et complexes à éradiquer ;

- les impacts peuvent être importants et peuvent influencer directement la continuité de l'entreprise, notamment, par la corruption des données de sauvegarde ;

- la multiplicité des interlocuteurs, tels que les fournisseurs ou prestataires de services, renforcent les risques de cybersécurité liés à la sous-traitance. En effet, un sous-traitant dont les mesures de sécurité ne sont pas conformes peut représenter une « porte d'entrée » sur le système d'information de l'établissement.

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

Pour répondre à ces préoccupations, le Groupe, en lien avec les recommandations des Autorités de supervision, renforce progressivement ses actions de mitigation des risques.

Pour assurer la maîtrise du risque informatique, le Groupe, s'inspire des pratiques décrites au travers de la norme ISO 27001 afin d'implémenter son Système de Management de la Sécurité de l'Information (« SMSI »). La maîtrise des risques informatiques n'étant pas une considération propre aux seules équipes informatiques,

l'établissement a choisi de l'inscrire dans une démarche générale de contrôle et de maîtrise des risques qui est pilotée par le Directeur des Risques (« Responsable de la fonction de gestion des risques », au sens de la réglementation bancaire). A travers cette organisation appelée à s'appliquer à l'ensemble des entités du Groupe, les instances dirigeantes du Groupe sont directement impliquées, à la fois pour la mise en cohérence de la stratégie informatique et de l'appétit du risque, mais aussi pour la mise en œuvre et le suivi des actions de mitigation des risques.

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

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

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

En matière de sécurité informatique, le Groupe s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, notamment au niveau du Security Operation Center (« SOC ») et la mise d'une solution de type Bastion permettant de sécuriser les accès à hauts privilèges. Le périmètre de ces solutions évolue au fur et à mesure des évolutions du Système d'Information du Groupe. En complément, les équipes Sécurité accompagnent les collaborateurs en charge des actifs informatiques par une sensibilisation régulière aux problématiques de prise en compte de la sécurité au sein des projets.

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

Dans le cadre de son programme de transformation digitale, My Money Bank a déployé des solutions permettant de digitaliser les processus internes de sa « Business Unit » dédiée aux financements des professionnels de l'immobilier agissant sous la marque commerciale My Partner Bank.

Au cours de l'année 2021, elle a notamment déployé pour cette activité un dispositif digitalisé du processus d'octroi de crédit ainsi qu'un nouveau suivi automatisé des échéances clients.

L'équipe poursuit ses efforts de digitalisation en améliorant ses services afin de mieux répondre aux attentes du marché et des clients.

S'agissant de la crise sanitaire, les équipes du Groupe ont su assurer la continuité de l'activité notamment par l'ouverture à l'ensemble des collaborateurs de l'accès à distance (VPN) largement utilisé dans les périodes de confinement par les équipes IT et Métiers. La mise en place du télétravail a pu être rapidement réalisée grâce à un accompagnement par les équipes IT au plus près des équipes Métiers.

POLITIQUE DE RÉDUCTION DU RISQUE

ASSURER UN SUIVI RÉGULIER DES SOUS-TRAITANTS

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

CONTRÔLER LES MESURES DE SÉCURITÉ

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

DISPENSER DES FORMATIONS SPÉCIALISÉES AUX COLLABORATEURS

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

LES DÉMARCHES ENVIRONNEMENTALES DE MY MONEY GROUP

L'industrie financière a longtemps pâti d'une image négative, considérée comme un soutien aux industries polluantes, sans forte sensibilisation à son rôle en matière d'écologie. Bien que les activités sociales de ses entités, ne comportent aucune activité polluante ou classée comme étant à risque, le Groupe a fait le choix d'assumer une politique environnementale citoyenne.

