



Pacte mondial des Nations Unies

Communication sur le Progrès
du **Crédit Mutuel Arkéa**

Cette communication sur le progrès présente les actions et progrès menés par le Crédit Mutuel Arkéa en 2015.

Septembre 2016

Edito du Président

« En adhérant au Pacte Mondial des Nations Unies en décembre 2015, Crédit Mutuel Arkéa a souhaité marquer son engagement autour de 10 principes qui lui sont chers et qu'il souhaite partager avec l'ensemble de ses parties prenantes, internes et externes, en cohérence avec ses valeurs de banque coopérative et mutualiste.

En mettant en ligne cette première COP, je réaffirme l'engagement de Crédit Mutuel Arkéa vis-à-vis du Global Compact et souhaite apporter des preuves concrètes de l'intégration de ces 10 principes au cœur de la stratégie de notre groupe et dans l'exercice quotidien de nos métiers. »

Jean-Pierre Denis
Président du Conseil d'administration
du Crédit Mutuel Arkéa

La Responsabilité Sociétale au cœur de la stratégie du Crédit Mutuel Arkéa

Le Crédit Mutuel Arkéa est un groupe bancaire français coopératif et mutualiste, dont le siège social est basé à Brest, dans le Finistère. Il regroupe les fédérations du Crédit Mutuel de Bretagne, du Sud-Ouest et du Massif Central, ainsi qu'une vingtaine de filiales spécialisées présentes sur le territoire national et en Belgique (Fortuneo, Financo, Monext, Leasecom, Suravenir, etc..)¹.

Le Crédit Mutuel Arkéa appartient à ses sociétaires qui sont à la fois actionnaires et clients. Il se développe en restant fidèle à son modèle de banque territoriale de proximité, au service de l'économie réelle. Employant plus de 9 000 salariés, Crédit Mutuel Arkéa possède un rôle sociétal majeur sur ses territoires d'implantation, en tant qu'entrepreneur historique de la banque et de l'assurance, mais également par les relations qu'il entretient avec l'ensemble de ses parties prenantes.

Le Crédit Mutuel Arkéa s'est doté, en 2015, d'une nouvelle stratégie en matière de Responsabilité Sociétale d'Entreprise, validée par les instances de gouvernance du groupe. Cette stratégie, élaborée suite à une autoévaluation des différents piliers de la Responsabilité Sociétale et à une démarche d'écoute des parties prenantes du groupe, a pour ambition de conforter son positionnement d'acteur engagé en faveur de l'économie de demain et de l'avenir de ses territoires.

Les parties prenantes associées à la définition de la stratégie RSE



Face aux transformations profondes et durables de la société et à leurs impacts sur ses métiers, le Crédit Mutuel Arkéa a choisi de se concentrer sur :

- Le soutien aux précurseurs, ceux qui auront un effet d'entraînement dans la réussite de ces transformations, dans 4 domaines : la transition énergétique, l'économie circulaire, l'entrepreneuriat sociétal et l'économie du partage ;

¹ Voir profil du groupe en annexe.

- L'intégration de ces 4 domaines au cœur de ses métiers, offres de produits et services, procédures de l'ensemble de ses entités, pour accompagner ses clients et sociétaires dans ces enjeux ;
- L'accompagnement des sociétaires et clients fragilisés par les transformations sociétales ;
- L'exemplarité du groupe en matière d'empreinte environnementale et de Ressources humaines ;
- Tout cela dans un esprit de coopération et de co-construction avec ses parties prenantes.

Pleinement intégrée dans les objectifs du nouveau projet stratégique du groupe, Arkéa 2020, cette stratégie RSE a pour ambition de faire du Crédit Mutuel Arkéa un acteur engagé en faveur de l'économie de demain, qui accompagne l'ensemble de ses parties prenantes dans ces évolutions sociétales.

La mise en œuvre de cette stratégie RSE passe par le développement de nouvelles offres, de nouveaux services, bancaires ou extra-bancaires, et constitue ainsi un réel levier d'innovation et de développement pour le groupe.

Elle lui permet d'adapter et de pérenniser son modèle économique dans un environnement en pleine mutation. En apportant des solutions à ses parties prenantes, le Crédit Mutuel Arkéa leur offre la possibilité de s'adapter elles aussi à ces enjeux et permet ainsi une création de valeur partagée avec les acteurs de ses territoires.

LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE AU CREDIT MUTUEL ARKEA

Une démarche axée sur la coopération
Un vecteur de performance

4 secteurs prioritaires

sur lesquels nous investissons et que nous intégrons dans nos propres pratiques et nos métiers



Rapport de progrès du Crédit Mutuel Arkéa

Le Crédit Mutuel Arkéa a adhéré au Pacte Mondial des Nations Unies le 23 décembre 2015, motivé par la volonté de toujours mieux intégrer les dix principes de l'organisation dans sa stratégie d'entreprise, sa culture et ses activités.

A ce titre, nous nous engageons à communiquer annuellement sur nos actions dans le but de consolider et d'améliorer, en continu, nos pratiques sur les thèmes du Pacte Mondial : les droits de l'Homme, les normes internationales du travail, l'environnement et la lutte contre la corruption.

Ce rapport de progrès présente les actions menées par le Crédit Mutuel Arkéa au cours de l'année 2015.

Droits de l'Homme

Principe 1 : Les entreprises sont invitées à promouvoir et à respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme.

Principe 2 : Les entreprises sont invitées à veiller à ne pas se rendre complices de violations des droits de l'homme.

L'essentiel des activités du Crédit Mutuel Arkéa s'exerçant sur le territoire français et belge, nos activités et notre périmètre géographique d'opération limitent fortement les risques inhérents à ces principes.

Néanmoins, le Crédit Mutuel Arkéa y est particulièrement attentif. Son engagement en faveur du respect et de la protection des droits de l'Homme en interne se traduit par ses actions portant sur **l'égalité professionnelle, l'amélioration des conditions de travail, de formation et de recrutement de ses salariés, de la qualité de vie au travail et la prévention des risques professionnels**. La plupart de ces thèmes sont présentés dans le paragraphe dédié au respect des normes internationales du travail.

L'organisation des ressources humaines assure une présence forte sur le terrain, en appui des responsables hiérarchiques et à l'écoute des salariés. Plus de 150 collaborateurs sont ainsi répartis dans les différentes entités du groupe et mettent en œuvre la politique sociale de l'entreprise. Elles garantissent à leur niveau, le respect du droit du travail et la bonne application des dispositions conventionnelles ; elles privilégient l'échange et la concertation lors des entretiens avec les collaborateurs (entretiens lors des périodes d'essai, de titularisation, des points carrières ou entretiens d'orientation professionnelle...).

Concernant la **formation de ses salariés**, le groupe maintient un niveau d'engagement élevé : **le budget alloué à la formation représentait 4,4% de la masse salariale en 2015**. Elle constitue une ressource fondamentale pour s'adapter aux transformations, développer les compétences, faciliter la carrière professionnelle des collaborateurs et contribuer ainsi à une meilleure efficacité de l'entreprise.

Le Crédit Mutuel Arkéa développe un plan de formation qui regroupe l'ensemble des actions financées par l'entreprise pour accompagner la stratégie d'entreprise, faciliter

l'adaptation à l'emploi, favoriser les évolutions professionnelles en adéquation avec les volontés des salariés et entretenir la motivation des collaborateurs.

En complément, il propose les dispositifs suivants : la Validation des acquis et de l'expérience (VAE), le Compte Personnel de Formation (CPF), le Congé individuel de formation (CIF) ainsi que le Comité paritaire de gestion du CIF (COPARCIF).

