

Global Compact - Communication on progress

1. Déclaration de soutien continu aux dix principes du Global Compact des Nations Unies.

En signant dès sa création le Pacte mondial des Nations Unies en 2000, le Crédit Mutuel a souhaité marquer son engagement autour de ces 10 principes auxquels il croit et qui sont en cohérence avec ses valeurs de banque coopérative et mutualiste.


Le Crédit Mutuel est avant tout une banque de détail et un bancassureur, qui souhaite maintenir et développer une grande qualité de service à ses sociétaires et ses clients. L'enracinement du groupe dans les territoires et sa participation au financement des économies régionales se traduit par plus de 91 % de ses crédits mobilisés en France, ce qui représente un pourcentage très largement supérieur aux autres grandes banques françaises.

Préserver notre identité et promouvoir notre originalité, c'est développer une RSE coopérative. La forte présence du Crédit Mutuel dans les régions, sa proximité avec les différents acteurs et sa volonté coopérative permettent ainsi de répondre au mieux aux attentes de nos clients et de nos 7,9 millions de sociétaires. La démarche de responsabilité et de développement durable mise en œuvre au sein du Groupe traduit ainsi une vision globale de la banque en réaffirmant les valeurs fondatrices du Crédit Mutuel. La prise en compte des impacts des activités du Groupe Crédit Mutuel et la responsabilité qui en découle sont appréciées à la fois dans l'exercice des métiers bancaires, des caisses locales et des filiales. Au quotidien, cela s'exprime par des actions concrètes :

- être à l'écoute des sociétaires et leur donner la parole ;
- renforcer la compétence des administrateurs qui représentent les sociétaires au sein des Conseils d'administration ;
- mobiliser les salariés autour de projets qui ont du sens ;
- innover pour répondre aux besoins des sociétaires et des clients ;
- s'engager pour faire vivre les territoires ;
- préserver l'environnement et limiter l'utilisation des ressources naturelles.

A travers la mise en ligne de cette COP relative à l'exercice 2018 nous réaffirmons l'engagement du groupe Crédit Mutuel vis-à-vis du Global Compact et apportons des preuves concrètes de l'intégration de ces 10 principes au cœur de la stratégie des groupes régionaux et dans l'exercice quotidien de nos métiers. Les évolutions légales en France ont en outre constitué, en 2018, une occasion de repenser les sujets relatifs au développement durable en les abordant en termes de risques et en reliant aux objectifs de développement durable.

Au total, le développement des services de qualité aux sociétaires, l'inclusion financière, la croissance solidaire et la réduction de notre empreinte carbone sont des priorités importantes traduites en engagements et en politiques sectorielles par les groupes régionaux et filiales du Crédit Mutuel.
















Pierre Edouard Batard,
Directeur général de la Confédération Nationale
du Crédit Mutuel

2. L'expression des valeurs du groupe

Le groupe Crédit Mutuel accompagne ses clients dans la réalisation de leurs projets en étant attentif à la gestion des risques. La principale composante du groupe Crédit Mutuel (représentant 80% des effectifs), le groupe Crédit Mutuel-Alliance Fédérale¹ a adopté une politique interne d'entrée en relation avec ses clients applicable dans toutes ses entités en France et à l'étranger, et qui illustre les principes cardinaux qui guident le groupe. Ainsi il refuse par principe toute relation avec des tiers dont on peut raisonnablement penser qu'ils réalisent ou font la promotion, explicite ou implicite, de pratiques illégales ou contraires à ses valeurs, telles que :

- l'apologie ou l'incitation au terrorisme ;
- l'appel à la haine, à la violence ou les atteintes à la personne ;
- la discrimination, notamment à caractère raciste ou homophobe ;
- la pédophilie, le proxénétisme ;
- la corruption, active ou passive, le blanchiment ;
- le travail dissimulé ou la fraude fiscale.

La mise en œuvre de la Loi sur la publication d'informations extra financières a conduit le groupe à repenser son approche du développement durable en se concentrant sur ses métiers et ses risques. Ce faisant, il a entrepris également de matérialiser le lien entre son analyse et les objectifs de développement durables (Cf. ci-dessous). L'attachement au modèle coopératif reste fondamental, et permet au groupe de réaffirmer sa volonté d'une performance fondée sur une politique sociale ambitieuse, la préservation de l'environnement naturel, au profit de toutes ses parties prenantes et ses clients en premier lieu.