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

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

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

- la poursuite de la promotion du financement des véhicules électriques et hybrides par Sorefi et Somafi-Soguafi, entreprise depuis 2018 à travers la marque « L'Electrik » by Sorefi ou « L'Electrik » by Somafi-Soguafi ;

- le maintien dans la grille des véhicules de société à destination des collaborateurs éligibles, de véhicules hybrides et électriques bénéficiant d'une enveloppe budgétaire revalorisée ;

- la mise en place sur le second semestre 2020, d'une solution de signature électronique des contrats de crédit affecté à destination des particuliers et des prêts personnels, permettant au-delà des gains de productivité (opérationnel et contrôle) une réduction importante de la consommation de papier et d'encre, tant pour la Société que pour la clientèle ;

- le déploiement de formulaires de demande en ligne et de téléchargement de pièces dans l'espace client des sites internet, réduisant les déplacements de la clientèle ;

- la diffusion, via le réseau social Facebook pour les sociétés Sorefi et Somafi-Soguafi, de contenus mettant en avant des comportements citoyens (économie d'énergie, recyclage, astuces anti-gaspillages etc.) ;

- la préconisation en interne de l'utilisation de moteurs de recherche vertueux (« Lilo »).

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

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

- La possibilité de choisir la signature électronique de son offre de prêt en regroupement de crédits avec garantie hypothécaire (1ère banque spécialisée à proposer ce service en France), avec un taux d'adhésion supérieur à 70 %, un gain de productivité pour les équipes opérationnelles, et un délai de financement réduit considérablement pour le client. Avec une volonté d'étendre ce service à son offre de prêt en regroupement de crédits sans garantie hypothécaire en 2022.

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

En créant en 2018, une société de crédit foncier, MMB SCF, le Groupe s'est doté d'une entité lui permettant de se refinancer directement sur les marchés financiers. Les instances dirigeantes du Groupe envisagent à terme, et au regard de la composition de son collatéral, d'intégrer la composante environnementale dans la structuration de ses émissions obligataires auprès d'investisseurs institutionnels.

Le Groupe souhaite intégrer les critères environnementaux, sociétaux et de gouvernance (ESG) au cœur de son développement et de ses activités pour les années à venir. Il a ainsi lancé en 2021 une initiative afin de développer une offre de financements verts à travers sa ligne d'activité "Commercial Real Estate". Le Groupe s'est fixé un objectif de 5% de financement vert sur tout nouveau volume 2022.

My Money Bank, à travers sa marque My Partner Bank, est une banque experte sur le marché du financement des professionnels de l'immobilier. A travers son offre « green », elle a la volonté de proposer à ses clients un financement vert et solidaire. A cet égard, elle a développé une offre de services leur permettant d'accéder à des partenaires greentechs, (tels que Ethiket, Longevity Partners, Sitowie, Gesophy, Neo Eco) de les mettre en contact avec des entités ou organismes susceptibles de leur attribuer des aides ou des subventions ou/et de faire des dons à des associations ou des sociétés œuvrant pour la transition énergétique et des initiatives solidaires.

Cette offre s'adresse à nos clients professionnels de l'immobilier (marchands de biens, promoteurs) sur l'ensemble des classes d'actifs (résidentiel, bureaux, commerce, logistique), en Ile de France et dans les principales villes françaises. Elle est destinée au financement de projets verts, qu'ils intègrent des travaux permettant une baisse des consommations énergétiques ou des émissions de CO2 de bâtiments ou qu'ils visent à une mise en conformité avec les dernières réglementations environnementales.

Cette offre de financement est structurée autour d'une proposition de services dédiés et différenciants qui permettent à nos clients d'être accompagnés dans les différentes composantes de projets à caractère vert.

De plus, la ligne d'activité "Commercial Real Estate" a développé, en interne en fin d'année 2021, un modèle de notation ESG permettant de mesurer les caractéristiques Environnementale, Sociale et de Gouvernance (critères extra-financiers) pour chaque opération immobilière financée. Ce modèle de notation sera progressivement utilisé pour toute nouvelle opération en 2022.

Cet outil de notation doit contribuer à l'amélioration de la gestion et du pilotage des risques ESG au sein de la banque.

A) LA NON-ADAPTATION DE L'ACTIVITÉ AUX ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX

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

1. Une politique de performance énergétique des locaux

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

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

Au regard des seuils établis par le décret n° 2013-1121 du 4 décembre 2013, à savoir (i) un effectif excédant 250 personnes et (ii) un chiffre d'affaires dépassant 50 millions d'euros ou un total bilan excédant 3 millions d'euros, la société My Money Bank, membre du Groupe, est assujettie à l'obligation de faire réaliser un audit énergétique de son activité tous les quatre ans.