Les chiffres clés de la formation en 2015

Masse salariale investie dans la formation (euros)	16 671 583
% de la masse salariale dédiée à la formation	4,4 %
Nombre de salariés ayant suivi au moins une formation	6 245
% de salariés formés	67 %
Nombre d'heures totales consacrées à la formation des salariés	150 544
Nombre moyen d'heures de formation par an et par salarié ayant suivi une formation	24

En externe, son engagement en faveur des droits de l'homme est axé sur ses **relations avec ses fournisseurs et sous-traitants**, ainsi que sur ses actions dans le domaine de **l'inclusion bancaire et de l'accès au logement**.

La politique Achats intègre des critères sociaux et sociétaux dans le choix de ses prestataires, en cohérence avec les exigences que le groupe s'impose en interne. Certains fournisseurs et sous-traitants peuvent ainsi être favorisés sur la base de critères tels que la politique de rémunération des salariés, les plans de formation mis en place pour favoriser leur évolution ou prévenir les risques. La quasi-totalité des prestataires et fournisseurs du groupe se trouvant en France, les questions liées aux droits de l'Homme concernent principalement le respect du droit du travail. Les contrats avec les fournisseurs et prestataires intègrent des clauses relatives au respect du droit du travail.

Le Crédit Mutuel Arkéa souhaite, par **l'inclusion bancaire**, accompagner ses clients et sociétaires fragilisés financièrement en impliquant ses salariés et administrateurs et en faisant évoluer ses offres et ses métiers. Depuis de nombreuses années, des dispositifs ont été mis en place pour aider les sociétaires en situation difficile et leur **faciliter l'accès aux services bancaires**.

L'association Ark'ensol Entraide a ainsi pour objectif d'aider les personnes en difficulté passagère grâce à trois leviers d'action : l'aide aux emprunteurs, les micro-crédits personnels, et le dispositif « comptes sensibles » (extourne de frais d'intervention). L'aide aux emprunteurs en difficulté consiste en une prise en charge ponctuelle, jusqu'à 50% et durant une période pouvant aller jusqu'à six mois (prorogeable une fois), des échéances de prêts de sociétaires qui, pour diverses raisons, connaissent des difficultés temporaires pour rembourser leurs crédits. **En 2015, 114 familles ont été aidées pour un montant de 273 500 euros.**

Ark'ensol Entraide propose également, par l'intermédiaire de ses partenaires, des micro-crédits personnels, jusqu'à 3 000 euros. Ces prêts s'adressent à des personnes pour lesquelles l'accès au crédit « traditionnel » est difficile. Dans le cadre d'un

accompagnement social, ces micro-crédits peuvent financer l'acquisition ou l'entretien d'un véhicule, de l'équipement ménager, favoriser l'autonomie, l'accès au logement ou encore des projets de cohésion familiale. **En 2015, 436 micro-crédits personnels ont été accordés pour un montant total de plus de 990 000 euros.**

Le suivi des comptes sensibles permet au Conseil d'administration des Caisses locales de réaliser une extourne de frais pour les sociétaires ayant plus de 200 € de frais mensuels et une absence de prélèvement au-dessus de 400 €. **En 2015, 420 000 euros n'ont pas été prélevés ou ont été extournés.**

Les fédérations, en application de l'article L312-1 du code monétaire et financier, mettent gratuitement à disposition des sociétaires et clients bénéficiaires du droit au compte, les services constituant le « service bancaire de base » tels que ces services sont définis réglementairement. A ce titre, les fédérations sont en conformité avec la loi Moscovici (loi N°2013-672 du 26 juillet 2013 de séparation et de régulation des activités bancaires).

Depuis 2005, les fédérations proposent également la gamme de moyens de paiement alternatifs aux chèques (GPA) mise en place par la profession bancaire dans le cadre d'un plan d'action du Comité consultatif du secteur financier. Ainsi, et selon les critères de détections retenus, les fédérations proposent systématiquement à ces sociétaires et clients cette offre qui limite les frais en cas d'incident et leur permet de bénéficier de moyens de paiement sécurisés et d'une utilisation normale du compte bancaire à moindre coût.

Les fédérations ont également renforcé la prévention du surendettement autour de la détection puis de l'accompagnement des clients en situation de fragilité financière : indicateurs de détection du risque de surendettement pour prévenir une dégradation de la situation des clients et sociétaires, partenariats avec des acteurs tiers afin de faciliter l'orientation des sociétaires ou clients lorsque les difficultés financières ne peuvent pas être traitées dans le seul cadre de l'établissement de crédit, formation des collaborateurs.

Le Crédit Mutuel Arkéa est partenaire de l'Adie, l'Association pour le droit à l'initiative économique, depuis 1994. Le partenariat prévoit notamment l'ouverture de lignes de crédit d'un montant annuel total de 2,4 millions d'euros pour trois ans. À cela s'ajoute aussi la dotation des fonds de prêts d'honneur à hauteur de 30 000 euros par an. Ces aides bénéficient aux créateurs d'entreprises en Bretagne, dans le Sud-Ouest et dans le Massif Central.

Les chiffres clés du microcrédit en 2015

MICROCRÉDITS PERSONNELS ACCOMPAGNÉS (PARTENARIATS)	
Nombre de microcrédits accordés dans l'année	436
Montant moyen des microcrédits accordés (euros)	2 265
Montant des microcrédits financés sur l'année (euros)	987 333
MICROCRÉDITS PROFESSIONNELS INTERMÉDIÉS ADIE	
Nombre de dossiers micro crédits professionnels intermédies	532
Montant des lignes de crédit mises à disposition (euros)	1 609 043

Le groupe agit en faveur de **l'accès au logement**, et mène des actions en **faveur du logement social et de l'accession sociale à la propriété**. Il détient 3.1 millions

d'euros de participations dans 70 structures afférentes au logement social et sociétés d'économie mixte (SEM). En Bretagne, il compte 80 % des bailleurs sociaux parmi ses clients et 1 projet sur 2 de location-accession est financé par le Crédit Mutuel Arkéa. Sa filiale spécialisée, Armorique Habitat, s'engage en faveur du logement et de la mixité sociale (diversité des typologies et loyers adaptés permettant une mixité sociale avérée).

A l'occasion du Congrès annuel 2015 de l'Union Sociale pour l'Habitat, PERL et Arkéa Banque Entreprises et Institutionnels ont signé une convention de partenariat afin de favoriser le développement de l'Usufruit Locatif Social (ULS). En 2015, Arkéa Banque Entreprises et Institutionnels a également publié un livre blanc sur l'accession sociale à la propriété.

Enfin, l'offre bancaire des trois fédérations contribue au financement du logement social via l'épargne collectée sur les livrets bleus et les prêts locatifs sociaux.

PRODUITS ET SERVICES À CARACTÈRE SOCIAL	
Encours de prêts sociaux réglementés (PLS, PSLA) (euros)	1 058 596 450

Normes internationales du travail

Dans le cadre de sa nouvelle stratégie RSE, le groupe affirme sa volonté d'être exemplaire en matière de Ressources humaines.

Le Crédit Mutuel Arkéa est présent principalement en France, 1 % de son effectif se trouve à l'étranger (Belgique, Luxembourg, Royaume-Uni).

Le groupe s'attache à respecter les conventions fondamentales de l'Organisation Internationale du Travail, relatives au respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective, à l'élimination des discriminations en matière d'emploi et de profession, à l'élimination du travail forcé ou obligatoire et à l'abolition effective du travail des enfants.

