



mymoneygroup

Déclaration
de performance
extra-financière

20
20

The background features a low-angle shot of modern skyscrapers against a clear blue sky. Overlaid on this are several decorative circular elements: a large white circle in the center containing the text '20 20', a smaller circle with horizontal blue lines to its upper right, and a larger circle with a teal-to-blue gradient at the bottom.




mymoneygroup

banque de valeurs



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

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

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

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

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

LE VOLET SOCIAL

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

LE VOLET SOCIÉTAL

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

LE VOLET ENVIRONNEMENTAL

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

01

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

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



02

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

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



03

ENJEUX ET RISQUES EXTRA-FINANCIERS

Opérer dans un monde changeant

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



04

RAPPELS ET INFORMATIONS GÉNÉRALES



05

ANNEXE : RAPPORT DE L'ORGANISME TIERS INDÉPENDANT





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

01

1

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

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

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

L'ordonnance n° 2017-1180 du 19 juillet 2017 a en effet assuré la transposition en droit interne français de la directive européenne « RSE » (directive 2014/95/UE relative à la publication d'informations extra-financières par les entreprises) et défini le contenu et le champ de la déclaration de performance extra-financière.

Cette ordonnance a notamment revu le périmètre des sociétés concernées et simplifié le dispositif de vérification des informations publiées pour se concentrer sur les grandes entreprises. Par ailleurs, les filiales sont désormais exonérées sur une base individuelle dès lors que leurs informations sont présentées par leur société mère, de façon consolidée.

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

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

Par voie de conséquence, les obligations énoncées aux articles L.225-102-1 (modifié par l'ordonnance n°2017-1180 du 19 juillet 2017), R.225-104, R.225-105-1 du Code de commerce (articles modifiés par le décret n° 2017-1265 du 9 août 2017) et L.511-35 du Code monétaire et financier s'appliquent à Promontoria MMB en qualité de société consolidante déclarante ainsi qu'aux entités entrant dans son périmètre, formant ensemble « My Money Group » (le Groupe).

La société Promontoria MMB a désigné KPMG S.A. en qualité d'organisme tiers indépendant chargé de vérifier, conformément aux dispositions de l'article R.225-105-2 du Code de commerce, la conformité de la présente déclaration de performance extra-financière ainsi que la sincérité des informations contenues pour l'exercice 2020.

La présente déclaration est annexée au rapport de gestion consolidé relatif à l'exercice 2020, de Promontoria MMB soumis à la validation du conseil d'administration de la Société déclarante, le 16 avril 2021. Elle sera consultable pendant 5 années sur le site internet de la Société.

QUE CONTIENT LA DÉCLARATION ET QUELLE EST LA DÉMARCHE ADOPTÉE ?

Conformément aux exigences liées à la déclaration de performance extra-financière, la Société présente ci-après son modèle d'affaires ainsi que les principaux risques et enjeux extra-financiers liés à ses activités. My Money Group a souhaité renforcer sa démarche de responsabilité extra-financière en la plaçant au plus près de ses activités.

A cet effet, le Groupe a réalisé en 2018, sa première identification des risques extra-financiers auxquels il est exposé sur l'ensemble de sa chaîne de valeur. Cette approche a été poursuivie en 2019 avec l'intégration de MPB (depuis absorbée par MMB) et le sera également avec celle de la Banque des Caraïbes (anciennement Société Générale de Banque aux Antilles), acquise en 2020.

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

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

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

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

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

- hiérarchisation des risques : sur la base des évaluations réalisées, ont été identifiés et hiérarchisés, en concertation, plusieurs risques extra-financiers prioritaires qui sont repris dans la présente déclaration. La crise COVID n'a pas impacté la cotation des risques extra-financiers en 2020 »

La présente déclaration sera annexée au rapport de gestion au titre de l'exercice 2020 soumis à la validation du conseil d'administration de la Société déclarante, Promontoria MMB, le 16 avril 2021.

Pour se prémunir des risques ainsi identifiés, le Groupe s'appuie sur des politiques existantes ou mises en place en 2020, ainsi que sur des initiatives ciblées, ayant conduit à des actions générales ou spécifiques, dont les modalités et les résultats sont exposés dans le présent document.

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



LE VOLET SOCIAL

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

LE VOLET SOCIÉTAL

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

LE VOLET ENVIRONNEMENTAL

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



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

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

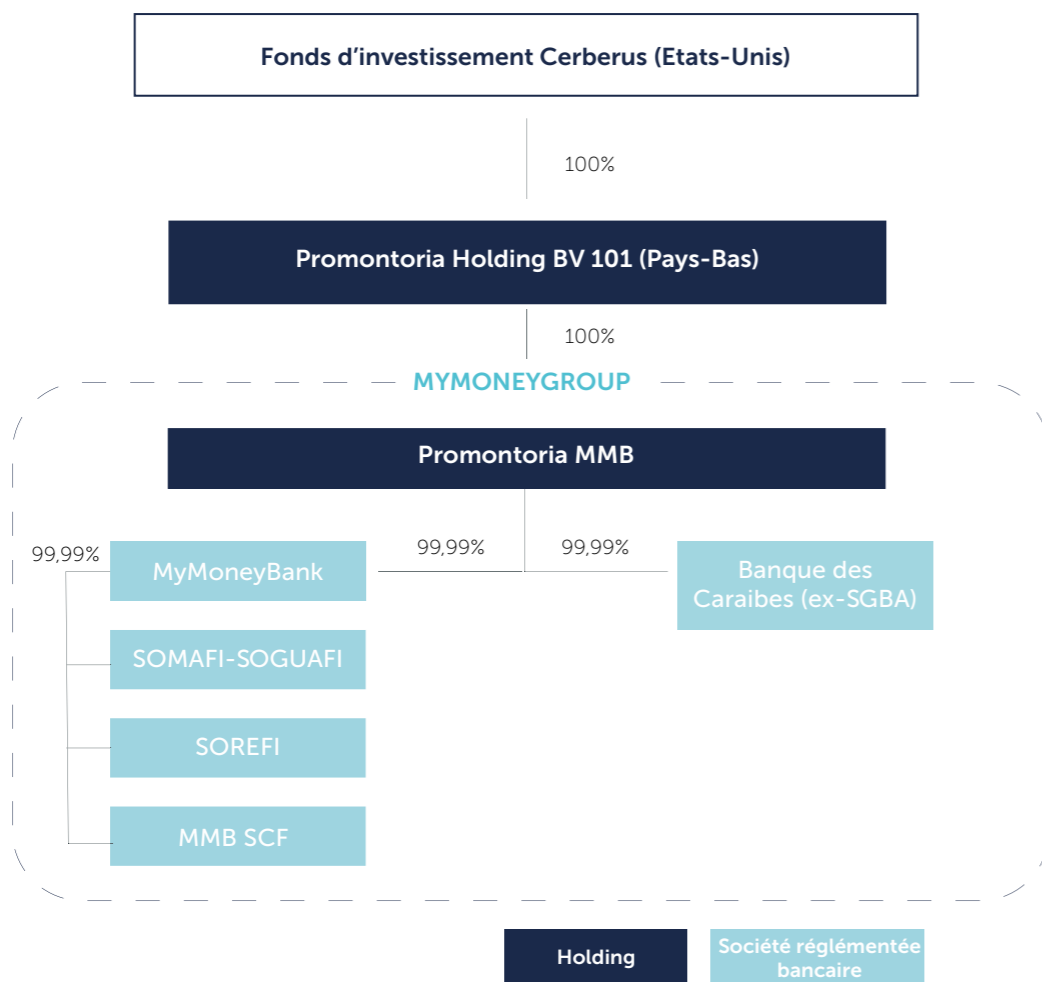
Bien que ces thèmes ne soient pas développés dans sa déclaration de performance extra-financière, le Groupe reconnaît leur importance sur un plan général.

2

QUEL EST LE PÉRIMÈTRE DE DÉCLARATION ?