Cette obligation est instituée par l'article 40 de la loi n° 2013-619 du 19 juillet 2013 « portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine du développement ».

A ce titre, la société SINTEO a réalisé un audit énergétique NF EN 16247-1 et -2 tant à Paris (Tour Europlaza), le 19 janvier 2016 qu'à Nantes (Bâtiment Alaska et Idaho), le 23 février 2016. Le Groupe travaille actuellement avec un prestataire dans le cadre du Décret « Tertiaire » qui procédera à un audit énergétique et accompagnera le Groupe sur les engagements de réduction énergétique qui seront décidés à l'issue de l'audit.

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

• Consommation d'énergie - Mesures prises pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables

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

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

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

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

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

Compte tenu du contexte de crise sanitaire et du recours au télétravail massif privilégié par le Groupe, notamment en métropole, la consommation d'électricité s'est trouvée de facto diminuée et les initiatives de réduction d'énergie électrique ont été limitées.

Au cours de l'exercice 2021, la consommation d'électricité¹ de l'ensemble des entités du Groupe a été de 1 696 154 kWh contre 1.092.915 kWh en 2020, soit l'équivalent en termes de rejet de gaz à effet de serre de 892,37 tonnes eq.CO2 en 2021 et 326 tonnes eq.CO2 en 2020. Cette augmentation s'explique notamment par le fait que la consommation d'électricité de la Banque des Caraïbes n'était pas incluse dans la donnée pour l'exercice 2020.

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

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

La consommation de carburant² au cours de l'exercice 2021 pour l'ensemble des sociétés du Groupe³ a été équivalente à un rejet de gaz à effet de serre de 261,54 tonnes de CO2 contre 329,66 tonnes de CO2 en 2020. Cette diminution s'explique notamment par le fait que trois véhicules de la flotte automobiles de la société SOMAFI-SOGUAFI ont été cédés en 2021. De plus, un autre véhicule de la flotte n'a pas été utilisé sur l'exercice 2021. Enfin, les nombreux confinements liés à la crise du Covid-19, décidés par le gouvernement en 2021 dans les départements d'Outre-Mer, ont entraîné une réduction des déplacements dans ces départements.

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

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

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

¹ Voir la méthodologie de calcul dans la partie « V. Rappels et informations générales ».

² Voir la méthodologie de calcul dans la partie « V. Rappels et informations générales ».

³ Ces données n'incluent pas les données de la Banque des Caraïbes (représente 12,2% des effectifs du Groupe).

2. Une politique de consommation responsable

- **Le papier**
Compte tenu de la nature des activités sociales, la consommation de matières premières porte quasi- exclusivement sur le papier. Depuis 2017, le Groupe a entrepris des mesures de réduction de consommation de papier, par la mise en place de solutions digitalisées des échanges d'information, de la signature électronique des contrats d'un pool d'impression à badge, programmé pour effacer au bout de 8 heures les travaux d'impression non récupérés par les collaborateurs.

Le dispositif de « bureau universel » pour le traitement numérique de la documentation des clients et prospects, les solutions de signature électroniques mise en place en 2020 s'inscrivant dans la dynamique de digitalisation de notre Groupe, ont concouru à la réduction de la consommation de papier. Le télétravail privilégié par le Groupe en 2020 et 2021 face à la crise sanitaire Covid-19 y a également fortement contribué. Dans la même perspective, le lancement des projets de signatures électroniques pour la métropole et les entités DOM vise à s'affranchir de l'impression papier.

• Matériel informatique

My Money Group encourage les démarches d'achats et de gestion responsables du matériel informatique. A titre d'exemple, équipement de la plus grande partie des ordinateurs du personnel, d'écrans à faible consommation et recyclage des cartouches d'encre usagées.



• Lutte contre le gaspillage alimentaire

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

Et il a également réduit les portions servies aux convives, dans le cadre de la lutte contre le gaspillage alimentaire.

B) LES RISQUES PHYSIQUES LIÉS AUX ÉVÈNEMENTS CLIMATIQUES VIOLENTS

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

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

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

My Money Group en tant qu'employeur responsable, veille à garantir la sécurité physique et psychologique de ses collaborateurs.