Forte d'une culture de **santé et de sécurité** ancienne, l'entreprise conduit une démarche d'amélioration continue du « Bien vivre au travail ». La direction des Ressources humaines et de la formation est en charge de la coordination de la démarche de prévention des risques professionnels sur le périmètre de l'Unité Economique et Sociale. Les actions menées couvrent les 3 niveaux de prévention : primaire (actions visant à supprimer le risque à la source), secondaire (actions visant à renforcer la résistance face au risque), tertiaire (actions curatives). Elles s'inscrivent notamment dans le cadre d'un accord triennal sur la prévention des risques psychosociaux signé en 2012 dont la renégociation a été engagée au dernier trimestre 2015.

En 2015, les travaux ont porté sur :

- La réalisation d'un **Baromètre sur le ressenti des salariés** de l'Unité Economique et Sociale, quant à leur environnement de travail, sur la base d'un questionnaire élaboré avec le concours d'un cabinet spécialisé. Ce baromètre a permis d'établir un diagnostic sur le stress, la motivation et les facteurs de qualité de vie au travail pour contribuer à la définition du futur plan d'actions.
- Le lancement d'une réflexion autour d'un **programme d'accompagnement et de remobilisation de salariés**. L'objectif est d'accompagner le collaborateur pendant 6 mois, à raison d'un entretien par mois avec un consultant externe dans le but de remobiliser ce dernier sur son poste. A titre expérimental, un programme a été mis en œuvre au 1er trimestre 2016.
- La diffusion d'une **culture de prévention des risques** dont un des volets consiste en la formalisation d'une filière de Correspondants Risques Professionnels s'appuyant sur les organisations et ressources déjà en place. L'ensemble des responsables RH de proximité et des trois fédérations ont suivi en 2015 un nouveau cursus de formation sur les risques professionnels dont un volet spécifique dédié à la prévention des risques psychosociaux.
- **La refonte du site intranet « Bien vivre au travail »** afin d'optimiser son rôle d'outil d'information permanente et concret sur la prévention des risques professionnels et la qualité de vie au travail.
- La modification des **fiches incident-agression**, en intégrant les notions de récurrence et permettant aux collaborateurs d'exprimer un ressenti sur une situation d'agressivité dans le cadre d'une relation avec le client.

Les filiales ont également mis en place des actions dans le domaine des risques professionnels. A titre d'exemples :

- Dans le cadre du projet Leasecom 2020, un groupe de travail a été constitué sur le thème « l'humain au centre », dont les réflexions retenues viennent alimenter le plan stratégique.
- En 2015, Monext a mis en place une formation stress et développement personnel ainsi qu'une sensibilisation à l'ergonomie des postes de travail. Un espace « conditions de travail » a également été intégré dans les entretiens annuels.
- Par ailleurs, dans le prolongement de l'enquête sur les conditions de travail en 2014, Fortuneo a conduit en 2015 des ateliers thématiques incluant managers et collaborateurs. Il en résulte un plan d'actions dont la mise en œuvre a débuté en 2016.
- ProCapital dispose depuis 2015 d'une commission qualité de vie au travail issue de la CHSCT (Commission Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail) dont la réunion est possible sur saisine par les salariés. Les sujets portés à sa connaissance sont débattus au sein de la CHSCT.
- Un audit a été réalisé par un ergonome sur le travail sur écran chez CFCAL.

Enfin, les accidents du travail restent peu fréquents et de faible gravité : 57 en 2015 sur un effectif total de 9 345 personnes physiques (contre 70 en 2014).

La **qualité de l'environnement et de vie au travail** constitue un enjeu permanent au sein de l'entreprise. La dimension collaborative et l'ouverture, sont notamment des axes privilégiés pour favoriser la qualité de l'environnement de travail.

Afin de favoriser **l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle**, le Crédit Mutuel Arkéa a signé la Charte de parentalité en 2011. Des actions sont mises en place en faveur des salariés parents : congés « enfant malade » ; participation aux frais de garde des jeunes enfants ; horaires aménagés pour les femmes enceintes ; durée du congé maternité de 18 semaines dès le premier enfant avec maintien du salaire ; maintien du salaire lors du congé de paternité. Des congés spécifiques sont également prévus : congés sabbatiques, congés création d'entreprises.

L'entreprise encourage également les dons de congés pour enfants gravement malades : **en 2015, les collaborateurs de l'Unité économique et sociale ont réalisé 144 promesses de dons, soit 194,5 jours** qui peuvent être mis à disposition des salariés susceptibles d'en avoir besoin.

Depuis 2013, une crèche inter-entreprises est par ailleurs accessible aux salariés, à proximité immédiate du siège du groupe. Enfin, les collaborateurs du siège et de certaines filiales bénéficient de services de restauration sur leur lieu de travail, ainsi que de services de conciergerie (Suravenir).

Dans la droite ligne du projet stratégique Arkéa 2020, **trois accords d'entreprise ont été signés en 2015, visant à valoriser le degré d'autonomie des collaborateurs**. Ils permettent aux collaborateurs qui le souhaitent de disposer d'un cadre de travail plus souple, dans une relation de confiance réciproque avec l'entreprise et leurs managers :

- Accord sur le Forfait Jours, pour les cadres dont l'autonomie est avérée et positionnés sur l'un des 27 emplois retenus. Au 31.12.2015, 727 collaborateurs (environ 90 % des collaborateurs occupant les emplois éligibles) ont opté pour ce nouveau dispositif ;

- Accord sur le télétravail consistant en une expérimentation proposée à 54 collaborateurs de tester cette nouvelle organisation du travail. L'expérimentation a démarré début 2016 pour s'achever en 2018 et fera l'objet de commissions de suivi spécifiques pour évaluer l'opportunité d'élargir ou non le dispositif et, le cas échéant, les modifications à lui apporter ;
- Accord sur le temps partiel choisi, visant à permettre un accès plus large au temps partiel et à atteindre un objectif chiffré de 10 % de salariés en temps partiel.

Principe 3 : Les entreprises sont invitées à respecter la liberté d'association et à reconnaître le droit de négociation collective.

Chaque société du groupe dispose de ses institutions représentatives du personnel : délégués du personnel, délégués syndicaux, comité d'entreprise et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. L'Unité Economique et Sociale de groupe et chaque filiale négocient leurs propres accords d'entreprise.

Il existe, par ailleurs, une instance d'informations économiques, sociales et organisationnelles : le Comité de groupe. Il se réunit deux fois par an. Cette instance est informée de la situation et des perspectives de l'ensemble des entités. Au sein de l'Unité économique et sociale, les instances représentatives des différents établissements sont complétées par un Comité Central d'Entreprise (CCE) et un Comité Central d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CCHSCT).

Outre les commissions obligatoires (économique, emploi-formation, retraite et prévoyance, logement), l'entreprise a mis en place des commissions facultatives (activités sociales et culturelles, vie sociale, nouvelles technologies de l'information et de la communication, etc) et a doté les instances et leurs membres d'importants moyens supra-légaux pour renforcer la vigueur et l'effectivité du dialogue social.

Les délégués du personnel et les comités d'entreprise des établissements se réunissent chaque mois, les CHSCT quatre fois par an, le CCE entre quatre et dix fois par an selon le nombre et la complexité des projets et dossiers en cours et le CCHSCT trimestriellement a minima. Cette activité sociale soutenue a nécessité de reconnaître le positionnement particulier des représentants du personnel, qui bénéficient d'un accord spécifique de garantie minimale de carrière et de rémunération. Il en résulte un dialogue social riche et innovant, se concrétisant notamment par la signature d'accords d'entreprise.