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

A la suite de l'acquisition au 2 mars 2020 de la Société Générale aux Antilles « SGBA », (devenue Banque des Caraïbes au 1er juillet 2020), de la cession de la filiale néo-calédonienne Socalfi au 1er juillet 2020, et de fusion-absorption de My Partner Bank par My Money Bank au 31 décembre 2020, le périmètre des entités concernées est au 31 décembre 2020 le suivant >



Il est précisé que, dans le cadre de l'optimisation de sa présence en Outre-Mer, le Groupe a acquis le 2 mars 2020, la Société Générale de Banque aux Antilles-SGBA, devenue Banque des Caraïbes. Depuis son acquisition, cette nouvelle filiale s'inscrit dans le dispositif de gouvernance de My Money Group, de ses objectifs stratégiques et dans le respect de ses politiques générales de risques, conformité, contrôle, valeurs et éthique professionnelle.

En parallèle, la filiale Socalfi de Nouvelle-Calédonie a été cédée le 1er juillet 2020 au groupe Société Générale. Par voie de conséquence, Socalfi n'est pas intégrée au périmètre de la présente déclaration. Cette exclusion ne revêt pas un caractère significatif, la société ne représentant que 2% des effectifs du Groupe.

Compte tenu de la fusion-absorption de My Partner Bank par My Money Bank au 31 décembre 2020 et de la cession de Socalfi au 1er juillet 2020 dont les données étaient incluses dans la déclaration de performance extra-financière 2019, les données globales figurant dans les déclarations 2019 et 2020 ne seront pas directement comparables.

La présente déclaration étant relative à l'exercice 2020, elle portera en conséquence sur l'ensemble des entités opérationnelles incluses dans le périmètre de My Money Group au 31 décembre 2020, (hormis la Banque des Caraïbes compte tenu de son acquisition en cours d'exercice), soit les entités suivantes :

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

L'effectif total de My Money Bank et de ses filiales s'élève à 787 collaborateurs au 31 décembre 2021, les filiales d'Outre-Mer (Sorefi et Somafi-Soguafi), avec 250 collaborateurs représentent ainsi 31,88 % de l'effectif total.



3

PRÉSENTATION DE MY MONEY GROUP



My Money Group (le « Groupe ») s'appuyant sur un siècle d'existence et de savoir-faire opère en acteur indépendant, depuis sa sortie du groupe General Electric. Il est désormais affilié à la société d'investissement privée Cerberus Capital Management L.P., créée en 1992 et basée à New York. La Société gère des fonds et des comptes pour plus de 30 milliards d'euros, appartenant à de nombreux investisseurs parmi les plus respectés au monde. Première société d'investissement américaine à détenir une licence bancaire en France, Cerberus Capital Management L.P. a notamment investi sur plusieurs marchés européens, en Autriche, en Allemagne et au Royaume-Uni.

Depuis fin 2018, My Money Group développe une stratégie de croissance et de recentrage sur ses activités coeur de métier.

My Money Bank, banque opérationnelle historique du Groupe, est née du rachat de la SOVAC fondée par André Citroën et de la Banque Royal Saint-Georges par le groupe General Electric (GE) en 1995 et 2004. Elle devient rapidement un acteur significatif sur les marchés du regroupement de crédits.

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

Soucieuse d'optimiser ses implantations ultramarines et de renforcer sa présence sur le marché historique des Antilles françaises, My Money Bank a acquis le 2 mars 2020, la Banque des Caraïbes, banque de détail anciennement filiale du groupe Société Générale, sous l'appellation Société Générale de Banque aux Antilles-SGBA..

Présente en Guadeloupe, en Martinique et en Guyane Française, la Banque des Caraïbes propose une large gamme de services bancaires à une clientèle de particuliers (banque au quotidien, crédit, épargne et assurance), de professionnels (banque au quotidien, crédit, épargne, solutions de trésorerie, conseil et assurance) et d'entreprises (banque au quotidien, financement, placement, opérations internationales, assurance). La Banque des Caraïbes, a été repositionnée le 22 décembre 2020 en filiale directe de la société-mère du Groupe Promontoria MMB, elle compte actuellement cinq agences et trois centres d'affaires entreprises qui lui permettent de servir environ 17 000 clients.

Dans le cadre de la rationalisation des implantations ultramarines de My Money Group, My Money Bank a cédé, le 1er juillet 2020, sa filiale néo-calédonienne Socialfi au groupe Société Générale.





En intégrant fin 2018, les activités et le savoir-faire du groupe BESV (devenu My Partner Bank) spécialisé dans le financement des entreprises, My Money Group a franchi un nouveau cap tout en renforçant sa présence dans ses métiers historiques. Dans un souci de simplification des organisations, le 31 décembre 2020, My Partner Bank est absorbée par My Money Bank. A ce titre, une nouvelle direction opérationnelle, « Commercial Real Estate – CRE » (Immobilier Professionnel) regroupe les activités de My Partner Bank, qui devient une marque commerciale de My Money Bank, bannière de son expertise en matière de financement immobilier professionnel.

Cette croissance externe couplée à une croissance organique permet au Groupe de conserver son indépendance dans un marché qui tend à se consolider autour de grands acteurs internationaux, et est également un moyen pour le Groupe de diffuser encore plus largement ses valeurs et son éthique.



Soucieux d'une bonne gouvernance du Groupe, les Conseils d'Administration des différentes entités de My Money Group se doivent, au-delà de déterminer les orientations de l'activité et de veiller à leur mise en oeuvre, d'être les garants d'une ambition partagée : atteindre l'excellence en matière de conformité réglementaire comme de protection de la clientèle. Pour cela, My Money Group a adopté les standards de gouvernance les plus exigeants avec la mise en place, outre le comité d'audit, d'un comité des risques et de l'audit interne, d'un comité des nominations et d'un comité des rémunérations.

En mai 2020, à l'issue du terme triennal des mandats des administrateurs du Groupe et de ses différentes entités, la gouvernance a été adaptée afin de renforcer les profils bancaires des administrateurs dans les domaines du risque, de la conformité et des marchés de capitaux, pour pouvoir notamment répondre aux enjeux nés de la crise du Covid 19.

L'objectif était également de réduire le nombre des administrateurs afin de l'adapter à la taille de My Money Group, d'améliorer la parité hommes/femmes et de garantir la continuité de la gouvernance et la parfaite connaissance des activités de My Money Group par le renouvellement de la moitié des mandats des membres du conseil d'administration de Promontoria MMB, lesquels ont acquis une expertise dans les domaines d'activité du groupe, son environnement commercial, réglementaire, financier et risques.

Cette volonté d'aller au-delà de nos strictes obligations réglementaires se retrouve également dans notre politique de gestion des risques : niveau de solvabilité très nettement supérieur aux exigences réglementaires standard, approche prudente de notre liquidité, excellente maîtrise de notre coût du risque.

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

4

QUELLES SONT LES VALEURS ET L'IDENTITÉ DU GROUPE ?

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

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

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

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



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



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



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



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





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

02

1

UN MODÈLE CRÉATEUR DE VALEURS

My Money Group attache une grande importance à la création de valeur et au partage de celle-ci entre toutes les parties prenantes.

En sélectionnant rigoureusement ses collaborateurs, ses partenaires et ses fournisseurs, My Money Group s'assure également du respect de ses valeurs internes afin de contribuer à construire une nouvelle industrie financière en adéquation avec un monde en mouvement plus responsable.

My Money Group, par son histoire, son expertise et ses implantations, ressort en acteur indépendant et solide du secteur bancaire, spécialisé en solutions de financement et d'épargne aux particuliers ou aux entreprises, aussi bien en métropole qu'en Outre-Mer.

En développant une stratégie de marchés de niche, My Money Group se démarque par sa forte identité et une offre de produits adaptée aux attentes nouvelles de la clientèle.

Affichant des ambitions de croissance, le Groupe a poursuivi sa mutation avec l'acquisition, fin 2018, du groupe bancaire BESV (devenu My Partner Bank). Cette opération répond à la logique de positionnement sectoriel à forte valeur ajoutée que mène le Groupe dans toutes ses lignes métiers.

My Partner Bank est en effet un acteur indépendant reconnu pour son savoir-faire en matière de financement des professionnels de l'immobilier et accompagne également les investisseurs financiers dans leurs projets de développement ou de croissance en leur proposant des financements structurés.

L'acquisition au 2 mars 2020 de la banque de détail, Banque des Caraïbes, devenue Banque des Caraïbes permettra, quant à elle, au Groupe de renforcer son positionnement sur la zone Antilles/Guyane. Les éléments d'information relatifs à la Banque des Caraïbes seront inclus dans la déclaration de performance extra-financière qui sera établie au titre de l'exercice 2021.