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

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

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

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

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

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

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

- assurer la sécurité et la protection du personnel et des biens ou actifs,
- minimiser l'impact sur les clients ou la perte économique potentielle,
- maintenir les fonctions critiques de l'activité et la conformité avec la réglementation,
- restaurer l'environnement de travail.

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

- l'évaluation des risques liés à la localisation et aux spécificités techniques de chacun des sites,
- l'analyse d'impact des sinistres potentiels sur les activités,
- la mise en place et respect de mesures préventives,
- l'élaboration et la mise à jour des plans de secours informatique et de continuité d'activité,
- la gestion de crise et le déclenchement des plans de secours et de continuité d'activité,
- la continuité des prestations essentielles externalisées et des fournisseurs clés,
- la formation continue du personnel avec un support actualisé fin 2020 pour tenir compte de l'évolution des stratégies de repli, fortement modifiées suite à la crise sanitaire,
- la vérification des plans par des exercices périodiques,
- l'évaluation périodique du plan de continuité (auto-évaluation, missions de l'Audit Interne).

Lors de la dernière mise à jour de la Police Continuité Groupe effectuée en juillet 2021, une description du plan de réponse à incident Cyber y a été insérée. L'objectif était de le renforcer et de le porter à la connaissance de l'ensemble des parties prenantes afin de les impliquer et de rendre plus efficace le dispositif mis en place. Cette mise à jour s'est accompagnée de la réalisation d'exercices permettant de le tester et de s'assurer qu'il était maîtrisé par les principaux participants. Ces exercices incluaient des tests de contact à destination des collaborateurs de certaines directions dans l'hypothèse où tout l'IT du Groupe serait hors service, notamment à la suite d'une attaque Cyber.

Sous l'autorité des dirigeants de chaque entité du Groupe concernée, un responsable du plan d'urgence et de poursuite d'activité est chargé de la maintenance des plans, de la formation des collaborateurs et de l'exécution des exercices. Son action est supervisée par le responsable du PUPA de l'ensemble des entités du Groupe.

• Gestion de la crise sanitaire liée au Covid-19

Dans le contexte de la crise sanitaire relative à l'épidémie du Covid-19, le Groupe a activé les dispositions de son plan de continuité d'activité, incluant le recours massif au télétravail et la fermeture des sites. Le dispositif de télétravail d'envergure a été permis par un environnement technologique performant et un accompagnement structuré des collaborateurs. Il n'a pas été identifié d'impact financier majeur, les activités sociales ayant pu être maintenues dans un marché toutefois peu porteur.

• La gestion des risques portant sur nos clients

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

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

Fort de l'expérience des solutions mises place lors d'événements climatiques violent, tel le passage de l'ouragan Irma qui a ravagé une partie des Caraïbes fin 2017, le Groupe démontre sa capacité à faire face à des situations inédites et à assurer la prise en compte de l'intérêt des clients concernés.

Ainsi, la filiale Somafi-Soguafi directement impactée a pu déployer une plateforme téléphonique avec une équipe de collaborateurs dédiés et a su apporter les moyens humains et technologiques nécessaires pour faire face l'urgence et répondre aux besoins de ses partenaires et de ses clients, avec pour ces derniers, des suspensions d'échéances ou l'annulation de frais de retard au regard de leur situation personnelle.

Illustrant l'une des quatre principales valeurs, « s'adapter » du Groupe, cette initiative a été unanimement saluée par les clients bénéficiaires.

Il est à noter que dans le contexte de pandémie Covid-19, le Groupe s'est efforcé d'apporter davantage de vigilance et de bienveillance aux situations de fragilité de ses clients. Les éventuels rejets de réaménagement faisant l'objet d'un second niveau d'évaluation avec les collaborateurs chargés de la protection de la clientèle ou de la conformité.



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

04

Contexte

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

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

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

L'alignement permet de définir, pour une activité éligibile spécifique, la part pouvant être considérée comme « verte » selon le règlement. Cela implique que cette activité respecte les exigences énumérées spécifiquement pour celle-ci, par secteur (les critères techniques) ; mais aussi que l'activité, en contribuant positivement à un des objectifs environnementaux, ne nuise pas aux 5 autres (principe DNSH – « Do not significant harm »), et que des garanties sociales minimales soient respectées. En juillet 2021, la liste des activités éligibles et les critères techniques d'alignement ont été publiés pour les deux premiers objectifs : l'atténuation et l'adaptation au changement climatique. L'acte délégué relatif à l'article 8, publié en décembre 2021, a précisé le contenu et les modalités de publication des indicateurs.