Sur ce thème un accord d'entreprise important relatif au droit syndical et la représentation du personnel a été signé fin 2015. En effet ce texte particulièrement innovant, inspiré des évolutions législatives de l'été 2015, définit une nouvelle architecture des instances représentatives du personnel et assure aux représentants du personnel des moyens nouveaux de conjuguer l'exercice de leurs mandats avec leurs parcours et orientations professionnels.

Liste des accords d'entreprise signés en 2015

Pour l'Unité économique et sociale, les accords signés en 2015 sont :

- Accord sur le droit syndical et la représentation du personnel ;
- Accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap (2015-2017) ;

- Accord forfait annuel en jours ;
- Accord sur le télétravail ;
- Accord sur le travail à temps partiel choisi ;
- Accord - Avenant règlement PEE ;
- Accord - Avenant Participation ;
- Accord - Avenant Intéressement ;
- Accord sur la renégociation des prêts accordés aux salariés ;
- Accord Négociation Annuelle Obligatoire 2015.

De même, les filiales ont signé différents accords ou avenants sur 2015, relatifs :

- Au contrat d'intéressement : Suravenir, Leasecom, Novelia, Procapital, Financo, CFCAL ; ou la participation : Monext et CFCAL ;
- Aux salaires : Suravenir, Suravenir Assurances (signé en décembre 2014 mais applicable en 2015) ;
- Accord NAO (Monext) ;
- Au temps de travail : accord Compte Epargne Temps + (Suravenir),
- Accord Forfait Jours (Suravenir), nouvel accord d'aménagement- réduction du temps de travail (Leasecom) ;
- Accord Anticipation Retraite (Suravenir) ;
- Accord concernant le Régime Professionnel de Prévoyance (Suravenir Assurances), applicable au 1er janvier 2016 ;
- Accord concernant le Fonds de Pension (Suravenir Assurances) ;
- Avenants règlement Perco et PEE (Monext).

Les chiffres clés du dialogue social en 2015

Nombre de condamnations pour délit d'entrave (en France)	-
Nombre de consultation des représentants du personnel (CE, CHSCT,DP)	562
Nombre de procédures d'information des représentants du personnel (CE, CHSCT,DP)	436

Principe 4 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination du travail forcé ou obligatoire.

Principe 5 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'abolition effective du travail des enfants.

Comme pour les principes 1 et 2 afférents au respect des droits de l'Homme, les activités et le périmètre géographique d'opération du Crédit Mutuel Arkéa limitent fortement les risques inhérents aux principes 4 et 5, du fait d'une législation nationale respectant les normes internationales du travail. Cependant, le groupe reste très vigilant sur ces questions, notamment vis-à-vis de ses partenaires et fournisseurs.

Principe 6 : Les entreprises sont invitées à contribuer à l'élimination de toute discrimination en matière d'emploi et de profession.

Le Crédit Mutuel Arkéa considère que la richesse naît de la diversité.

Depuis 2004, **les actions menées en faveur de l'égalité professionnelle** ont été cadrées par la signature de 4 accords d'entreprise à l'unanimité des organisations syndicales représentatives. L'accord d'entreprise définit les moyens que l'entreprise met en œuvre pour promouvoir dans la durée l'égalité professionnelle et réaliser les conditions d'une véritable égalité dans toutes les étapes de la vie professionnelle.

L'enjeu principal de l'accord triennal, dont le dernier a été signé en novembre 2014, est de mesurer et réduire les écarts en termes de rémunération et d'évolution professionnelle ou de carrière entre les hommes et les femmes. Pour limiter les différences et atténuer ces écarts, l'accord d'entreprise apporte des solutions en matière de parcours professionnel, de formation et de dispositifs d'accompagnement entre la vie professionnelle et vie personnelle, sans pour autant promouvoir la discrimination positive envers les hommes ou les femmes.

Quatre domaines ont été définis comme prioritaires dans le cadre de l'accord :

- Les parcours professionnels.
- L'articulation entre activité professionnelle et responsabilité familiale.
- La rémunération.
- La communication.

Trois autres domaines font également l'objet d'un suivi : l'embauche, la formation et les instances représentatives du personnel. Ainsi, parmi les 8 domaines d'actions proposés par le gouvernement, 6 ont été retenus par l'Unité économique et sociale Arkade.

Les objectifs de l'accord en vigueur sont les suivants :

- Promouvoir les parcours professionnels des femmes notamment l'accès aux postes à responsabilités pour soutenir la performance de l'entreprise ;
- Mettre en œuvre des solutions pour permettre un juste équilibre entre vie professionnelle et vie privée, pour tous, en termes d'organisation du travail et de gestion de la parentalité ;
- Rester vigilants sur l'équivalence des rémunérations entre les hommes et les femmes ;
- Sensibiliser, informer ou former les collaborateurs de l'entreprise, nos partenaires et nos clients à notre politique d'égalité professionnelle ;
- Comprendre et limiter les stéréotypes à travers notamment une communication interne et externe adaptée.

Conformément à l'article L. 2323-57, l'entreprise communique chaque année un rapport de situation comparée aux instances représentatives du personnel, qui comporte, au-delà des données légales obligatoires, des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution.

Dans l'entreprise, **les écarts de rémunération sont inférieurs à 5 % sur l'ensemble des niveaux d'emploi**, à l'exception d'un seul (niveau 11) où la population de femmes n'est pas représentative. Cet écart tend toutefois à diminuer d'année en année. **Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires de 2015, après analyse des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par niveau d'emploi, il a été**

décidé d'affecter une enveloppe spécifique égalité professionnelle de 150 K€ dans l'objectif de réduire encore les écarts.

En 2015, conformément aux engagements pris dans l'accord, un dispositif d'accompagnement du congé maternité, d'adoption ou parental a été mis en place au sein de l'Unité économique et sociale Arkade.

En 2015, le groupe comptait 55,7% de femmes et 44,3% d'hommes. La part des femmes aux postes d'encadrement supérieur et de Direction au 31 décembre 2015 se présentait ainsi :

- Responsables de département : 25 % de femmes.
- Directeurs d'Unité territoriale : 20% de femmes.
- Cadres de direction : 22% de femmes.
- Cadres dirigeants : 14% de femmes.
- Membres du Comité de Direction générale du groupe : 8 % de femmes.

En 2015, un groupe de travail a défini un plan d'actions en faveur de la mixité au sein du groupe, qui doit notamment contribuer à augmenter la part des femmes dans les instances de Direction du groupe. Ce plan d'actions a été validé par le Comité de Direction générale et est déployé depuis le 1er semestre 2016. Il est articulé autour de quatre grands domaines :

- La sensibilisation des collaborateurs, managers et dirigeants à la mixité comme enjeu stratégique pour l'entreprise et à la lutte contre les micro-discriminations ;
- L'adaptation de la gestion prévisionnelle des carrières pour mieux attirer, identifier et rendre visibles les potentiels de demain, avec une gestion spécifique pour les femmes ;
- L'optimisation de l'organisation du travail pour une meilleure flexibilité ;
- L'adaptation des processus de nomination pour favoriser l'accession des femmes aux postes clés.

Fin 2015, un critère relatif à la mixité a été intégré à la rémunération variable des cadres dirigeants et cadres de direction, concernant environ 160 personnes.