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

NOS CHIFFRES

- 17,7 % ratio de solvabilité
- 5 884 M€ encours
- 34 100 déposants
- 193 M€ de PNB
- 828 Employés
- 160 220 clients

LA PROPOSITION DE VALEUR

DES SOLUTIONS DE CRÉDITS SIMPLES ET PERSONNALISÉES

UN PARTENAIRE PROCHE ET RÉACTIF

qui s'adapte aux besoins de ses clients

UN GROUPE D'EXPERTS

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

UN ACTEUR DE RENOM

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

LES ACTIVITÉS



REGROUPEMENT DE CRÉDITS

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



CRÉDIT À LA CONSOMMATION

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



ÉPARGNE

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



FINANCEMENT AUTOMOBILE

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



IMMOBILIER ET CRÉDIT PROFESSIONNEL

Une gamme de financements destinée aux professionnels dans la réalisation de



FINANCEMENTS SPÉCIALISÉS

Une gamme de produits pour accompagner les investisseurs financiers dans leurs

LES INVESTISSEURS

Actionnaire



Sources de financements



58 %
DÉPÔTS



58 %
FINANCEMENTS STRUCTURÉS

LES CANAUX DE DISTRIBUTION



DISTRIBUTION DIRECTE EN AGENCE

Siège et 3 agences (DOM)



DISTRIBUTION DIRECTE À DISTANCE

33 Conseillers



DISTRIBUTION INTERMÉDIÉE

706 distributeurs

LES IMPLANTATIONS



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



2

QUELLES SONT LES ACTIVITÉS DU GROUPE ?

My Money Group exerce ses activités de financement et de collecte d'épargne auprès des particuliers et des entreprises. Son développement est centré sur le financement de l'économie réelle tant en métropole qu'en Outre-Mer, via un réseau de près de 700 partenaires apporteurs d'affaires ou en direct auprès de sa clientèle. Les encours clients (crédit) s'élèvent à 5,2 milliards d'euros au 31 décembre 2019. Le total des dépôts de l'activité Epargne s'élève quant à lui à 3,3 milliards d'euros.

My Money Group est présent sur les activités suivantes :

REGROUPEMENT DE CRÉDITS

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

Les principales implantations de My Money Group sont :

- Paris La Défense (siège social PMMB-MMB-MPB) avec plus de 120 collaborateurs,
- Nantes (Centre d'Excellence Opérationnelle MMB) avec plus de 300 collaborateurs,
- Antilles, Guyane, Réunion et Nouvelle Calédonie, avec plus de 280 collaborateurs.

FINANCEMENT IMMOBILIER PROFESSIONNEL

Partenaire reconnu du financement court terme des professionnels de l'immobilier, My Partner Bank intervient sur tous les segments de marché : marchands de biens, rénovateurs, promoteurs, lotisseurs, foncières.

FINANCEMENTS STRUCTURÉS

Acteur historique du « Private Equity », My Partner Bank bénéficie de 20 ans d'expérience dans les opérations à effet de levier (LBO), accompagne ses clients dans la structuration d'opérations de titrisation et propose également une activité de dépositaire pour le compte de FCT.

ÉPARGNE « DÉPOT »

La collecte de dépôts permet à My Money Bank et à My Partner Bank de répondre aux obligations liées à leur agrément bancaire mais également de contribuer au refinancement de leurs activités de crédit.

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

- le Compte à Terme ;
- le Compte Epargne Rémunéré (disponible pour les particuliers et les organismes à but non lucratif).

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

My Partner Bank dispose d'une gamme compétitive de Comptes à Terme et de Comptes Courants permettant de répondre aux besoins de gestion de trésorerie de ses clients. Les solutions de placement offrent une alternative incontournable pour la construction d'une épargne sécurisée et disponible.

- le Compte à Terme pour particuliers (en Allemagne et Espagne par l'intermédiaire d'une fintech) et pour les professionnels (en France, Belgique et Luxembourg) ;
- le Compte à vue pour les professionnels, adapté aux PME et ETI ;
- le Compte Courant Rémunéré pour les professionnels, adapté aux Corporate et institutionnels.

FINANCEMENT AUTOMOBILE

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

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

CRÉDIT À LA CONSOMMATION

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

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

ASSURANCES

My Money Group, en sa qualité de mandataire d'assurances, propose des assurances et des prestations complémentaires, facultatives, à l'appui de ses financements pour les particuliers et les entreprises :

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

3

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

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

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

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

LES ACTIVITÉS DE MY MONEY GROUP EN MÉTROPOLÉ

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

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

- Le dépôt quant à lui est une activité dominée par les grands réseaux bancaires nationaux et internationaux. My Money Bank porte principalement cette activité pour le Groupe dont la progression constante reflète l'intérêt grandissant du marché pour les produits proposés. Les produits d'épargne de My Money Group sont commercialisés en direct et par l'intermédiaire d'un réseau de partenaires spécialisés, présents en France et à l'étranger (principalement Allemagne et Espagne). Activité stratégique pour le refinancement de notre Groupe bancaire, l'activité de dépôt tend à se développer significativement dans les années à venir, tant en volumes qu'en zones géographiques, pour appuyer nos ambitions exposées précédemment.

LES ACTIVITÉS DE MY MONEY GROUP EN OUTRE-MER

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

Le segment des crédits à la consommation est fortement corrélé avec le niveau de consommation des ménages. En 2020, le taux global de détention de crédits a reculé pour s'établir à 46,5 % des ménages (47,4 % en 2019 et 47,8% en 2018). Ce recul a principalement concerné la souscription de crédits à la consommation, impactée par le contexte de crise sanitaire, dont le nombre total en 2020 s'élève à 8,6 millions, soit 600 000 de moins que l'année précédente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4

LES PERSPECTIVES STRATÉGIQUES DE MY MONEY GROUP ?

Le plan stratégique du Groupe a été défini en 2018 et s'appuie sur six axes prioritaires. Le Groupe a progressé de manière importante en 2020 dans l'accomplissement de ce plan.

1. POURSUIVRE LA CROISSANCE DU BILAN POUR LE PORTER À UNE TAILLE CRITIQUE

My Money Group a fixé la croissance de son bilan comme un axe stratégique prioritaire. Cette croissance s'appuie en premier lieu sur le développement organique de ses métiers et l'expansion structurelle de ses marchés. Elle résulte aussi du dynamisme commercial du Groupe qui permet de gagner des parts de marché. Enfin, elle passe par la diversification de l'offre de financement et de la gamme de produits et services proposés.

Le Groupe souhaite ensuite recourir, de manière disciplinée et en fonction des opportunités, à la croissance externe au travers d'acquisitions ciblées. En la matière, My Money Group s'attache à satisfaire aux principes suivants :

- Investir dans des activités complémentaires aux activités existantes et satisfaisant aux objectifs de rentabilité du Groupe,
- Capitaliser sur le Centre d'Excellence Opérationnel de Nantes, spécialisé dans les opérations en crédit immobilier et regroupement de crédits,
- Acquérir des expertises et des technologies au travers d'investissements dans des Fintech, ou en développant des partenariats avec elles.

L'acquisition en décembre 2018 de BESV, renommée depuis My Partner Bank, a ainsi permis au Groupe de diversifier ses activités et de se doter d'une expertise dans le financement des professionnels de l'immobilier. Cette activité représente un quart du portefeuille de crédits du Groupe à fin 2020. De même, l'acquisition en mars 2020 de la Société Générale de Banque aux Antilles (SGBA) constitue l'opportunité de compléter notre dispositif commercial et notre gamme de produits aux Antilles. Cette croissance souhaitée de la taille du bilan vise à améliorer l'efficacité opérationnelle du Groupe, mesurée au travers du coefficient d'exploitation. Il s'agit d'accroître la base de revenus du Groupe tout en capitalisant sur les infrastructures existantes et les investissements technologiques réalisés.

2. POURSUIVRE LA CROISSANCE DU BILAN POUR LE PORTER À UNE TAILLE CRITIQUE

Sur son marché principal du regroupement de crédits, My Money Group vise une croissance maîtrisée en consolidant ses parts de marchés déjà élevées sur le segment des crédits avec garantie hypothécaire et en renforçant ses positions sur le segment sans garantie hypothécaire. Son dynamisme commercial s'inscrit dans le cadre d'une politique stricte en matière de risques tout en préservant ses marges commerciales et sa rentabilité.

