

Pacte mondial des Nations unies Communication sur le progrès de Natixis - année 2017

Laurent Mignon, Directeur Général de Natixis, a confirmé en 2017 l'adhésion de Natixis au Pacte Mondial des Nations Unies et sa volonté d'intégrer ces principes aux valeurs qui orientent la stratégie de la banque et ses pratiques opérationnelles.

Natixis s'engage ainsi à soutenir et appliquer les principes fondamentaux du Pacte Mondial dans les domaines des droits de l'homme, des normes de travail et de l'environnement, et de lutte contre la corruption.

Ce document résume les politiques engagées et les actions réalisées dans le cadre de la démarche de Responsabilité sociétale de Natixis, participant à l'application de ces principes.

Les 10 principes du Pacte mondial des Nations unies

Droits de l'homme

1. Promouvoir et respecter la protection du droit international relatif aux droits de l'homme
2. Veiller à ne pas se rendre complice de violations des droits de l'homme

Normes du travail

3. Respecter la liberté d'association et reconnaître le droit de négociation collective
4. Éliminer toutes formes de travail forcé ou obligatoire
5. Abolir de manière effective le travail des enfants
6. Éliminer la discrimination en matière d'emploi et de profession

Environnement

7. Appliquer l'approche de précaution face aux problèmes touchant l'environnement
8. Entreprendre des initiatives tendant à promouvoir une plus grande responsabilité en matière d'environnement
9. Favoriser la mise au point et la diffusion de technologies respectueuses de l'environnement

Lutte contre la corruption

10. Agir contre la corruption sous toutes ses formes

Droits de l'homme

Le respect des droits de l'homme est un principe fondamental qui est intégré à différents niveaux chez Natixis :

- **il est naturellement appliqué dans la politique de gestion des ressources humaines**, Natixis veillant à maintenir de bonnes conditions de travail et de sécurité pour ses collaborateurs, partout dans le monde ;
- **il est pris en compte dans le cadre de la politique d'achats responsables de Natixis** : les contrats fournisseurs et les règles et principes établis par la direction des Achats (appels d'offres, charte développement durable fournisseurs, contrats) incluent des clauses relatives au respect des droits de l'homme par les fournisseurs et leurs sous-traitants ;
- **il est intégré dans le cadre des projets financés par Natixis** : signataire des Principes de l'Equateur depuis 2010, Natixis mesure l'impact des projets sur les populations locales, en application des standards de la Société financière internationale (SFI) ; En 2013, les Principes Equateur ont été mis à jour afin de reconnaître le cadre de l'ONU pour les entreprises et les droits de l'homme et de mieux traiter les droits de l'homme dans le devoir de diligence.
- **il est appliqué dans le cadre de notre politique dans le domaine de l'armement** : Natixis exclut depuis mars 2009 le financement et l'investissement dans des entreprises impliquées dans la production, le stockage et le commerce des mines antipersonnel et des bombes à sous-munitions.

Normes du travail

Chez Natixis, la liberté d'association et le droit à la négociation collective sont inscrits dans les pratiques de l'entreprise.

Des Instances représentatives du personnel (IRP), créées sur le périmètre Natixis France, assurent un espace de dialogue social global et garantissent la représentation de l'ensemble du personnel.

L'accord relatif au droit syndical et à la négociation collective au sein de Natixis France, signé entre la Direction et la majorité des Organisations syndicales représentatives, a doté l'entreprise de coordonnateurs syndicaux, interlocuteurs privilégiés de la direction dans l'organisation du dialogue social, et d'une instance conventionnelle de négociation intégrée.

Ils permettent, en cohérence avec la politique sociale du Groupe BPCE, la négociation d'accords collectifs sur des sujets d'intérêt commun et applicables de manière homogène à l'ensemble des collaborateurs en France.

Le comité d'entreprise de Natixis, regroupant des élus des comités d'entreprise des différentes sociétés constitutives de Natixis, permet à la direction d'informer les partenaires sociaux de la stratégie et des résultats de l'entreprise.

Toutes les entreprises constitutives de Natixis, dont la taille le justifie, bénéficient également de leurs propres instances locales représentatives du personnel.

En 2016, Natixis a signé avec trois organisations syndicales un accord relatif à la qualité de vie au travail. Cet accord s'articule autour de quatre axes :

- **Conditions de travail** : Réunir les conditions qui permettent à chacun de fournir un travail de qualité
- **Relations et coopération** : Renforcer le collectif et le lien social dans un contexte de travail qui se digitalise
- **Bien-être au travail** : Renforcer les actions de prévention des risques pour la santé et faciliter l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle

- **Accompagnement des transformations** : Mieux anticiper les impacts des projets de transformation sur les conditions de vie au travail et mieux intégrer la dimension humaine dans la conduite des changements.