DOMAINES DE RISQUE IDENTIFIE PAR LE GROUPE	PRINCIPES GLOBAL COMPACT	OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE
Financement <ul style="list-style-type: none"> - Pays - Secteur - Contrepartie 	Principe 1 Principe 2	   
Gouvernance coopérative		
Loyauté des pratique <ul style="list-style-type: none"> - Lobbying - Corruption - Respect de la vie privée - Plan de vigilance 	Principe 10 Principe 3, 4 et 5	 
Produits et services adaptés aux attentes sociétales	Principe 7, 8 et 9	  
Social <ul style="list-style-type: none"> - Formation - Égalité et insertion 	Principe 3 Principe 6	  

¹ « CM11 » dans la précédente COP.

- Rémunération et dialogue social		
-----------------------------------	--	--

3. Les droits humains (principes 1 et 2)

	HUMAN RIGHTS
Principe 1	Business should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights ; and
Principe 2	Make sure that they are not complicit in human rights abuses.

Responsabilité de l'employeur. Plus de 99% des emplois concernent des pays de l'Union Européenne qui mettent en œuvre une législation, certes variable selon les pays, mais globalement fortement protectrice des droits des individus en général, des salariés en particulier. En France, qui représente 82% de l'emploi total du groupe, les salariés (secteur bancaire) sont couverts par des conventions collectives applicables à l'ensemble de nos 18 établissements coopératifs régionaux (convention de la branche Crédit Mutuel) ou à l'ensemble des établissements bancaires français (convention de l'Association Française des Banques).

Au sein du groupe, la Convention collective intègre un [accord relatif au droit syndical et au dialogue social \(au 14 juin 2017\)](#).

Responsabilité du donneur d'ordre. En application du devoir de vigilance, chaque établissement du groupe, qui fait majoritairement appel à des fournisseurs de proximité, nationaux ou européens s'assure de la régularité de ses fournisseurs au regard de la législation. Crédit Mutuel Alliance Fédérale, principal groupe, par son total bilan, a publié une [politique d'achat](#), consultable sur son site web.

De son côté, Crédit mutuel Arkéa, directement [adhérent au Global Compact](#), est quant à lui signataire d'une charte « Relations fournisseurs responsables », par laquelle il s'engage à respecter 10 principes d'achats responsables, tels que l'équité financière vis-à-vis des fournisseurs, la réduction des risques de dépendances réciproques ou encore la prise en compte des enjeux environnementaux.

Les déclarations de performance extra financière des établissements du groupe qui y sont assujettis mentionnent toutes leur situation au regard de la loi relative au devoir de vigilance².

Au niveau national, les travaux sur la rédaction d'une charte « relations fournisseurs responsables » se poursuivent

Responsabilité de l'établissement financier, le groupe exerce avant tout son activité auprès de clients particuliers en France, Allemagne, Belgique. Moins exposé que ses confrères aux risques d'une activité internationale avec des grandes entreprises, le Groupe appréhende néanmoins globalement son exposition aux risques liés aux droits humains en déterminant un IDH théorique par rapport à ses effectifs et par rapport à son chiffre d'affaires. Ponctuellement il compare sa situation à celles de confrères rendant publiques les informations permettant ce calcul (Cf. [Rapport de performance extra financière 2018](#) page 19). Pondéré par l'effectif employé, l'IDH synthétique du groupe s'établit à 0,894.

² <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/loi/2017/3/27/2017-399/jo/texte>

4. Le travail (principes 3, 4, 5 et 6)

	LABOUR
Principe 3	Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining ;
Principe 4	the elimination of all forms of forced and compulsory labour;
Principe 5	the effective abolition of child labour; and
Principe 6	the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

L'emploi est traité dans le [Rapport de performance extra financière 2018](#) établi par l'organe central, (page 31 et suivantes). Il l'est également dans les déclarations des établissements du groupe.