Ce dynamisme commercial s'appuie aussi sur la digitalisation des processus (projet « Transfo DC »), permettant une réactivité commerciale supérieure aux standards du marché. Cette même stratégie de digitalisation est déployée dans les filiales d'outre-mer (projet « GROM »).

Par ailleurs, My Money Group a continué d'intégrer BESV (maintenant nommé « My Partner Bank ») dans notre groupe en affinant sa stratégie de croissance et en concentrant son attention sur le financement des professionnels de l'immobilier.



3. DÉVELOPPER UNE CAPACITÉ DE FINANCEMENT COMPÉTITIVE

Depuis sa prise de contrôle par Cerberus en 2017, My Money Group a mis en œuvre une stratégie visant à assurer son autonomie complète en matière de refinancement, diversifier sa base d'investisseurs et réduire ses coûts de refinancement. L'enjeu est de soutenir le développement commercial des métiers. Cette stratégie s'est matérialisée par le développement continu de la base des dépôts d'une part et par des émissions régulières sur les marchés de capitaux d'autre part.

Le Groupe s'est notamment doté en 2018 d'une société de crédit foncier (MMB SCF), permettant d'emprunter plus de 1,5 milliard d'euros sur les marchés à fin 2020, sur des maturités comprises entre 7 et 20 ans. My Money Group est également un émetteur actif sur les marchés de la titrisation au travers de son programme ABS SapphireOne Auto.

Par ailleurs, la croissance de la base de dépôts s'est poursuivie en 2020, ceux-ci atteignent 3,7 milliards d'euros à fin 2020 (x3,6 depuis fin 2017).

Les dépôts contribuent à près des deux tiers du refinancement du Groupe. Cette croissance soutenue des dépôts s'explique notamment par :

- l'attrait des investisseurs (particuliers et entreprises) pour les produits d'épargne proposés,
- les partenariats historiques avec un réseau dense de Conseillers en Gestion de Patrimoine (CGP) qui contribuent à la visibilité de l'offre,

- la diversification des canaux de distribution via des partenariats avec des Fintech (Deposit Solutions, Raisin, Cashbee) qui permet d'élargir à l'international la base de clients (particuliers et professionnels).

4. AMÉLIORER LE COEFFICIENT D'EXPLOITATION

My Money Group s'est fixé l'objectif d'optimiser son organisation et ses processus tout en faisant croître sa base de revenus afin de porter son coefficient d'exploitation au niveau des meilleurs standards du marché (60%). Dans cette optique, le Groupe a engagé d'importants investissements pour moderniser ses systèmes d'information et digitaliser ses traitements afin de gagner en efficacité opérationnelle et en réactivité commerciale. La simplification des activités et de l'organisation doit aussi permettre d'importants gains de productivité et constitue une priorité stratégique.

Cette stratégie s'est matérialisée en 2020 avec l'achèvement du projet de digitalisation des processus d'octroi sur le regroupement de crédits (projet DC Transfo), qui permet d'ores et déjà des gains de productivité significatifs, et par la fusion de My Money Bank et de My Partner Bank, qui permet de simplifier significativement l'organisation et la gouvernance.

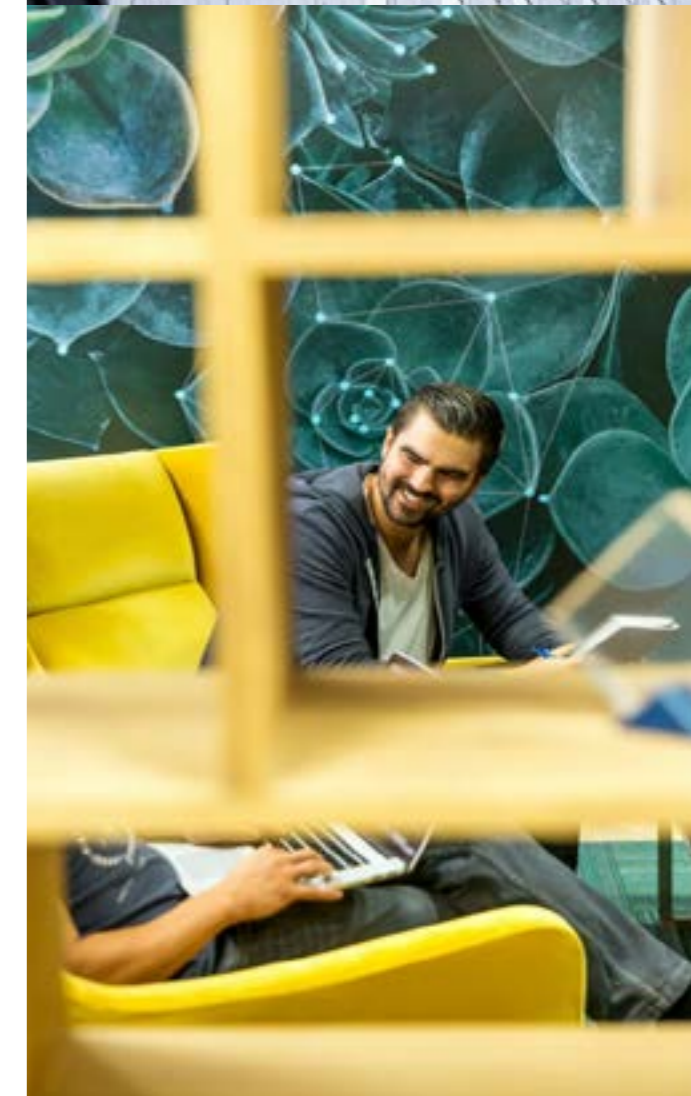
La cession de Socalfi, filiale du Groupe en Nouvelle Calédonie, en juillet 2020 fait aussi partie de cette stratégie de simplification.

5. AUGMENTER LA PROFITABILITÉ (RETOUR SUR FONDS PROPRES)

La rentabilité est une exigence prioritaire pour My Money Group. Son objectif est de porter à moyen terme le rendement de ses fonds propres au-delà de 10%. Cette priorité accordée à la rentabilité de ses métiers a conduit le Groupe à céder certaines activités ces dernières années (financements immobiliers classiques aux particuliers, prêt automobile en métropole, etc.) afin de se focaliser sur les métiers offrant des niveaux de rentabilité supérieurs.

Cette priorité se traduit aussi au travers de l'attention particulière portée aux impératifs suivants :

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



6. CONSTRUIRE LA VALEUR PAR L'INNOVATION ET LA TECHNOLOGIE

La modernisation de ses systèmes d'information et la transformation technologique sont au cœur de la stratégie mise en œuvre par le Groupe. Pour devenir une banque digitale à part entière et afin de mieux répondre aux besoins de ses clients, My Money Group se donne les moyens de ses ambitions.

Le Groupe a ainsi lancé en 2018 un plan d'investissement de plus de 25 millions d'euros sur 3 ans pour sa transformation technologique portant sur les priorités suivantes :

- Digitalisation des processus de vente : amélioration de la réactivité commerciale («Time to Answer »), dématérialisation des documents, automatisation de l'analyse des pièces et du système de scoring,
- Modernisation des outils technologiques et optimisation des systèmes d'informations, architectures orientées Web (WOA), simplification des applications Finance, déploiement d'une architecture évolutive,
- Optimisation et digitalisation du parcours client : e-servicing, applications smartphone,
- Déploiement de la méthodologie AGILE dans la gestion des différents projets internes : ce choix stratégique permet au Groupe de mieux répondre aux risques liés à son plan de digitalisation globale, d'optimiser la performance, la cohésion de ses collaborateurs et d'assurer une évolution permanente.

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





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

03

1

LES ENJEUX SOCIAUX IDENTIFIÉS POUR LES ENTITÉS DU GROUPE

My Money Group compte près de **800 collaborateurs**.