En ce qui concerne **la gestion de la diversité et lutte contre les discriminations**, Natixis est signataire de la charte de la diversité depuis 2009 et engagée dans la lutte contre les discriminations sous toutes ses formes et à toutes les étapes de gestion des ressources humaines : recrutement, formation ou gestion des carrières de ses collaborateurs. Elle met en place une politique visant à capitaliser sur la diversité des profils, des expériences et des compétences.

Depuis 2010, Natixis s'est attachée à poursuivre ses actions en matière de promotion de la diversité, autour de 3 axes prioritaires :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- le maintien dans l'emploi des collaborateurs seniors,
- l'insertion et le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap.

Égalité professionnelle femmes/hommes

Depuis plusieurs années, Natixis a pour objectif de garantir l'équité entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, formation, rémunération et gestion de carrière. En 2016 Natixis a poursuivi ses politiques :

- de suppression des écarts salariaux ;
- d'intégration des femmes dans des parcours de formation dédiés aux collaborateurs « à potentiels ».

57 collaboratrices ont ainsi suivi en 2016 le module « Réussir sa carrière au féminin » et 62 collaboratrices ont suivi le nouveau programme « Progresser au féminin », destiné aux femmes à potentiel techniciennes ou positionnées au 1^{er} niveau de cadre.

Par ailleurs, la Direction de Natixis soutient le réseau Winn -Women in Natixis Network-, le réseau de femmes cadres créé en 2012. Winn compte en 2016 plus de 800 membres, dont 300 à l'international au travers des réseaux Winn Hong Kong, Winn London et Winn Americas lancé en 2016.

Périmètre : Natixis France

| Diversité Hommes – Femmes | 2016 | 2015 | 2014 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Part des femmes dans l'effectif (<i>en %</i>) | 51,6 | 51,6 | 51,5 |
| Part des femmes dans la catégorie cadre dirigeant (<i>en %</i>) | 28,7 | 23,5 | 21,5 |
| Part des femmes dans le comité exécutif (<i>en %</i>) | 20,5 | 12,1 | 13,3 |
| Part des femmes dans la catégorie cadre (<i>en %</i>) | 43,5 | 43,1 | 42,3 |
| Part des femmes dans les promotions (<i>en %</i>) | 61,4 | 60,3 | 57,6 |
| Part des femmes dans les augmentations individuelles (<i>en %</i>) | 54,2 | 54,6 | 53,1 |
| Part des femmes dans les collaborateurs formés (<i>en %</i>) | 49,2 | 51,1 | 50,6 |

Maintien dans l'emploi des collaborateurs seniors

Dans le cadre de l'accord sur l'emploi signé en septembre 2013, Natixis a mis en place le contrat de génération qui prévoit diverses mesures en faveur des seniors parmi lesquelles un engagement en terme de taux de recrutement minimal de collaborateurs de plus de 45 ans, l'accès au temps partiel aidé à partir de 58 ans, et le mécénat de compétences auprès d'associations.

Cette dernière initiative permet aux collaborateurs de plus de 58 ans d'amorcer la transition entre vie active et période de retraite. Les associations partenaires retenues sont au nombre de neuf et relèvent d'un ensemble de causes : le handicap, l'environnement, l'aide à l'enfance ou encore l'insertion

professionnelle. Les missions proposées en 2016 se veulent quant à elles variées et complémentaires : elles sont directement liées à l'activité de l'association ou viennent en appui de leur fonctionnement.

Trois conférences sur la retraite ont également été organisées cette année et ont rassemblé plus de 200 collaborateurs. En complément, les collaborateurs qui le souhaitent ont eu la possibilité de bénéficier d'entretiens individuels retraite et de participer aux actions de formations « Préparer sa retraite ».

La part des salariés de plus de 55 ans dans l'effectif s'établit fin 2016 à 14,6 % (contre 14,1 % fin 2015), tenant compte des départs carrière longue et des départs en retraite et mesures de fin de carrière du PAE.

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

Dans le cadre de l'accord-cadre sur le handicap pour la période 2014-2016 Natixis s'est engagée à recruter a minima 45 collaborateurs en situation de handicap sur les 3 ans de la durée de l'accord. L'engagement porte aussi sur le recrutement d'un effectif de 30 étudiants stagiaires et l'accueil d'un minimum de 50 étudiants dans le cadre de contrat de travail en alternance.

Outre la participation à des forums spécialisés sur le recrutement, les actions en faveur de la sous-traitance issue du secteur du travail protégé et adapté ont été renforcées et le nombre d'appels d'offres en direction de ce secteur a également été sensiblement augmenté, notamment par le renouvellement de contrats de cotraitance, de prestation sur site ou de fournitures.