Les chiffres clés de l'égalité professionnelle homme-femme en 2015

Nombre de femmes cadres	2 144
% de femmes parmi les cadres	43 %
Nombre de cadres promus dans l'année dans un niveau de fonction supérieur	417
■ dont nombre de femmes	208
% de femmes parmi les promotions cadres	50 %

L'entreprise souhaite favoriser l'intégration de salariés en situation de handicap, mais également maintenir et accompagner les salariés en situation de handicap ou confrontés au handicap au cours de leur vie professionnelle en aménageant les postes de travail et en trouvant des solutions en interne pour conserver l'emploi. Dans le groupe, le taux d'emploi des salariés en situation de handicap était de 3,3 % en 2015.

Un nouvel accord triennal 2015-2017 a été signé en mai 2015 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives de l'Unité économique et sociale. L'accord a été

agréé le 17 décembre 2015 par l'antenne du Finistère de la DIRECCTE Bretagne. Cet agrément permet à l'entreprise de disposer d'une autonomie de gestion des fonds associés au volet handicap et permet donc d'accompagner au mieux les salariés de l'entreprise et d'apporter des aides individuelles au bénéfice direct des salariés.

Le plan d'actions 2015-2017 met l'accent sur :

- L'accessibilité numérique.
- Le développement de la sous-traitance avec les secteurs adaptés et protégés.
- La formation.
- La communication.

L'accord d'entreprise prévoit des aides financières aux salariés en situation de handicap visant à faciliter l'exercice de l'activité professionnelle (accessibilité, prothèses auditives, fauteuil roulant, aménagement de véhicule, du logement...).

Le suivi de l'emploi des personnes en situation de handicap est centralisé au sein de la « mission Handicap ». Celle-ci coordonne la promotion, l'animation et organise en lien avec les correspondants Handicap des différents établissements, le suivi des actions en faveur des personnes en situation de handicap. La mission Handicap constitue un point de relais complémentaire pour les salariés de l'entreprise concernés par le handicap et les partenaires externes. Enfin, elle exerce son rôle d'animation, de conseil et d'appui auprès des sociétés du groupe. Elle contribue également aux travaux de la Chambre régionale de l'économie sociale et solidaire de Bretagne ainsi qu'au Club des chargés de mission de l'Agefiph.

Un correspondant informatique handicap est également nommé. Il travaille en collaboration avec la mission handicap et les personnes en situation de handicap afin :

- D'assurer la mise à disposition d'outils informatiques adaptés aux travailleurs en situation de handicap,
- D'accompagner et de former les utilisateurs concernés ;
- De veiller à l'accessibilité des supports de communications ;
- D'anticiper la mise à disposition de nouvelles solutions informatiques adaptées.

En novembre 2015, lors de la semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap, la Mission Handicap a également été présente à différents évènements bretons.

Le Crédit Mutuel Arkéa développe des partenariats avec les centres de formation de personnes en situation de handicap. **Ainsi en 2015, une promotion d'alternants a été constituée avec la Faculté des métiers de Kerlann, à Rennes, en vue de préparer un diplôme d'attaché commercial de niveau Bac +2.**

Le département Achats, en lien avec la direction des Ressources humaines, favorise également le recours pour certaines activités à des Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT) et des Entreprises adaptées (EA).

Cela se traduit par :

- La sensibilisation des prescripteurs internes à l'intérêt de cette démarche.
- La cartographie de l'ensemble des secteurs d'activité pour lesquels le recours à des prestataires du secteur adapté est envisageable.
- La réalisation d'un listing des appels d'offres à mener selon un timing prévisionnel, permettant d'accroître le positionnement du groupe sur les 3 prochaines années.

Les chiffres clés de l'emploi des travailleurs handicapés en 2015

Nombre de travailleurs handicapés	305
% de personnes handicapées dans l'effectif total	3,3 %

Un accord d'entreprise portant sur le contrat de génération a été signé fin 2013 pour une durée de 3 ans. L'objectif : favoriser l'embauche et l'insertion professionnelle des jeunes, la poursuite de l'activité et la reconversion professionnelle des salariés seniors, et l'interaction entre ces deux populations.

Au cours des deux premières années de l'accord les deux objectifs principaux ont été respectés :

- L'objectif de recrutement des jeunes de moins de 27 ans était fixé à 40 collaborateurs par an. **En 2015, 100 jeunes ont été embauchés.**
- Concernant l'emploi des seniors jusqu'à la fin de carrière, l'objectif retenu est le maintien de la part des salariés de 57 ans et plus supérieure à 10 % de l'effectif total de l'Unité économique et sociale. Cet objectif est atteint pour les deux dernières années (respectivement 10% et 10.2%).

L'entreprise s'est également engagée à saisir toute opportunité de recruter des salariés de 55 ans et plus, selon les besoins et les expertises.

L'accord prévoit également une série d'actions d'anticipation des évolutions professionnelles et de gestion des âges : entretien de deuxième partie de carrière à 45 ans, entretien sur le projet professionnel à 57 ans. Les conditions de départ à la retraite du salarié sont évoquées lors de cet échange. Un point « échéance professionnelle » est organisé trois mois avant la date à partir de laquelle le salarié peut bénéficier de sa retraite à taux plein. Enfin, dans le cadre de l'engagement d'égalité d'accès à l'évolution professionnelle, le Crédit Mutuel Arkéa s'est engagé à suivre, chaque année, la part des promotions et des primes attribuées aux salariés de 57 ans et plus, au regard de leur représentation dans la population globale.

Chaque année, dans le cadre de la revue de compétences, les responsables de Ressources humaines détectent avec les directeurs de chaque structure les départs qui nécessitent une période de tutorat entre le salarié qui quitte son poste et son remplaçant. La priorité est mise sur le remplacement de compétences-clés.

Environnement

Principe 7 : Les entreprises sont invitées à appliquer l'approche de précaution aux problèmes touchant à l'environnement.

Principe 8 : Les entreprises sont invitées à prendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement.

Principe 9 : Les entreprises sont invitées à favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement.

La vision stratégique du Crédit Mutuel Arkéa intègre l'environnement comme élément central de sa responsabilité sociétale d'entreprise : deux de ses axes prioritaires traitent de la transition énergétique et de l'économie circulaire.

Cette ambition passe par une **réduction de son empreinte environnementale directe**, ce qui implique une baisse des consommations d'énergie et de ressources naturelles ainsi qu'une diminution des émissions de gaz à effet de serre. Ainsi, cela se traduit par diverses actions menées **en interne**.

Sensibilisation et formation des collaborateurs : des modules de formation ont été dispensés par Emergence, Agence de Maîtrise de l'Energie et du Climat du Pays de Brest, aux collaborateurs directement concernés par les enjeux de la transition énergétique à la fois dans le logement et dans l'immobilier tertiaire. L'espace dédié à la Responsabilité Sociétale sur l'intranet du groupe propose aux collaborateurs différentes actions en matière de réduction de leur empreinte environnementale, complétées par des initiatives déployées par les entités.

En 2015, un **audit de l'éco-conception** et de la Responsabilité Sociétale du nouveau concept de Caisses locales déployé actuellement a été réalisé par un cabinet extérieur. Trois thématiques ont été étudiées : la qualité sociale et sociétale de l'agence, la qualité environnementale et le chantier responsable. Cet audit a permis d'évaluer le niveau d'éco-conception de ce nouveau concept par rapport à l'ancien concept d'agences et de dégager un plan d'amélioration sur certains axes.