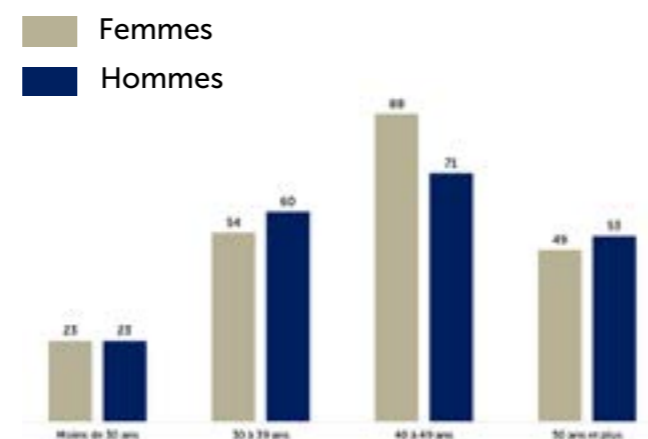
L'humain reste au cœur des préoccupations du Groupe, et représente un enjeu essentiel, compte tenu notamment de la technicité et de la réglementation stricte appliquées à ses activités.

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

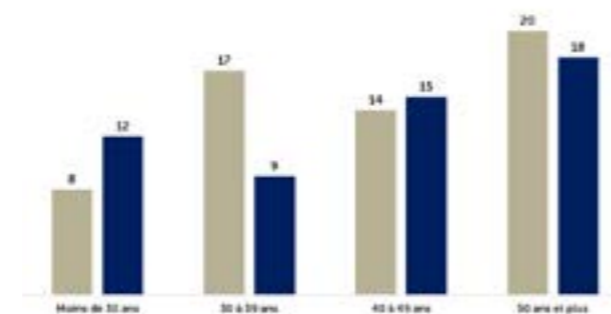
En tant qu'acteur engagé dans son secteur d'activité, My Money Group développe et diffuse ses valeurs aussi bien en interne qu'en externe.

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

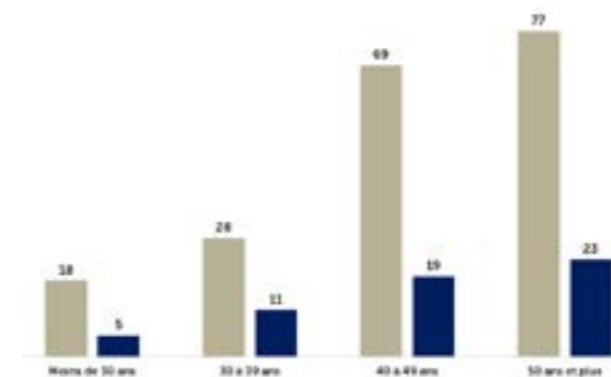
Les graphiques ci-dessous permettent une lecture rapide de la composition des effectifs du Groupe.



L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE 2020 DE MY MONEY BANK EST DE 421



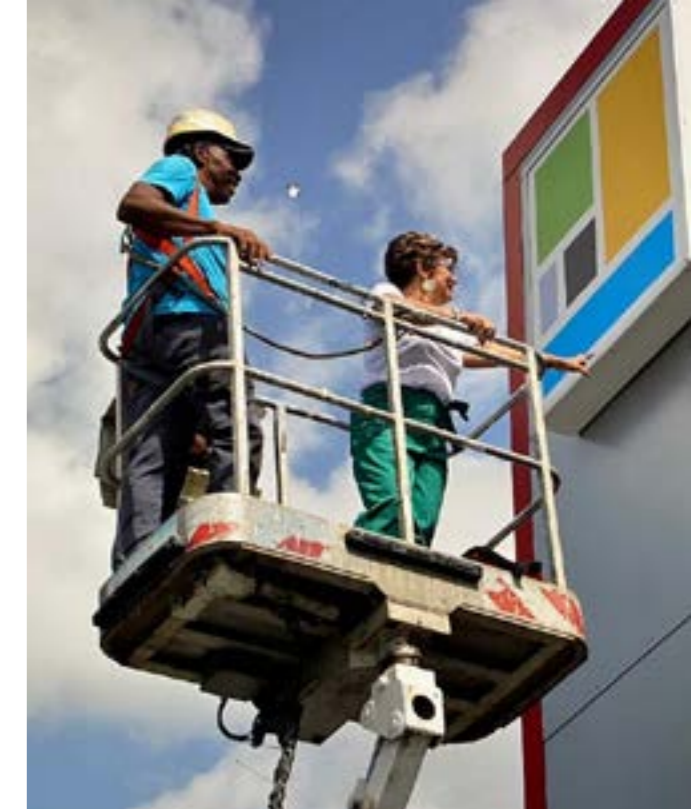
L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE 2020 DE MY PARTNER BANK EST DE 113



L'EFFECTIF TOTAL AU 31 DÉCEMBRE 2020 DES FILIALES OUTREMER DE MY MONEY BANK EST DE 250

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

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



L'ATTRACTIVITÉ ET LA RÉTENTION DES TALENTS

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

1. Politique de recrutement

En 2020, My Money Bank a recruté 21 salariés en CDI et 1 salarié en CDD. Les filiales d'Outre-Mer ont recruté quant à elles 9 salariés en CDI et 3 en CDD et My Partner Bank 9 salariés en CDI et 3 en CDD. Le nombre total de recrutements (CDI et CDD) s'établit ainsi à 46 pour 2020 contre 115 en 2019, en raison principalement de la crise sanitaire.

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

2. Politique de rémunération

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

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

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

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

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

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

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

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire, My Money Bank et ses filiales ont alloué un budget d'augmentation équivalant à 1,3% de la masse salariale, réservé aux augmentations au mérite, en fonction de la performance. Ainsi, plus de 80% des salariés ont bénéficié d'une augmentation de salaire en 2019.

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

Pour My Money Bank, les résultats de la politique d'équité salariale entre les femmes et les hommes sont sans équivoque, reflétés dans l'index égalité professionnelle avec 87 points sur 100 pour l'exercice 2019.



3. Rétention des talents

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

Le contexte sanitaire de l'année 2020 n'a pas permis l'organisation de séminaires et autres événements comme le Groupe avait pu en organiser les années précédentes. En revanche, afin d'informer les salariés sur l'activité du Groupe, des communications vidéo du Directeur Général et des membres du Comité de Direction ont été régulièrement adressées tout au long de l'année. Celles-ci ont été renforcées par l'organisation de tables rondes, animées par les membres du Comité de Direction et ouvertes à tous les collaborateurs, sur différentes thématiques, telles que la gestion du Risque en période de crise sanitaire ou le processus de notation Standard & Poor's.

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

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

My Money Group a mis en place en septembre 2019, en métropole et dans les DOM, un nouveau système de classification interne, basée sur des critères objectifs communiqués à tous.

Composée de 7 niveaux appelés « grades », cette classification permet à chacun d'identifier le positionnement de son rôle dans l'organisation, facilite la mobilité interne au sein des différentes fonctions et entités du Groupe, et donne des perspectives d'évolution de carrière.

My Money Group a également lancé en 2018 son Graduate Program intitulé « My Leadership Program », dédié à la Finance. Durant 2 ans, les 3 collaborateurs ayant intégré My Money Bank dans ce cadre ont effectué 4 rotations dans différentes fonctions et différentes entités du Groupe, tout en bénéficiant d'un suivi renforcé grâce à un double mentoring avec un manager fonctionnel et un program manager, ainsi que d'une évaluation à l'issue de chaque rotation.

Ils ont bénéficié de formations spécifiques dans les domaines de la Finance, du Business et du Leadership. 4 salariés, déjà en poste au sein du groupe et considérés comme profils à fort potentiel évolutif, se sont également vu proposer l'opportunité d'intégrer ce groupe de formation.

Les 3 collaborateurs ont intégré en fin de programme, en janvier 2021, différentes fonctions à responsabilité au sein des départements Finance et Commercial Real Estate.

Une autre façon de limiter le turnover et de conserver les talents dans les effectifs est également de les accompagner dans leurs évolutions professionnelles.

4. La formation et l'accompagnement

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

En vue de développer les compétences adaptées aux nouveaux métiers, aux nouvelles technologies et à la transformation de l'entreprise, le Groupe a poursuivi en 2020 son objectif de privilégier la formation au quotidien, accélérateur de sa transformation culturelle et de renforcer les compétences managériales à la conduite du changement.

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

En 2020, My Money Bank a dédié un budget prévisionnel de 500 000 € aux formations, avec un plan de développement des compétences calqué sur les axes stratégiques de l'entreprise. La crise sanitaire inédite a bien entendu totalement bouleversé ce plan, avec notamment la quasi totale disparition des formations en présentiel, dès le mois de mars.