En 2016, Natixis a embauché en France 27 collaborateurs en situation de handicap (dont 7 en CDI), ce qui porte à 360 le nombre de travailleurs handicapés. En cinq ans, le taux d'emploi de personnes handicapées a plus que triplé chez Natixis, pour atteindre plus de 4 % en 2016.

Périmètre : Natixis France

| Effectif de travailleurs handicapés | 2016 | 2015 | 2014 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Effectif de travailleurs handicapés | 360 | 344 | 325 |
| Taux direct ^(a) (en %) | 3 | 2,93 | 2,81 |
| Taux global ^(b) (en %) | 4,02 | 3,94 | 3,59 |

(a) Le taux direct est le ratio nombre de travailleurs handicapés/effectif de référence.

(b) Le taux global intègre les contrats de prestations auprès du secteur adapté et protégé.

Inscrivant cette action dans la durée, les négociations avec les instances représentatives du personnel en vue d'un nouvel accord-cadre 2017-2019 ont démarré à l'automne 2016.

Concernant l'application de ces principes par nos fournisseurs, les documents établis par la direction Achats incluent des clauses relatives au respect des conventions de l'Organisation internationale du travail sur l'élimination du travail forcé, l'abolition du travail des enfants, l'élimination de la discrimination.

Dans le cadre de la politique d'achats responsables de Natixis, il est notamment recommandé de privilégier les entreprises ayant mis en place une démarche en matière de diversité de personnel (représentation Hommes-Femmes, personnes handicapées), et de choisir lorsque cela est possible une entreprise du secteur adapté et/ou protégé.

Environnement / Impact métiers

Les investissements et financements constituent le principal levier d'action d'une banque en matière de développement durable, tant en termes de gestion des risques que d'opportunités d'affaires.

➤ **Financement des énergies renouvelables**

Natixis est un acteur de référence de ces marchés en pleine croissance :

- En France et dans les DOM, Natixis Energeco, a financé 20 nouveaux projets d'énergie renouvelables en 2016, sur le territoire français ;
- A l'international, Natixis a arrangé le financement de 13 nouvelles opérations en 2016, en Europe et en Amérique du Nord
- Le fonds Mirova-Eurofideme, géré par Mirova, a réalisé en Europe 3 nouveaux investissements dans des projets d'envergure dédiés aux énergies renouvelables.

➤ **Soutien au développement des green bonds**

Les greens bonds ont connu un essor spectaculaire avec un triplement du volume des émissions entre 2013 et 2015. Natixis est membre actif des *Green Bond Principles* et plusieurs de ses métiers participent à l'essor du marché :

- La Banque de Grande Clientèle de Natixis a accompagné les émissions de plusieurs *green bonds* dans les secteurs publics et privés ;
- Mirova a mis en place une stratégie spécifique « Green bond global » et gère près d'1 Md € de green bonds à travers ses différents fonds et mandats ;
- Les équipes de recherche ISR de Natixis et Mirova ont développé une expertise spécifique sur les Green bonds et publié plusieurs études dédiées aux investisseurs pour les aider à structurer leur approche méthodologique en la matière.

➤ **Contribution à la lutte contre le changement climatique**

Via la méthodologie « Carbon Impact Analytics » codéveloppée par Mirova et le Cabinet Carbone 4 Mirova a réalisé en 2015 une première mesure de l'empreinte carbone de ses portefeuilles actions. L'utilisation de cette méthodologie s'est généralisée en 2016 aux portefeuilles de Natixis Asset Management ;

Mirova a obtenu en 2016 le label Transition Energétique et Ecologique pour le Climat (TEEC) pour 3 de ses expertises phares (actions environnementales, green bonds et infrastructures énergies renouvelables). Le label a été créé par le Ministère de l'Environnement, de l'Energie et de la Mer pour mobiliser l'épargne vers la transition énergétique et écologique.

➤ **Gestion responsable**

Natixis Asset Management et Mirova occupent une place de premier plan en gestion ISR en France et en Europe avec 17,2 Mds en gestion ISR à fin 2016.

Natixis Asset Management (NAM) et Natixis Interepargne (NIE) sont respectivement n°1 de la gestion solidaire et de l'épargne salariale solidaire (source baromètre Finansol)

| | 2016 | 2015 | 2014 |
|--|------|------|------|
| Encours en gestion ISR et solidaire (en milliards d'euros) fonds ouverts, dédiés et Épargne salariale ^(a) de Natixis AM | 17,2 | 16,4 | 12,8 |
| Parts des encours en gestion ISR et solidaire par rapport au total des encours de Natixis Asset Management (en %) ^(a) | 4,95 | 4,98 | 4,08 |

(a) Source : Natixis Asset Management au 31/12/2016 en fonds ouverts, dédiés et Épargne salariale.