La même année, le siège social de Leasecom et l'agence commerciale parisienne ont emménagé dans de nouveaux locaux. Ceux-ci ont été aménagés en intégrant des contraintes environnementales (choix de moquette éco-responsable, éclairage LED, mobilier fabriqué par une entreprise bretonne...) mais également en veillant au bien-être des salariés (espace de convivialité sur mesure, adhésion à un Restaurant Inter-Entreprises...). Les anciens locaux ont été débarrassés par une association employant des personnes en difficulté d'insertion et les matériaux collectés par le réseau Valdélia pour recyclage.

La gestion des déchets est un enjeu écologique et économique majeur. En 2014, le groupe a réorganisé et optimisé la chaîne de traitement des déchets de façon à maximiser la valorisation des déchets, avec :

- La mise en place de « croc-feuilles » dans les bâtiments administratifs et les Caisses locales : des corbeilles à papier pour accroître le pourcentage de papier envoyé au recyclage. A l'occasion de l'entrée dans les nouveaux locaux en 2015, des croc-feuilles ont été mis en place dans les bureaux de Leasecom.

- La réorganisation des bennes et containers, pour favoriser le tri ;
- Le réaménagement des poubelles de tri ;
- L'identification d'exutoires locaux pour le traitement des déchets d'équipements électriques et électroniques ;
- L'étude initiée sur le respect de la nouvelle réglementation sur les bio-déchets : un appel d'offre a été réalisé en 2015 pour le restaurant d'entreprise des services centraux.

En 2015, un système de recyclage des gobelets, bouteilles et cannettes a été mis en place dans les bâtiments des services centraux. A noter qu'une étude a été menée pour déployer la valorisation des déchets au Crédit Mutuel du Sud-Ouest et au Crédit Mutuel du Massif Central.

Concernant les **déchets informatiques**, Leasecom, avec ses partenaires distributeurs, remet sur le marché via son Centre Technique de Remarketing (CTR) les équipements de retour de location. Sa filière française de recyclage prend en charge les équipements en fin de vie selon les normes DEEE et fournit les certificats correspondants. L'association Ark'ensol réalise également des dons d'ordinateurs et imprimantes à des associations.

Crédit Mutuel Arkéa agit en faveur d'une gestion durable des ressources.

En matière d'énergie, le groupe et ses filiales, notamment Financo et Armorique Habitat, ont anticipé l'évolution des normes pour leurs nouvelles constructions : haute qualité énergétique (HQE) et bâtiments producteurs d'énergie pour les logements sociaux.

Armorique Habitat poursuit ses efforts dans les constructions labellisées systématiquement en très haute performance énergétique et soutient des projets novateurs en matière d'économie d'énergie et de réduction de charges pour les locataires. Ainsi, Armorique Habitat a construit dans le Finistère le premier bâtiment collectif (14 logements) en France équipé d'une chaudière à cogénération. Pour cette opération, il a obtenu la 3ème place au trophée « Qualité gaz naturel en logement social » catégorie « Neuf ». Armorique Habitat livre en 2016 ses premières maisons à énergie positive et poursuit sa politique de réhabilitation massive du parc ancien de logements avec l'objectif de passer du DPE D/E à C ou moins. Deux autres filiales, Foncière Investissement et Arkéa Immobilier Conseil, s'inscrivent dans la même démarche responsable et collaborent, d'une manière soutenue, avec des promoteurs de constructions durables.

En 2015, le bâtiment Siège de Suravenir a fait l'objet de travaux pour remplacer le système de chauffage ventilation climatisation. L'objectif était de supprimer la climatisation dans la quasi-totalité du bâtiment. A cet effet, des brise-soleil ont été installés en façades et le système de ventilation a été remplacé (sur-ventilation nocturne et récupération de chaleur à haute performance).

Crédit Mutuel Arkéa a réalisé en 2015 les audits énergétiques réglementaires de ses 20 principaux bâtiments. Dans un souci d'économies d'énergie, les collaborateurs du groupe ont été sensibilisés à l'utilisation du chauffage, des lumières, et des imprimantes. Des notes et des guides participent à la diffusion de ces bonnes pratiques au quotidien. Un test a été réalisé en 2015 sur 200 postes de travail de l'utilisation d'un outil spécialiste de l'optimisation énergétique, permettant une réduction de la consommation globale des postes de 33% par rapport à la situation initiale. Dans un premier temps, l'extinction des postes durant les heures non ouvrées a été étendue aux

postes de travail en agence. Cela se traduit également par l'optimisation de l'éclairage sur les lieux de travail. Un exemple : les néons du siège du Crédit Mutuel du Massif Central ont laissé place à des LED avec pour résultat une consommation divisée par deux. Enfin, les caisses locales dans les réseaux du Crédit Mutuel Arkéa appliquent la loi sur l'extinction des éclairages des vitrines de 23h à 6h du matin.

En 2015, le Crédit Mutuel Arkéa a commencé à mettre en œuvre l'isolation des allées froides dans le data center par des portes. L'objectif étant d'avoir moins de volume d'air à refroidir et que l'air chaud soit plus accessible des climatisations, afin de réduire la consommation d'énergie.

Les services centraux et les fédérations intensifient leurs pratiques pour réduire le volume du papier grâce à :

- La généralisation du recto-verso par défaut sur les systèmes d'impression ;
- La généralisation du recours aux consommables remanufacturés (seconde vie).

En parallèle, le groupe poursuit la réorganisation de son parc d'imprimantes : suppression des imprimantes individuelles, paramétrage de l'impression en noir et blanc par défaut, et une sensibilisation des collaborateurs aux pratiques respectueuses de l'environnement. De même, les échanges par courriel sont favorisés, autant en interne qu'avec la clientèle.

Une opération a été menée en 2015 pour inciter les salariés à passer à la dématérialisation des bulletins de salaires. Enfin, tous les papiers approvisionnant les ateliers de reprographie respectent les normes FSC (Forest Stewardship Council)/PEFC (Programme for the Endorsement of Forest Certification scheme) de gestion durable des forêts et de traçabilité des produits.

Des équipements réduisant la consommation d'eau sont installés dans les bâtiments des services centraux (réducteurs de pression sur les robinets et système de chasse économique).

Concernant notre **politique d'achats**, les enjeux environnementaux sont pris en compte dans les appels d'offres dont l'objet intègre des contraintes environnementales :

- En amont, les attentes environnementales sont précisées. Cela concerne aussi bien des prestations, produits ou des matériels utilisés, que des techniques métiers.
- Lors de l'évaluation des offres, un critère environnemental est intégré afin de privilégier les fournisseurs et sous-traitants les plus vertueux. Ce critère peut être basé sur des produits, des techniques utilisées (processus de fabrication, gestions des déchets, circuits d'approvisionnement et d'acheminement,...), mais également sur des certifications.

Concrètement, cela se traduit par le choix de produits Ecolabel pour les prestations de ménage, l'utilisation de fournitures ayant le label 'green' ou encore la gestion des espaces verts qui prend davantage en compte la protection de la faune et de la flore locales. Des bonifications ont aussi pu être accordées à des fournisseurs et sous-traitants ayant une démarche de mise en place d'une flotte propre, ou encore à ceux qui valorisent au maximum les déchets générés.

Le groupe mène une action volontariste en matière de transport.