Le Groupe a toutefois su rapidement réagir et s'adapter au contexte. C'est ainsi que My Money Bank, via principalement le distanciel et le e-learning, a réussi à délivrer plus de 5500 heures de formation en 2020 (contre 8 936 heures en 2019), avec plus de 950 actions de formation et près de 400 collaborateurs formés, pour un budget dépensé de 256 000 €. Les heures de formation ont diminué au niveau de My Money Bank (et au niveau du Groupe) entre 2019 et 2020 en raison de la crise COVID. De nombreuses heures ont été annulées ou reportées.

Au niveau du Groupe, c'est un budget de plus de 350 000 € qui a finalement été investi dans la formation en 2020. Ainsi, plus de 1000 actions de formation et près de 9000 heures ont été dispensées à plus de 700 collaborateurs en 2020.

Le changement au sein du Groupe a poursuivi son ancrage directement par les équipes, via le dialogue social, l'accompagnement individuel des collaborateurs et les actions transverses en lien avec les axes stratégiques. En permettant aux collaborateurs de coconstruire et d'échanger avec leur manager sur les besoins de formation lors de leur entretien de mi-année, le manager met le collaborateur au centre de son développement et il recense les besoins de formation pour son équipe lors des campagnes de lancement. Cet esprit d'entreprise apprenante permet de favoriser l'adaptation des collaborateurs aux changements.



“Renforcer les compétences managériales à la conduite du changement”

L'ENGAGEMENT DES SALARIÉS

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

1. Diffusion et appropriation des valeurs du Groupe

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

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

2. Revue de la performance

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

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

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

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

En 2020, 95% des entretiens annuels et 96% des entretiens de mi-année ont pu être conduits dans la période définie et validés dans l'outil.

My Partner Bank et la Banque des Caraïbes ont été intégrés dans le processus fin 2020 afin de leur permettre de réaliser leurs entretiens annuels et professionnels dans TalentSoft, qui auront lieu durant le premier semestre 2021.

3. Dialogue social et accords collectifs

Les salariés de My Money Bank dépendent de la convention collective de la Banque (IDCC 2120) et des accords négociés au sein de la société My Money Bank. Ses filiales relèvent de la convention collective des Sociétés Financières (IDCC 478).

Le Groupe attache une grande importance à la qualité du dialogue social, ce qui se traduit par des réunions constructives avec les instances représentatives du personnel. Des échanges réguliers ont lieu avec les CSE et les délégués syndicaux.

C'est ainsi que My Money Bank a organisé 28 réunions avec les représentants du personnel (sans compter les réunions de négociation) en 2020.

4. Santé et sécurité

a. En matière de gestion de la crise sanitaire

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

Les premières communications liées à la crise et à la nécessité de respecter les gestes barrière préconisés par le Gouvernement ont été adressées à l'ensemble des salariés dès fin février 2020. Depuis, la Direction a renforcé la communication de crise avec la diffusion régulière d'informations sur les évolutions gouvernementales successives et la nécessité de respecter les gestes barrière.

Peu avant le confinement de mars 2020, le Groupe avait déjà pris le parti d'interdire les déplacements professionnels, d'instaurer la règle des réunions en distanciel. La Direction avait également décidé de favoriser au maximum le télétravail et mis en place les éléments techniques nécessaires pour assurer la continuité de l'activité à distance.

Pendant le premier confinement, les sites ont été fermés et tous les salariés étaient en télétravail. Afin de maintenir le lien et de prévenir le risque d'isolement, les managers ont organisé des échanges très fréquents avec leurs équipes via l'utilisation de tous les outils le permettant : téléphone, mails, Teams, WhatsApp, sms... L'équipe Ressources Humaines a également assuré un contact continu avec les collaborateurs. Les salariés ont fait preuve d'un engagement sans faille pour maintenir au mieux la continuité de l'activité.

Afin d'encourager les échanges informels, un groupe de discussion Teams « Pause-Café » a été créé, regroupant tous les collaborateurs, prestataires et intérimaires de toutes les entités. Des cafés virtuels ont rapidement été mis en place entre équipes ou plus largement. A titre d'illustration, la Directrice des Ressources Humaines du Groupe a envoyé plus de 600 invitations.

Un sondage hebdomadaire via l'outil « Supermood » a permis aux salariés de s'exprimer sur leur ressenti, sur ce qui fonctionnait bien ou pouvait être amélioré. Il permettait également à la Direction de prendre le pouls et d'ajuster ses communications et actions en conséquence.

Lorsque la mise en place de l'activité partielle s'est avérée nécessaire pour certains métiers, la Direction a pris la décision de verser un complément de salaire à tous les salariés, afin de maintenir le niveau de leur salaire net.

La Direction, dans le respect des protocoles gouvernementaux et en concertation avec le médecin du travail et les représentants du personnel, a élaboré un « guide des bonnes pratiques », adressé à chaque salarié début mai. Ce guide, qui a ensuite été mis à jour pour suivre l'évolution des protocoles et de la situation, avait pour objectif de diffuser des orientations claires et pragmatiques, permettant à chacun de respecter l'ensemble des mesures indispensables pour préserver la santé de tous.

En mai, le retour sur site s'est effectué progressivement, dans des locaux aménagés pour garantir la santé et la sécurité : affichage des gestes barrières, des consignes gouvernementales, mise en place de sens giratoires, installation des postes de travail en quinconce, respect de la distanciation, fermeture des cafétérias et cuisines, mise à disposition de gel hydroalcoolique et de produits désinfectants, distribution de masques, renforcement de la prestation de ménage...

Plusieurs référents Covid ont été désignés, pour chaque site. Leurs coordonnées ont été portées à la connaissance de tous et affichées dans les locaux.

En juin, une formation aux gestes barrières a été assignée, en e-learning, à l'ensemble des salariés dans le but d'ancrer les bonnes pratiques à appliquer.

Depuis novembre, le télétravail à 100% est la règle pour les salariés des fonctions support, qui n'étaient revenus qu'à 50% du temps sur site entre juin et octobre. Les salariés des fonctions ne pouvant s'exercer à distance qu'en mode dégradé travaillent à hauteur de 50% du temps en télétravail et 50% sur site, par roulement, une semaine sur deux.

b. En matière de santé

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

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

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



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

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

Depuis 2013, My Money Bank met à la disposition de ses salariés un dispositif d'écoute et de soutien psychologique assuré par le Cabinet Eléas, spécialisé dans la gestion et la prévention des risques psychosociaux et la qualité de vie au travail.

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

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

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

Les principales caractéristiques de ce dispositif sont les suivantes :

- Il est accessible à tout moment et gratuitement depuis tous les téléphones, 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, en appelant un numéro dédié à My Money Bank ;
- Le principe de confidentialité et d'anonymat est garanti pour chaque appel ;
- La prise en charge par un psychologue clinicien qualifié ayant une grande expérience de l'écoute, du soutien et de la gestion des situations à risque psychosocial est immédiate ;

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

En 2020, la Direction a rappelé à plusieurs reprises aux salariés qu'ils pouvaient solliciter le cabinet Eléas autant que de besoin, à tout moment et en toute confidentialité.

c. En matière de sécurité

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

A titre d'exemples :

- La tour Europlaza, conformément à la réglementation « Immeuble de Grande Hauteur » (IGH), dispose d'un poste de sécurité et de contrôle actif 24/7. En fonctionnement permanent, il assure la sécurité des locaux grâce à des moyens de détection et de lutte contre le feu. Un certain nombre de collaborateurs bénévoles ont été formés à l'usage des extincteurs pour lutter contre un départ de feu, et à la procédure d'évacuation des locaux pour sécuriser les autres collaborateurs. Un exercice annuel est organisé par le mandataire de sécurité de la Tour, en coordination avec les responsables des services généraux de l'ensemble des locataires de la Tour.

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



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

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

MESURES EN FAVEUR DU BIEN-ÊTRE GÉNÉRAL DES COLLABORATEURS

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

1. Les locaux

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

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

Les locaux de Nantes font l'objet d'une maintenance régulière. Le bâtiment Alaska a été intégralement rénové en 2019, avec en outre le changement du mobilier.

Les entités d'Outre-Mer disposent également de locaux récents et offrant un cadre de travail moderne et adapté. Le plus anciens des sites, celui de Martinique, sera transféré en février 2020 dans de nouveaux locaux, rénovés dans leur totalité.