La liberté d'opinion est strictement préservée au sein des différentes entités du groupe Crédit Mutuel et rappelée dans les textes de référence tels que la Convention collective (chapitre 5). De même, l'appartenance ou l'activité syndicale ne sauraient justifier une quelconque mesure discriminatoire, comme le rappelle l'Accord relatif au droit syndical et au dialogue social mentionné précédemment.

Les femmes et les hommes qui font le Crédit Mutuel bénéficient d'une attention particulière. Les 88 000 salariés du groupe (personnes physiques) bénéficient d'accords salariaux favorables en matière de politique sociale et plus particulièrement de protection sociale, de durée des congés ou de formation continue (voir supra tableau de répartition des salariés par pays – ordonnance n°2014-158 du 20 février 2014). Grâce aux politiques de formation et à la qualité de la relation humaine, la mise en œuvre des valeurs mutualistes se traduit dans des pratiques et une offre commerciale responsable qui se concrétise notamment par un système de rémunération non commissionnée (par la vente d'un produit ou service) et complété par un dispositif d'intéressement et de participation favorable aux salariés.

En 2018 l'évolution des effectifs s'est traduite par une progression de l'ordre de 4%. Dans plusieurs fédérations, des accords entraînant le versement de primes en faveur du pouvoir d'achat ont été conclus conformément à la Loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 « portant mesures d'urgence économiques et sociales ». C'est au niveau de la branche Crédit Mutuel qu'a été signé un accord définissant les minima relatifs à onze emplois repères. A noter toutefois qu'un plan de sauvegarde de l'emploi concernant près de 250 personnes a concerné l'une des activités du groupe, la presse régionale, secteur traversant une période complexe de mutation.

De nombreux indicateurs sont présentés en pages 31 à 34 50 de ce même rapport. Les plus remarquables sont les suivants :

- Embauches : plus de 50% de femmes ;
près de 35% en Contrat à Durée Indéterminée ;
- Plus de 88% de salariés à temps plein, le temps partiel résultant de choix personnels ;
- Plus de 200 millions d'euros consacrés à la formation, 95% de salariés concernés par
2,5 millions d'heures dispensées ;
- Un encadrement à près de 40% féminin.

Dans le détail, le groupe est donc attaché à un emploi pérenne sur ses territoires. Pour cela, il veille à la compétence de ses salariés grâce à un effort de formation permanent, ainsi qu'à leur motivation en veillant à assurer la promotion interne, sans discrimination.

Des accords-cadres développent la gestion prévisionnelle des emplois, renforcent la lutte contre toute forme de discrimination, les mesures en faveur de l'égalité femmes-hommes, de l'insertion et du maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap et préservent l'emploi de séniors.

Les calculs effectués en 2017 attestent du caractère non centralisé du groupe et de son attachement à l'emploi sur les territoires. Ainsi, le groupe emploie en moyenne 24,5 salariés en France métropolitaine pour 10 000 actifs occupés. Cette moyenne, variable selon les régions, est supérieure dans quatre régions qui constituent le cœur historique du groupe (57,1°/000 en région Grand-Est, 50,1°/000 en région Pays de la Loire, 38,7°/000 en région Bretagne, 34,2°/000 en région Hauts de France)³. Dans les quatre régions précitées, le salaire brut moyen des salariés du groupe oscille entre 1,9 fois et 2,0 fois le salaire moyen dans leur région.

5. L'environnement (principes 7, 8 et 9)

	ENVIRONNEMENT
Principe 7	Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;
Principe 8	undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and
Principe 9	encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

Le groupe Crédit Mutuel est attentif à l'environnement, d'une part par son impact direct, d'autre part, à travers les services qu'il offre à sa clientèle, et, en premier lieu les crédits qu'il octroie.