➤ **Financements responsables**

Natixis adhère depuis 2010 aux Principes de l'Équateur, pour l'identification, l'évaluation et la gestion du risque social et environnemental des grands projets. Natixis applique ces principes dans les activités Infrastructures, Power - Renewable Energy, Natural Resources, Telecoms, Mining.

189 projets ont été évalués au titre des Principes de l'Equateur sur la période 2014-2016.

Depuis 2015, une politique d'exclusion a été mise en place dans l'industrie du charbon : Natixis a décidé de mettre fin au financement de centrales électriques au charbon et de mines de charbon thermique, ainsi qu'au financement corporate de sociétés dont l'activité repose à plus de 50% sur l'exploitation du charbon.

Environnement / Impacts directs

Les impacts directs sur l'environnement concernent les consommations de ressources, la gestion des déchets ou encore les déplacements des collaborateurs, dans notre fonctionnement au quotidien.

Natixis a mis en œuvre une série d'actions permettant de diminuer ces effets, qui sont significatifs compte tenu du nombre de ses collaborateurs (18 000 personnes dans le monde) et implantations.

➤ **Suivi des consommations d'eau, d'énergie et de papier**

| | 2016 | 2015 | 2014 |
|--|-------------|-------------|-------------|
| Papier (en Tonnes) (papier ramette et papier en-tête) | 326 | 353 | 425 |
| Energie (en MWh) | 57397 | 55151 | 56122 |
| Eau (en m ³) | 69681 | 65766 | 75 571 |

➤ **Bilan carbone**

| Bilan carbone (en T Eq CO₂) | 2016 | 2015 | 2014 |
|---|---------------|---------------|---------------|
| Énergie | 5 156 | 4 846 | 4 680 |
| Achats et services | 48 724 | 45 296 | 38 463 |
| Déplacements de personnes | 13 254 | 12 354 | 12 232 |
| Immobilisations | 16 424 | 14 817 | 14 383 |
| Autres postes | 6 031 | 4 354 | 3 221 |
| TOTAL | 89 589 | 81 847 | 72 979 |

Le bilan carbone 2016 est en hausse compte tenu d'un élargissement du périmètre, avec l'intégration de la filiale BPCE Assurances. Rapporté au nombre d'ETP concerné, il reste stable entre 2015 et 2016 avec 7 Tonnes equ CO2 par ETP.

➤ **Réduction et recyclage des déchets** dans de nombreuses implantations : papiers, piles, cartouches, stylos, matériels électriques et électroniques

➤ **Optimisation des déplacements :**

- Promotion des transports en communs et des transports doux (marche, vélo, etc.)
- Véhicules de fonction peu émetteurs de CO₂, électriques ou hybrides
- Politique de voyage favorisant le train
- Développement des visioconférences

➤ **Sensibilisation des collaborateurs aux gestes verts** au bureau

Politique d'achats responsables

Natixis sélectionne des fournisseurs, des produits et services apportant des garanties environnementales et/ou sociétales :

- Intégration de critères sociaux et environnementaux sur la base d'un référentiel des achats responsables
- Evaluation et suivi des principaux fournisseurs

Quelques exemples d'achats durables

- Papier issu de forêts gérées durablement (labels FSC et PEFC)
- Matériel informatique économe en énergie (label Energy Star)
- Fournitures de bureau labellisées (NF Environnement, Ecolabel européen)
- Traitement de nos déchets d'équipements électriques et électroniques par une entreprise du secteur adapté et protégé

Lutte contre la corruption

Natixis fait partie des institutions financières de premier rang à l'échelon mondial avec une implantation sur les cinq continents. Sa réputation est bâtie sur des valeurs fortes d'intégrité et ses équipes sont reconnues pour agir de manière loyale et éthique.

A ce titre Natixis s'oppose à toute pratique de corruption, quelle que soit l'activité ou la personne en cause. Elle a, pour cela, adopté des procédures, sensibilisé ses collaborateurs et mis en place des contrôles.

Chez Natixis, la prévention de la corruption fait partie d'un dispositif global de sécurisation financière visant à lutter contre toute forme de fraude, de blanchiment de capitaux et de financement du terrorisme.

Des process et procédures sont mis en œuvre pour prévenir, gérer ou encadrer :

- les conflits d'intérêts ;
- la lutte contre la fraude et le blanchiment de capitaux ;
- les contributions politiques ou à des agents publics ;
- les donations, le mécénat et le sponsoring ;
- les cadeaux et avantages.

Chaque collaborateur est appelé à la vigilance au regard des sollicitations/pressions, ou des situations telles que des commissions anormalement élevées ou surfacturées, ainsi que des rencontres informelles et privées avec des entreprises publiques.

Au niveau international, Natixis s'assure du strict respect des réglementations locales, telles que le UK Bribery Act ou le Foreign Corrupt Practices Act.