My Partner Bank a quitté son site historique de Paris XVIème pour rejoindre le siège du Groupe à La Défense. Depuis décembre 2019, l'ensemble de ses collaborateurs est regroupé Tour Europlaza dans des locaux entièrement rénovés et équipés de mobilier neuf.

2. Enquête d'opinion


Depuis octobre 2019, My Money Bank et ses filiales d'Outre-Mer lancent régulièrement des sondages d'opinion via l'outil « Supermood », dans le but de permettre à l'ensemble des salariés de s'exprimer sur des thématiques données, sous couvert d'anonymat. My Partner Bank a lancé cette initiative également début 2020.

Chaque année, un audit permet de définir les thèmes prioritaires des sondages à dérouler. En 2020, un premier sondage a été lancé sur le thème de la Communication. Puis, avec l'arrivée de la crise sanitaire, My Money Group a utilisé Supermood afin de maintenir le lien et sonder ses salariés sur leur bien-être et leur ressenti face à cette crise. Ainsi, entre mars et juin, de courts sondages ont été envoyés de façon hebdomadaire.

Un nouvel audit a été lancé en novembre 2020 pour définir les thèmes prioritaires à sonder en 2021, avec 47% de participation. Ce sont la visibilité sur l'avenir, la compréhension de la stratégie et le management qui sont les plus plébiscités.

Cet outil permet également, à chaque collaborateur du Groupe, d'envoyer un « SuperLike », hebdomadaire accompagné ou non d'un message, de manière anonyme ou non, au collaborateur de son choix afin de le remercier ou de le féliciter. En 2020, plus de 2500 « SuperLikes » ont été envoyés.

La Banque des Caraïbes devrait mettre en place Supermood en 2021.



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

LA DIVERSITÉ ET L'ÉGALITÉ DES CHANCES

1. Mesures en faveur de l'égalité professionnelle

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

- Le recrutement : les processus de recrutements internes et externes sont uniques et appliqués de manière uniforme, que les candidats soient des femmes ou des hommes. Les recrutements sont fondés sur les mêmes critères objectifs : compétences, expérience professionnelle, formation et qualification. A profil équivalent et pour un même poste, le Groupe s'engage à garantir des conditions d'embauche strictement identiques à une femme et à un homme, en matière notamment de rémunération et de classification.
- La formation professionnelle continue : le Groupe, considérant la formation professionnelle continue comme l'un des facteurs déterminants pour assurer l'égalité dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle, garantit le principe d'égalité d'accès pour tous les salariés, femmes et hommes, à la formation professionnelle continue et au dispositif de Compte Professionnel de Formation.
- L'évolution de carrière : avec la garantie d'égalité d'accès aux femmes et aux hommes à une promotion et/ou une mobilité et l'engagement d'étudier les souhaits d'évolution de carrière de façon strictement identique entre femme et homme.

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

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

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

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

Au titre de l'année 2020, My Money comptait 7 salariés détenteurs d'une Reconnaissance Qualité de Travailleur Handicapé. Les filiales d'Outre-Mer en comptaient 5 et My Partner Bank, 1. En 2019, le Groupe comptait 15,4 salariés détenteurs d'une RQTH (DOETH).



LES ENJEUX SOCIÉTAUX DE MY MONEY GROUP

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

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

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

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

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

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

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

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

UNE DISTRIBUTION RESPONSABLE DE NOS PRODUITS

1. Le respect de la réglementation actuelle et future

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

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

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

2. Mesures de réduction du risque de non-conformité

a. Gouvernance

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

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

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

3. Cartographie des risques et plan de contrôle

Le plan annuel de conformité ainsi que le plan de contrôle annuel sont définis à partir de la cartographie des risques qui intègre les risques de non-conformité. Compte tenu des activités de My Money Group, les risques principaux sont liés aux dispositions réglementaires de prévention du blanchiment de capitaux et du financement du terrorisme, de prévention des faits de corruption, de protection de la clientèle et des données à caractère personnel. Ces risques bruts sont toutefois atténués par le dispositif de maîtrise des risques qui permet d'obtenir un risque résiduel limité.

Le dispositif de maîtrise des risques s'appuie sur les procédures existantes, les outils de conformité et sur le dispositif de contrôle interne. Il est renforcé grâce aux formations dispensées à tous les collaborateurs afin de s'assurer que tous partagent les mêmes valeurs et engagements, définis par son code de conduite et ses polices et procédures.



Le risque de non-conformité au même titre que les autres risques auxquels est exposé My Money Group fait l'objet d'une évaluation trimestrielle sur la base d'indicateurs définis et revus annuellement. Il s'agit du Risk Appetite Statement. Les évaluations de l'année 2020 sont satisfaisantes.

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

3. La veille réglementaire

Le dispositif de veille juridique et réglementaire permet d'identifier tout changement législatif ou réglementaire potentiellement applicable aux activités de My Money Group et de définir les plans d'action associés. Ce dispositif est piloté par le comité de veille réglementaire qui s'assure que tous les sujets identifiés soient effectivement analysés par les directions concernées. L'objectif étant d'identifier les impacts réglementaires des évolutions observées.

4. La formation

My Money Group a mis en place des formations destinées à l'ensemble de ses collaborateurs. Celles-ci sont renforcées pour les collaborateurs les plus exposés et en particulier ceux en relation avec la clientèle.

Une attention spécifique est également apportée aux collaborateurs de la Direction de la Conformité qui participent à des travaux de place ou suivent des formations spécialisées. Dans une démarche de formation continue, ils contribuent à la veille réglementaire de l'entreprise et réalisent des analyses d'impact qui sont partagées avec l'ensemble des membres de la Direction. En 2020, My Money Group a poursuivi la démarche de certification AMF de ses collaborateurs.

Il convient de souligner que dans le contexte de la crise sanitaire, My Money Group a réussi à maintenir son plan de formation réglementaire en délivrant l'ensemble de celles-ci.

5. Le dispositif de contrôle interne

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

Le plan de contrôle annuel est élaboré à partir de la cartographie des risques. Il permet, en fonction du risque identifié de définir les contrôles, leur fréquence et les échantillonnages. Il est validé par la Direction Générale. Les résultats des contrôles et les mesures correctrices associées sont suivis et reportés au Comité de Contrôle Permanent.

My Money Group, ainsi que l'ensemble de ses filiales réglementées sont régulés par l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution. Pour ses activités de services d'investissements, My Money Bank est également régulée par l'Autorité des Marchés Financiers.

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

My Money Group adopte une politique de tolérance zéro envers tout comportement contraire à l'éthique et s'engage à faire appliquer les règles d'éthique et de déontologie de son code de conduite en les diffusant le plus largement possible tant en interne qu'en externe.

My Money Group attend de ses collaborateurs et partenaires (intermédiaires ou fournisseurs) le même engagement.

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

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

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

Le dispositif mis en œuvre vise à réduire le risque de sanctions juridiques ou réglementaires, de perte financière ou d'atteinte à la réputation. Il s'appuie sur une approche par les risques tels que définis par la réglementation, la connaissance client, la surveillance des transactions et la déclaration des soupçons auprès de Tracfin.

b. La lutte contre la corruption

Le Groupe s'est doté de procédures visant à lutter contre la corruption dans la conduite de ses affaires notamment en appliquant des règles strictes en matière d'avantages, cadeaux et de sponsorship. Ces procédures encadrent également la sélection et le suivi de ses intermédiaires et fournisseurs ainsi que les contrôles comptables.

Tout collaborateur dispose de la faculté de faire part d'interrogations ou de faire remonter les éventuels dysfonctionnements, en premier lieu à son supérieur hiérarchique ou à toute autre direction spécialisée selon son expertise (Direction des ressources humaines, Direction juridique, Direction de la conformité...).

En complément, un dispositif d'alerte interne indépendant (Ombuds) a été mis en place. Il permet à l'ensemble des collaborateurs de signaler de manière anonyme ou non, un comportement ou une situation potentiellement contraire au Code de Conduite ou aux lois.

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

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

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

Les collaborateurs en relation avec la clientèle s'interdisent tout conflit entre leurs clients et leurs intérêts personnels. Dans le cadre du conseil délivré au client, ils identifient ses besoins et s'assurent que le produit proposé est en adéquation avec les besoins exprimés.