Le règlement s'applique aux entreprises soumises à la publication de la Déclaration de Performance Extra-Financière (DPEF) en application de la NFRD⁴ selon ces différentes phases :

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

Reporting de My Money Group

L'activité de My Money Group consiste à recevoir du public des dépôts ou d'autres fonds remboursables et à octroyer des crédits pour son propre compte. A ce titre, My Money Group doit répondre au règlement Taxonomie en tant qu'entreprise financière et doit publier les indicateurs clés de performance qui ont été définis pour les établissements de crédit. L'essentiel des activités de My Money Group est concentré sur la clientèle des particuliers, notamment à travers le regroupement de crédits. Le Groupe travaille également avec des entreprises (offre de financement pour les professionnels de l'immobilier ou financement spécialisé dans les Départements d'Outre-Mer) mais ses expositions sont bien moindres et la grande majorité de ces entreprises ne sont elles-mêmes pas soumises au reporting Taxonomie (car n'étant pas soumises aux obligations de publication de la NFRD).

De même, les expositions aux collectivités locales sont marginales. Les expositions aux contreparties visées par la Taxonomie pour My Money Group sont donc très largement concentrées sur les ménages. La part « éligible » repose donc pour l'essentiel sur les regroupements de crédits immobiliers hypothécaires des particuliers.

Les résultats du reporting 2021 sont synthétisés dans le tableau ci-dessous. En conformité avec le règlement Taxonomie et les recommandations de l'EBA, les montants sont reportés en valeur comptable brute (au 31/12/2021) et correspondent aux montants reportés dans le reporting FINREP. Quelques précisions méthodologiques sont apportées plus bas.

⁴ La Non Financial Reporting Directive (NFRD) demande aux grandes entreprises qui sont des entités d'intérêt public dépassant, à la date de clôture de leur bilan, le critère du nombre moyen de 500 salariés sur l'exercice d'inclure dans le rapport de gestion une déclaration non financière. Pour les expositions aux entreprises, le reporting Taxonomie d'intègre au numérateur que les expositions aux entreprises soumises à cette Directive.

	Montants (€m)	% de l'actif total du bilan	% éligible
Total des actifs du bilan	7 833	100%	
Expositions aux contreparties visées par la Taxonomie	4 852	62%	
Expositions aux entreprises non soumises aux obligations de publication de la NFRD	2 066	26%	
Prêts Interbancaires à vue	357	5%	
Portefeuille de négociation	7	0%	
Expositions aux administrations centrales, banques centrales et émetteurs supranationaux	85	1%	

	Montants (€m)	% de l'actif inclus au dénominateur	% éligible
Total des actifs entrant dans le calcul des ratios	7 741	100%	
Expositions aux contreparties visées par la Taxonomie	4 852	63%	42%
dont expositions aux entreprises soumises aux obligations de publication de la NFRD	245	3%	1%
dont exposition aux ménages	4 564	59%	41%
dont expositions aux collectivités locales	43	1%	0%
Expositions aux entreprises non soumises aux obligations de publication de la NFRD	2 066	27%	
Expositions aux dérivés	92	1%	
Prêts Interbancaires à vue, trésorerie et autres actifs ⁵	731	9%	

Le Groupe va commencer à travailler en 2022 sur l'analyse de l'alignement de ses expositions, notamment celles aux particuliers (regroupement de crédit hypothécaire et crédit automobile). Ces analyses permettront également d'alimenter les réflexions du Groupe sur l'intégration de critères environnementaux (et plus largement ESG) dans ses relations avec ses clients et contreparties et dans les processus de conception des produits et services de la banque. D'ores et déjà, la filiale My Money Bank, au travers de son activité de financement des professionnels de l'immobilier, propose une offre verte permettant de soutenir les projets de rénovation ou d'acquisition de bâtiments moins émetteurs de CO2, en ligne avec l'orientation des financements vers des activités plus durables au sens de la Taxonomie Européenne. De la même façon, les filiales ultramarines Sorefi et Somafi-Soguafi promeuvent le financement de véhicules hybrides et électriques via la marque « l'Electrik » (voir la section dédiée de la DPEF).