L'action sur ses impacts directs, se traduit par la sensibilisation de ses salariés en faveur de bonnes pratiques (covoiturage, transport ferroviaire...), nombreuses et généralement partagées sur les sites intranet des différents établissements. Les récents travaux sur la relation fournisseur intègrent également une dimension environnementale à la politique d'achat du groupe. Enfin, conformément à la réglementation française, les établissements concernés ont rempli leurs obligations en ce qui concerne la publication des bilans des émissions de gaz à effet de serre (Beges) et sur la réalisation d'audits énergétiques de ses implantations. Le groupe s'est par ailleurs engagé sur la voie de la certification ISO 50001

Pour ce qui est des produits et services offerts à la clientèle, il convient de souligner le respect des dispositions prévues par l'article 173 de la Loi de transition énergétique, par les établissements bancaires du groupe comme par leurs filiales de gestion d'actifs ou d'assurance. La montée en puissance des problématiques relatives aux changements climatiques, s'est traduite, de la part des établissements, par l'adhésion à de nombreuses initiatives : PRI/UNEP FI, CDP, the Shift Project notamment, mais aussi, et surtout, par une adaptation de l'offre faite à la clientèle : OPC orientés vers l'excellence environnementale avec recherche d'une reconnaissance par un organisme indépendant (label TEEC, actif immobiliers aux meilleurs standards énergétiques. Pour les activités bancaires, une distinction doit être faite entre la banque d'investissement et de marché et la banque de détail (cœur d'activité du groupe). Dans le premier cas, les réponses ont été apportés par la mise en place de politiques sectorielles, notamment sur le financement des énergies fossiles, la participation à des fonds innovants sur les plans environnementaux ou sociétaux, ainsi que le financement de projets en

³ Etude réalisée sur un effectif de 63 320 salariés à fin 2017 rapporté à la population active 2015 selon l'INSEE.

énergies renouvelables (projets en direct pour des installations de méthanisation, ou en partenariat avec des confrères sur de grandes exploitations éoliennes).

Les sujets climatiques sont désormais présents dans les instances de gouvernance avec la présentation régulière, en comité des risques national, de l'exposition du groupe aux secteurs polluants. Ces sujets font néanmoins toujours l'objet de projets et de travaux, en relation avec l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution, ainsi que, pour certains groupes d'une approche approfondie, avec l'accompagnement de spécialistes et couvrant les scopes 1, 2 et 3 des émissions de gaz à effet de serre. Les résultats de ces travaux permettront la fixation d'objectifs ambitieux et mesurables.

Pour la banque de détail, et bien que cette idée n'ait pu, à ce jour aboutir, le groupe a apporté toute son énergie, aux côtés de ses confrères et auprès de groupements professionnels tels que la Fédération Bancaire Française ou l'European Association of Cooperatives Bank, au soutien à la mise en place d'un Green Supporting Factor sur le modèle du SME Supporting Factor mis en place que l'UE, et qui pourrait constituer un moteur important en faveur du financement de la transition énergétique.

Le détail des informations peut être consulté dans le [Rapport de performance extra financière 2018](#) établi par l'organe central ainsi que dans ceux que publient les établissements du groupe ;

6. Anti-corruption (principe 10)

	CORRUPTION
Principe 10	Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

Fortement influencée par la législation française, la lutte anticorruption, à l'instar de la lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme, l'éthique, la prévention des conflits d'intérêt, la transparence (lobbying responsable), entre dans le champ des compétences de la fonction conformité telle que définie par le Conseil d'administration et portée à la connaissance des autorités bancaires. Au-delà de la réglementation, le groupe estime que ces sujets relèvent des valeurs essentielles d'un groupe coopératif et démocratique et les inscrit dans un champ plus vaste de « loyauté des pratiques ». Concernant spécifiquement la lutte contre la corruption, le groupe a :

- Créé un code de conduite ;
- Etendu son dispositif d'alerte ;
- Cartographié les risques ;
- Evalué systématiquement ses intermédiaires et fournisseurs de premier rang ;
- Consolidé ses procédures de contrôle comptable ;
- Mis en place des actions de formation à destination des personnels les plus exposés ;
- Mis en place un dispositif de contrôle et d'évaluation de ces diverses mesures.

Comme pour ce qui est des droits humains (Cf. Point 1 ci-dessus) le Groupe appréhende son exposition aux risques de corruption en déterminant un IPC théorique par rapport à ses effectifs et par rapport à son chiffre d'affaires. Ponctuellement il compare sa situation à celles de confrères rendant publiques les informations permettant ce calcul (Cf. le [Rapport de performance extra financière 2018](#) page 19). Pondéré par l'effectif employé, l'IPC synthétique du groupe s'établit respectivement à 75,1 soit un niveau supérieur à l'IPC national (72) ou européen (65).