Dans la continuité du plan de déplacement d'entreprise groupe, lancé en 2010, un plan de déplacement d'entreprise pour le siège du groupe (1 800 salariés) a été lancé en mars 2014. Il comprend :

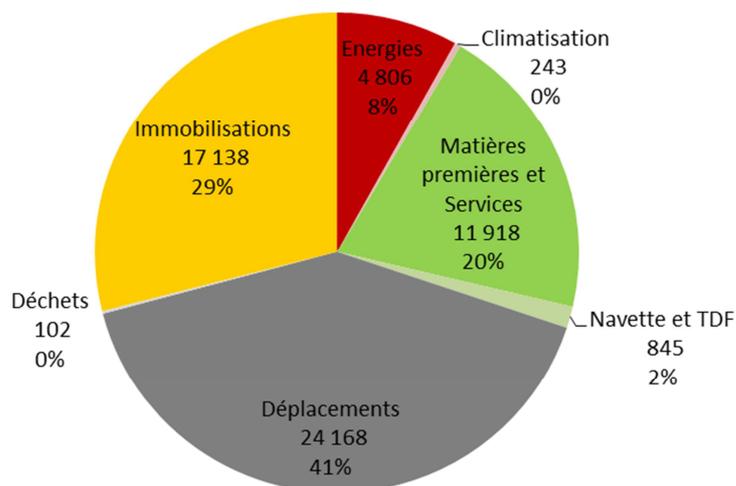
- La mise en place de navettes de liaison entre le siège social et les services de transport en commun (TER-Tram-Bus) ;
- La création d'un espace de stationnement réservé au covoiturage sur les parkings du siège et de Suravenir Assurances ;
- La création d'un club co-voiturage et d'un club vélo ;
- L'aménagement des locaux privatifs pour les vélos avec casiers, prises électriques pour vélo, etc ;
- L'installation de points d'information transports dans les trois halls d'accueil ;
- L'amélioration de la signalétique externe ;
- La création d'un espace dédié sur le portail Intranet pour dynamiser le co-voiturage local ;
- Enfin, les visio-conférences continuent à être privilégiées au sein du groupe.

Le groupe mesure et suit son impact carbone. Un bilan carbone groupe et deux BEGES sur la Bretagne et le Sud-Ouest ont été réalisés en 2015, sur la base des données 2014. Le bilan carbone groupe a été réalisé selon la méthode « bilan carbone ».

Ils ont donné lieu à la définition d'objectifs de réduction des émissions de GES sur les trois prochaines années.

Répartition des émissions globales de Gaz à Effet de Serre du Crédit Mutuel Arkéa

59 220 tonnes de CO2



*TDF : Transport de fonds

Les déplacements comprennent les déplacements domicile-travail, les déplacements professionnels en train, en avion et en voitures personnelles, de fonction et de service.

Leasecom, filiale spécialisée de l'économie de l'usage, qui propose une offre responsable de gestion locative d'équipements professionnels évolutifs, réalise une compensation carbone de son parc locatif. Annuellement, elle estime la consommation électrique de l'ensemble des équipements loués aux entreprises et son équivalent Co2. Sur 2015, la consommation du parc locatif de Leasecom est estimée à 796 tonnes de Co2. En

compensation, le versement d'une contribution de 15 920 € a été réalisé à la société 450 dans le cadre du programme « Compte épargne Co2 ».

Le groupe intègre également la problématique de la biodiversité.

Armorique Habitat a créé un jardin collectif principalement minéral, à entretien réduit. Il ne nécessite ni arrosage ni tonte, seulement une taille annuelle. Cette action en faveur de la biodiversité à vocation à être dupliquée sur les nouvelles opérations.

Sur le site du siège social du groupe à Brest des nichoirs à oiseaux sont installés, ainsi que 2 ruches. Certaines surfaces herbées sont préservées, des prairies fleuries et des prairies naturelles ont été mises en place avec fauchage tardif pour favoriser la biodiversité.

Les chiffres clés de l'environnement en 2015

EAU (M³)	
CONSOMMATION D'EAU (m3)	58 307
ENERGIE (KWH)	
CONSOMMATION TOTALE D'ENERGIE (kWh)	54 597 003
Chauffage en vapeur d'eau - réseau urbain, facturée à la tonne d'eau retournée (en PCS)	143 724
Eau glacée en réseau urbain, facturée en kWh (en PCS)	518
■ dont Electricité (kWh)	46 965 800
■ dont Gaz (kWh)	7 020 528
■ dont Fioul (kWh)	466 433
PAPIER (TONNES)	
CONSOMMATION DE PAPIER (Tonnes)	1 630
■ dont papier à usage interne (tonnes)	553
■ dont papier à usage externe (prestations externes : impression, communication, relevés clients, chèquiers etc. (tonnes)	1 078
Consommation cartouches de toner (nbre de cartouches achetées)	20 542
■ dont nombre de cartouches toner recyclées	12 565
% de cartouches de toner recyclées achetées (Achats/fournisseurs)	61 %
DÉPLACEMENTS (KM)	
Déplacements professionnels - Avion (km)	9 477 371
Déplacements professionnels - Train (km)	4 042 942
Déplacements professionnels - Flottes automobiles (km)	12 027 347
Nombre de litres d'essence consommés par la flotte interne	15 636
Nombre de litres de gasoil consommés par la flotte interne	766 142
Déplacements professionnels avec véhicule personnel	10 285 887
Gestion du courrier : navettes inter caisses et métiers + transports fonds	1 778 605
EMISSIONS DIRECTES FUGITIVES	
Fuite de gaz frigorigènes des installations de climatisation (climatisation tertiaire à eau et à air)	270
Nombre de documents et pages gédéfilés	57 136 000
DISPOSITIFS DE RÉDUCTION DE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL ET DES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE	
EMISSIONS ÉVITÉES	
Nombre de matériels de visio conférence	77
Nombre de visio conférence	4195

Notre démarche volontariste induit également d'agir sur l'empreinte **environnementale dite indirecte, grâce à une sensibilisation et des solutions proposées à ses clients et partenaires.**

Nous participons activement au financement de la rénovation énergétique et des énergies vertes, par **l'accompagnement d'acteurs engagés dans la transition énergétique et la mise sur le marché d'offres éco-responsables**, en faveur de nos clients particuliers et professionnels.

En 2015, le Crédit Mutuel de Bretagne a répondu à l'Appel à Manifestation d'Intérêt de la Région Bretagne pour accompagner une politique régionale en faveur du déploiement à grande échelle de la rénovation énergétique des logements en Bretagne dans le cadre du Plan Bâtiment Durable Breton.

Le Crédit Mutuel de Bretagne, du Sud-Ouest et du Massif Central proposent une gamme de prêts pour des travaux de rénovation énergétique : les prêts réglementés à taux zéro ECO PTZ ou les prêts Crédinergie. De plus, l'ensemble des conseillers Habitat du réseau du Crédit Mutuel de Bretagne a été formé à l'accompagnement des travaux de rénovation énergétique entrepris par les sociétaires et clients.

Le Crédit Mutuel Arkéa est membre fondateur du GIE Réseau Energie Habitat (REH), aux côtés de 10 partenaires, entreprises de matériaux, d'équipements, conseil en audit énergétique. Ce groupement s'est donné pour mission de proposer aux particuliers, syndicats de copropriétés et collectivités locales une solution complète de rénovation énergétique de leurs bâtiments.

Dans le cadre des objectifs du Plan bâtiment durable Aquitain, le Crédit Mutuel du Sud-Ouest, avec son offre de crédit dédiée en faveur de l'environnement « Crédinergie Habitat », s'est associé à la Région Aquitaine. Ce projet lui permet ainsi de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des habitants du territoire.