The left half of the image features a close-up, high-angle view of teal-colored water with intricate, shimmering ripples and small waves. The right half is a solid, uniform teal background.

**RAPPELS
ET INFORMATIONS
GÉNÉRALES**

05

• **Périmètre de la présente déclaration :**

Le périmètre de la présente déclaration est celui de la consolidation formée par la compagnie financière holding Promontoria MMB et l'ensemble de ses filiales opérationnelles existantes au 31 décembre 2021, à savoir :

- My Money Bank,
- Banque des Caraïbes,
- Somafi-Soguafi,
- Sorefi,
- SLMB,
- Immobilière Alcor et Cie,
- MMB SCF,
- BESV Courtage.

• **Pertinence des données communiquées :**

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

• **Description des politiques appliquées :**

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

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

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

Toutes les entités de My money Groupe sont prises en compte.

• **Indicateurs sociaux :**

Net promoter Score

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

Répartition des salariés par âge et moyenne d'âge

Les graphiques représentant la répartition des salariés présents au 31 décembre 2021 par âge et sexe comprennent les collaborateurs des sociétés My Money Bank, ses filiales d'Outremer et de la Banque des Caraïbes, à l'exception des stagiaires et mandataires sociaux.

Nombre total d'heure de formation

Le nombre total d'heures de formation comprend les formations effectuées par l'ensemble des salariés de My Money Bank et ses filiales et de la Banque des Caraïbes, hors alternants et stagiaires.

Nombre de recrutements (CDD, CDI)

Le nombre de recrutements comprend les recrutements des salariés de My Money Bank et ses filiales et de la Banque des Caraïbes, hors alternants et stagiaires. Un collaborateur étant embauché pour plusieurs contrats dans la même entité au sein de l'exercice (succession de CDD ou passage en CDI suite à un CDD) n'est compté qu'une seule fois.

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

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

• **Indicateurs énergétiques :**

Consommation d'électricité -

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

Consommation d'électricité - La consommation d'électricité de l'ensemble des sociétés du Groupe, a été calculée sur la base des facturations émises pour l'année 2021.

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

Facteurs ADEME 2019/2020 - Electricité - Mix moyen - Consommation

France continentale	0,0599 kgCO2e/kWh
Réunion	0,78 kgCO2e/kWh
Guyane	0,957 kgCO2e/kWh

Consommation de carburant -

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

Essence - Supercarburant sans plomb (95, 95-E10, 98) - France continentale	2,7 kgCO2e/litre
Essence - Supercarburant sans plomb (95, 95-E10, 98) - Réunion	2,9 kgCO2e/litre
Essence - Supercarburant sans plomb (95, 95-E10, 98) - Guyane	2,84 kgCO2e/litre
Diesel - Gazole non routier - Réunion	3,04 kgCO2e/litre
Diesel - Gazole non routier - Guyane	2,95 kgCO2e/litre
Diesel - Gazole non routier - France continentale	3,16 kgCO2e/litre

TABLEAU DE SYNTHÈSE EXERCICE 2021

• Taxonomie

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

• « Prêts immobiliers résidentiels » : pour My Money Group, ces prêts concernent les rachats et regroupements de crédits hypothécaires. Il a été considéré que le regroupement de plusieurs crédits par My Money Group (y compris non immobiliers) s'intégrait à cette catégorie d'actif, tant qu'une hypothèque était existante. La construction et les activités immobilières étant directement visées par la Taxonomie pour les objectifs climatiques, ces montants sont reportés comme éligibles.

• « Véhicules à moteur » : pour My Money Group, ces prêts correspondent aux prêts automobiles. Ces prêts constituent une part importante de l'activité de prêts aux particuliers pour les filiales en Outre-mer de My Money Group. Cependant, en conformité avec le règlement délégué (UE) 2021/2178, seuls les encours produits après 2022 seront à reporter. Le portefeuille actuel n'a donc pas été compté dans le calcul des actifs éligibles.