En 2015 a été créé, l'offre Ark'ensol Energie, issue d'un partenariat entre le Crédit Mutuel Massif Central et le Conseil Général de l'Allier pour lutter contre la précarité énergétique. Cette offre s'adresse à des personnes aux revenus modestes et très modestes ou qui ne peuvent avoir accès à des prêts bancaires classiques. Le Crédit Mutuel Massif Central accorde des prêts à un taux indexé sur le livret A, pouvant aller jusqu'à 10 000 €, pour financer l'avance des aides et/ou des subventions obtenues pour la réalisation des travaux dans l'attente de leur déblocage. 2 premiers dossiers ont été accordés par le comité paritaire composé de 2 élus départementaux, d'un administrateur et d'un salarié de la banque.

Arkéa Banque Entreprises et Institutionnels accompagne également les SEM sur le préfinancement des subventions dans le cadre du dispositif de tiers financement correspondant aux travaux réalisés sur les copropriétés.

Ces dernières années plusieurs usines de méthanisation à la ferme ont été financées, représentant 6 586 kw en fonctionnement, et une usine d'injection représentant 6 000 kw. Sur le plan financier 18.3 millions d'euros ont été accordés aux installations en fonctionnement et 10.6 millions d'euros aux installations en construction soit un total de 29 millions d'euros. Par ailleurs, des installations photovoltaïques sont régulièrement financées. Le Crédit Mutuel de Bretagne et Arkéa Crédit Bail proposent une nouvelle solution de financement « clé en mains », adaptée aux agriculteurs, leur permettant de s'équiper d'unités de cogénération, financées pour tout ou partie par du crédit-bail et, en complément, par du crédit classique. Le Crédit Mutuel de Bretagne et Arkéa Crédit Bail ont permis le financement de treize unités de cogénération en Bretagne, en moins de

deux ans. En 2015, c'est la moitié des unités de cogénération installées en Bretagne qui ont été financées par le groupe.

A fin 2015, Arkéa Banque Entreprises et Institutionnels accompagnait les entreprises des énergies nouvelles à hauteur de 181 millions d'euros et les entreprises de recyclage des déchets à hauteur de 72 millions d'euros.

Notre groupe soutient par ailleurs les initiatives vertueuses du secteur financier.

Federal Finance est signataire du Carbon Disclosure Project (« CDP »). Le CDP est une organisation à but non lucratif, visant à inciter les grands investisseurs à réduire l'empreinte carbone de leurs investissements. Trois sujets environnementaux sont pris en compte : le changement climatique, l'eau et les forêts. Federal Finance a souhaité s'associer à cette initiative qui permet aux analystes ISR d'accéder à une base de données environnementale complémentaire qui enrichit leurs propres analyses.

En 2015, Federal Finance a également signé l'Appel de Paris pour le climat dans le cadre de la COP21. Dans la suite logique de la COP 21, SWEN CP a adhéré à l'Initiative Carbone 20 et s'est engagée à intégrer les enjeux du carbone dans ses gestions. SWEN CP développera en 2016 une méthodologie innovante pour mesurer l'empreinte carbone de l'ensemble de ses portefeuilles d'investissements en non coté.

Les chiffres clés des prêts aux énergies renouvelables et à l'efficacité énergétique en 2015

Nombre de PTZ accordés dans l'année	1 087
Montant moyen des PTZ accordés (euros)	16 440
Montant total des prêts Eco prêt à taux zero accordés (euros)	17 869 839
Nombre de projets financés (Professionnels et agriculteurs)	50

Lutte contre la corruption

Principe 10 : Les entreprises sont invitées à agir contre la corruption sous toutes ses formes, y compris l'extorsion de fonds et les pots-de-vin.

Deux supports de "déontologie et sensibilisation aux bonnes pratiques" à destination des collaborateurs des services centraux et des réseaux ont été mis à jour en décembre 2015 et diffusés en janvier 2016. Suravenir dispose également d'un code de déontologie.

En complément du règlement intérieur, il existe au sein de l'Unité économique et sociale un code de déontologie relatif aux opérations sur instruments financiers.

En outre, la politique de gestion des conflits d'intérêts touchant les services d'investissement du Crédit Mutuel Arkéa est accessible au public sur son site internet institutionnel.

Le « **code éthique** », dernier né, a vocation à concrétiser les engagements de l'entreprise (Unité économique et sociale) en permettant aux collaborateurs d'avoir une connaissance globale des différentes règles de bonne conduite qu'ils sont tenus de respecter et d'en faciliter l'accès à travers la compilation des textes et des références qu'il contient en la matière.

Le dispositif de lutte contre le blanchiment et contre le financement du terrorisme (LCB/FT) s'applique au sein des entités du groupe soumises à cette réglementation. Il est intégré au dispositif de contrôle interne défini conformément aux dispositions de l'arrêté CRD IV du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne.

Ce dispositif a été approuvé par le Comité de contrôle permanent et conformité du groupe.

Chaque société du groupe met en œuvre un programme de formation adapté à ses activités. Les nouveaux collaborateurs participent à un programme d'intégration dans lequel figure en bonne place la formation à la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme. De plus, des formations sont régulièrement dispensées aux salariés, ainsi qu'aux administrateurs, en tenant compte, notamment, des évolutions législatives et réglementaires et du degré d'exposition des collaborateurs aux risques LCB/FT (deux fois par an pour les salariés des réseaux bancaires).

Les résultats de l'application du dispositif LCB/FT sont présentés régulièrement au Comité de contrôle permanent, au Comité d'audit et des risques et au Conseil d'administration du groupe. En 2015, le groupe Crédit Mutuel Arkéa a transmis 563 déclarations de soupçons à Tracfin, contre 436 en 2014.

Crédit Mutuel Arkéa n'a aucune filiale en dehors de la zone euro et ne propose aucun service bancaire offshore à ses clients et sociétaires. Enfin, le groupe n'est présent dans aucun des paradis fiscaux référencés au sens de l'OCDE.

Conformément à l'article 37 de l'arrêté du 3 novembre 2014 relatif au contrôle interne des entreprises du secteur de la banque, des services de paiement et des services

d'investissement soumises au contrôle de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution, le groupe détient un dispositif permettant à chaque collaborateur d'interroger le responsable du **contrôle de la conformité** de son entité sur tout dysfonctionnement éventuel dans la mise en œuvre des obligations de conformité dans le cadre des activités inhérentes à l'objet social de l'entité.

Afin de renforcer la gouvernance de la conformité et veiller à ce que le risque de non-conformité soit pris en compte au sein du groupe, la Direction du Contrôle Permanent et de la Conformité a développé une cartographie des risques de non-conformité sur une base consolidée et identifié les dispositifs permettant de réduire ce risque. Des actions de contrôle permanent sur les thématiques de conformité complètent ces dispositifs.



Anne-Katell Quentric-Roth
Responsable Département RSE
anne-katell.quentric-roth@arkea.com
02 98 00 21 48

Annexe

LES MÉTIERS DU CRÉDIT MUTUEL ARKÉA

Banque de détail aux particuliers et aux professionnels :



Banque de détail dédiée au marché des entreprises et des institutionnels :



Filiales de fabrication de services bancaires et d'assurance :



Filiales dédiées au marché du Business-to-business (BtoB) :



Activités extra-bancaires :



Les chiffres clés

(au 31.12.2015)



3,6 millions
de sociétaires et clients



9 000
salariés



1 177
clients BtoB



86,4 Md €
d'encours d'épargne



3 600
administrateurs



44,8 Md €
d'encours de crédits