• « Autres » : les autres prêts ne sont pas affectés et les clients peuvent en disposer comme bon leur semble et il est notamment impossible à l'heure actuelle d'identifier les prêts « à la rénovation de bâtiments ». Ces encours non affectés ne sont donc pas éligibles.

Concernant les collectivités locales (« financement d'administrations locales »), une partie des financements de la Banque des Caraïbes y est exposée. Ces financements sont cependant minoritaires et concernent principalement des prêts non dédiés (crédit trésorerie) aux hôpitaux, communes et communautés de communes. Il a été considéré qu'il ne s'agissait pas de financements spécialisés et ces montants ont été considérés comme non éligibles.

Enfin, concernant les entreprises, la majorité des activités de My Money Group se concentre sur des TPE/PME, ce qui explique la faible exposition aux entreprises NFRD (« Entreprises financières et non financières soumises aux obligations de publication de la NFRD ») et la faible part d'éligibilité au sein du portefeuille entreprises. La majorité du montant découlant des expositions aux entreprises NFRD repose sur les titres de créances dans lesquels le Groupe investit notamment pour la gestion de sa liquidité. Les contreparties de ces investissements n'ayant pas encore publié leurs ratios d'éligibilité, l'éligibilité de ces titres de créances n'a pas pu être reportée (en conformité avec la Q12 des FAQs de la Commission Européenne⁶).

• Choix de l'organisme tiers indépendant

La société Promontoria MMB a désigné KPMG S.A. en qualité d'organisme tiers indépendant chargé de vérifier, conformément aux dispositions de l'article R.225-105-2 du Code de commerce, la conformité de la présente déclaration de performance extra-financière ainsi que la sincérité des informations contenues pour l'exercice 2021. Le rapport établi par KPMG en sa qualité d'organisme tiers indépendant figure en Annexe de la présente déclaration de performance extra-financière.

Catégorie	Risques extra-financiers	Politiques/Actions mises en œuvre en 2021	Indicateurs N-1 (arrêté au 31 décembre 2020)	Indicateurs N (arrêté au 31 décembre 2021)	Pages
SOCIAL	Manque d'attractivité et rétention des talents	* Politique de recrutement : lancement en 2021 d'une politique de coopération « My Best Colleague »	<u>Nombre de recrutements :</u> My Money Bank : 21 CDI et 5 CDD, Filiales Outre-mer : 9 CDI et 3 CDD, My Partner Bank : 9 CDI et 3 CDD	<u>Nombre de recrutements :</u> My Money Bank : 54 CDI et 10 CDD, Filiales Outre-mer : 8 CDI et 3 CDD, Banque des Caraïbes : 17 CDI et 10 CDD	Page 17
		* Politique de rémunération : - 97% des salariés ont bénéficié d'une augmentation de salaires - réduction de l'écart salarial entre hommes et femmes	<u>Effectif total et répartition par âge et par sexe - moyenne d'âge des salariés :</u> Voir graphiques dans la DPEF <u>Équité salariale hommes - femmes</u> 87 points sur 100 pour l'exercice N-2	<u>Effectif total et répartition par âge et par sexe - moyenne d'âge des salariés :</u> Voir graphiques dans la DPEF <u>Équité salariale hommes - femmes</u> 90 pour MMB, 89 pour Semafi-Sogaf, 85 pour Sorefi, 84 pour la BOC	Page 18 Page 18
		* Rétention des talents : développement du dispositif de reconnaissance	<u>Nombre d'awards attribués :</u> Près de 180 « awards » attribués	<u>Nombre d'awards attribués :</u> Près de 250 « awards » attribués	Page 19
		* Formation et accompagnement : augmentation du total d'heures de formation	<u>Nombre total d'heures de formation :</u> 5 900 heures de formation	<u>Nombre total d'heures de formation :</u> 26 994 heures de formation	Page 20
	Diminution de l'engagement des salariés	* Revue de performance : maintien de la solution « Talentsoft » pour le suivi de performance et des objectifs individuels * Dialogue social et accords collectifs : Engagement de négociation d'accords relatifs à des thèmes majeurs (l'équilibre travail, temps de travail, intéressement) - finalisation prévue courant 2022 * Santé et sécurité : Premier sondage lancé sur le ressenti des salariés concernant le télétravail	NA	<u>Net Promoter Score</u> Augmentation de 26 points par rapport à l'année à 2020	Page 24
	Diversité et égalité des chances	* Mesures en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (nombre de salariés déclarés détenteurs d'une RQTH) * Dispositif « Ombuds » d'alerte et de médiation interne	<u>Nombre de salariés déclarés détenteurs d'une RQTH :</u> Total de 13 salariés	<u>Nombre de salariés déclarés détenteurs d'une RQTH :</u> Total de 17 salariés	Page 25 Page 29
SOCIAL	La distribution responsable des produits	* Cartographie des risques avec suivi périodique			Page 26
		* Dispositif de veille juridique et réglementaire : maintien du suivi trimestriel du Risque Appétite des entités réglementées * Formation des collaborateurs et des intermédiaires : mise en place et suivi de modules renforcés (anticorruption, LCB-FT et sanctions économiques)	NA	<u>Pourcentage des collaborateurs ayant suivi le module de formations :</u>	Page 27 Page 27

⁶ How should financial and non-financial undertakings report Taxonomy-eligible economic activities and assets in accordance with the Taxonomy Regulation Article 8 Disclosures Delegated Act?

		<ul style="list-style-type: none"> Dispositifs de lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme, la corruption, l'évasion fiscale : poursuite de l'harmonisation des polices et procédures au sein du Groupe Dispositif « Ombuds » d'alerte et de médiation interne 		91% des collaborateurs (100% au 1 ^{er} trimestre 2022)	<p>Pages 28 et suivantes</p> <p>Page 29</p>
	La protection des données et la cybersécurité	<ul style="list-style-type: none"> Mesures en faveur de la protection des données et de la sécurité informatique : renforcement de l'homogénéisation et de consolidation des processus Un délégué à la protection des données (DPO) pour chaque entité réglementée Existence d'un Comité Data Privacy Groupe 	<p>Pourcentage de collaborateurs ayant suivi le module e-learning dédié à la sensibilisation au RGPD</p> <p>90% des salariés formés</p> <p>100% des membres des différents Conseils d'administration du Groupe</p>	<p>Pourcentage de collaborateurs ayant suivi le module e-learning dédié à la sensibilisation au RGPD</p> <p>86% des collaborateurs (94% à l'horizon du 1^{er} trimestre 2022)</p>	Pages 31 et suivantes
	La performance informatique	<ul style="list-style-type: none"> Déploiement d'un dispositif digitalisé d'octroi de crédit dans le cadre du financement des professionnels de l'immobilier 	N/A	N/A	Page 32

ENVIRONNEMENT	La non adaptation de l'activité aux enjeux environnementaux	<ul style="list-style-type: none"> Développement d'un modèle de notation ESG permettant de mesurer les caractéristiques Environnementales, sociales et Gouvernance sur la ligne d'activité « Commercial Real Estate » Politique de performance énergétique des locaux Mesures pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables 	<p><u>Émissions de CO2 liées aux consommations d'électricité :</u></p> <p>1.092.915 kWh, soit 526,85 tonnes de CO²</p> <p><u>Émissions de CO2 liées aux déplacements professionnels (voiture) :</u></p> <p>Emission de 329,66 tonnes de CO² associées aux déplacements professionnels</p>	<p><u>Émissions de CO2 liées aux consommations d'électricité :</u></p> <p>1.696.154 kWh, soit 892,37 tonnes eq. CO²</p> <p><u>Émissions de CO2 liées aux déplacements professionnels (voiture) :</u></p> <p>Emission de 261,54 tonnes de CO² associées aux déplacements professionnels (hors Banque des Caraïbes)</p>	<p>Page 35</p> <p>Pages 36 et 37</p>
	Les risques physiques liés aux événements climatiques violents	<ul style="list-style-type: none"> Dispositifs d'adaptation en cas d'alerte météorologique : 	suivi et mise à jour périodiques du plan d'urgence et de poursuite d'activité (PUPA)	suivi et mise à jour périodiques du plan d'urgence et de poursuite d'activité (PUPA)	Pages 38 à 40



**ANNEXE :
RAPPORT DE L'ORGANISME
TIERS INDÉPENDANT**

05



Contact : communication@mymoneygroup.com