Dans le cadre de son activité de financement, My Money Group vérifie la capacité d'endettement du client et lui propose des produits adaptés. Il refuse l'octroi de crédits si celui-ci est identifié en fragilité financière ou que le financement le place dans une situation de fragilité.

My Money Bank dans le cadre de sa nouvelle activité Commercial Real Estate, anciennement My Partner Bank applique les obligations réglementaires liées à la réception transmission d'ordres et à la conservation des titres telles que définies par le règlement Général de l'Autorité des Marchés Financiers. Les mesures de réduction du risque de cette activité en extinction reposent en particulier sur les obligations d'intégrité des marchés de « best sélection » et de « best execution ».

En outre, l'ensemble des collaborateurs de My Money Group, conformément aux dispositions du Code de conduite, signale tout conflit d'intérêts potentiel dès que la situation survient et s'interdit toute situation qui ne permettrait pas de garantir la primauté de l'intérêt du client. La police conflit d'intérêts a été actualisée en 2020 et s'est accompagnée d'une formation spécifique.

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



7. La protection des consommateurs

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

Les règles de vigilance portent en particulier sur :

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

- **Le pricing des offres** : My Money Group a renforcé ses procédures permettant d'encadrer les politiques tarifaires applicables mais aussi de s'assurer du respect des taux d'usure, de la prise en compte des obligations réglementaires dans le cadre de la révision des conditions générales de banque et des règles de rémunération des distributeurs. Les offres promotionnelles font ainsi systématiquement l'objet d'un accord préalable du Directeur de la Conformité.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ces directions émettent des recommandations afin de remédier aux insuffisances dès lors qu'elles sont significatives et nécessitent des mesures correctrices. Celles-ci sont suivies jusqu'à résolution par les directions concernées.

En outre, les différentes entités de My Money Group disposent d'un canal interne indépendant de remontée d'alertes qui permet aux collaborateurs de signaler tout dysfonctionnement de manière anonyme ou non.

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



LA PROTECTION DES DONNÉES ET LA CYBERSÉCURITÉ

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

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

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

Cette approche est en place pour My Money Bank et les entités Doms et sera renforcée en 2021 avec Banque des Caraïbes.

Dans un contexte de digitalisation continue du marché bancaire et des nouveaux modes de consommation de la clientèle, en 2020, le Groupe a continué de propager sa démarche d'homogénéisation et de consolidation de ses processus de sécurité et de protection de la donnée permettant de contribuer à la maîtrise de ses risques informatiques.

a. La protection des données chez My Money Bank et ses filiales

Dans la continuité des actions menées en 2019, My Money Group poursuit le renforcement de son dispositif de protection des données personnelles en centralisant le pilotage de sa conformité au Règlement Général sur la Protection des Données « RGPD » par la désignation d'un Délégué à la Protection des Données (« DPO ») commun à l'ensemble de ses entités.

Le Groupe s'est également doté d'un outil de suivi de sa conformité au RGPD, utilisé par le DPO pour mener à bien ses missions et assurer un suivi global des traitements de données personnelles réalisés par les entités My Money Group.

Tout au long de l'année, ces traitements ont fait l'objet d'une revue de conformité grâce au déploiement de plus d'une centaine de questionnaires d'évaluation au RGPD au sein de My Money Group.

La protection des données personnelles impliquant également une vigilance accrue de l'ensemble des employés du Groupe, ces derniers ont bénéficié d'un nouveau module e-learning dédié au « RGPD » dont la complétude s'élève à plus de 90 %.

La semaine de la sécurité a également sensibilisé l'ensemble des collaborateurs du Groupe au risque croissant de cybersécurité, aux conséquences en matière de protection des données personnelles (violation de données personnelles, risques pour les droits et libertés des individus, ...) et aux moyens permettant de s'en prémunir (renouvellement des mots de passe, transmission sécurisée des données...).

Les actions menées au titre de la protection des données personnelles sont suivies au sein du Comité de Pilotage « RGPD », du Comité Data Privacy et du Comité Conformité.

2. La performance informatique

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

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

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

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

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

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

Pour répondre à ces préoccupations, My Money Group, en lien avec les recommandations des Autorités de supervision, renforce progressivement ses actions de mitigation des risques. Pour assurer la maîtrise du risque informatique, My Money Group, s'inspire des pratiques décrites au travers de la norme ISO 27001 afin d'implémenter son Système de Management de la Sécurité de l'Information (« SMSI »). La maîtrise des risques informatiques n'étant pas une considération propre aux seules équipes informatiques, l'établissement a choisi de l'inscrire dans une démarche générale de contrôle et de maîtrise des risques qui est pilotée par le Directeur des Risques (« Responsable de la fonction de gestion des risques », au sens de la réglementation bancaire).

A travers cette organisation appelée à s'appliquer à l'ensemble des entités de My Money Group, les instances dirigeantes du Groupe sont directement impliquées, à la fois pour la mise en cohérence de la stratégie informatique et de l'appétit du risque, mais aussi pour la mise en œuvre et le suivi des actions de mitigation des risques.

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

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

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

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

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

Par ailleurs et en vue de répondre aux attentes du marché et de ses clients, My Partner Bank a mené une revue « Lean » sur son dispositif d'octroi de crédit pour identifier les pistes d'amélioration afin notamment de raccourcir les délais du « Time to answer ». Ce chantier s'est poursuivi en 2020 avec le lancement d'un programme de transformation digitale de ce processus.

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

POLITIQUE DE RÉDUCTION DU RISQUE

ASSURER UN SUIVI RÉGULIER DES SOUS-TRAITANTS

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

CONTRÔLER LES MESURES DE SÉCURITÉ

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

DISPENSER DES FORMATIONS SPÉCIALISÉES AUX COLLABORATEURS

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

3

LES DÉMARCHES ENVIRONNEMENTALES DE MY MONEY GROUP

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- L'accès à un espace personnel pour souscrire en toute sécurité une demande de prêt, gérer les produits détenus à la banque, communiquer et accéder à ses documents.
- La possibilité de choisir la signature électronique de son offre de prêt en regroupement de crédits hypothécaire (1ère banque spécialisée à proposer ce service en France), avec un taux d'adhésion supérieur à 70 % depuis son lancement, un gain de productivité pour les équipes opérationnelles, et un délai de financement réduit considérablement pour le client.

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

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

A plus court terme, une réflexion est menée par la ligne d'activité « Commercial Real Estate » (Immobilier Professionnel) de My Money Bank pour ouvrir son offre à un produit de financement « vert » sous la marque « My Partner Bank » pour le début 2022.

Pour juger des risques et enjeux liés à l'environnement, pour les activités de My Money Group, l'étude s'établit en deux parties :

a) La non-adaptation de l'activité aux enjeux environnementaux

b) Les risques physiques liés aux événements climatiques violents

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

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

1. Une politique de performance énergétique des locaux

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

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

Au regard des seuils établis par le décret n° 2013-1121 du 4 décembre 2013, à savoir (i) un effectif excédant 250 personnes et (ii) un chiffre d'affaire dépassant 50 millions d'euros ou un total bilan excédant 43 millions d'euros, la société My Money Bank, membre du Groupe, est assujettie à l'obligation de faire réaliser un audit énergétique de son activité tous les quatre ans. Cette obligation est instituée par l'article 40 de la loi n° 2013-619 du 19 juillet 2013 « portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans le domaine du développement ».

A ce titre, la société SINTEO a réalisé un audit énergétique NF EN 16247-1 et -2 tant à Paris (Tour Europlaza), le 19 janvier 2016 qu'à Nantes (Bâtiment Alaska et Idaho), le 23 février 2016.

Un nouveau cycle d'audit sera réalisé en 2021. La sélection du prestataire est en cours de finalisation ainsi que le périmètre des sites sur lesquels portera l'audit énergétique.

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

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

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

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

Cette dynamique s'accompagne de plusieurs initiatives, telles que :

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

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

Au cours de l'exercice 2020, la consommation d'électricité de l'ensemble des entités du Groupe a été de 1.092.915 kWh, soit l'équivalent en termes de rejet de gaz à effet de serre de 326 tonnes eq.CO2. A titre de comparaison avec l'exercice antérieur, My Money Bank a observé une légère baisse de sa consommation d'électricité passant ainsi de, 1.324.099 kWh pour 2019, à 1.012.566 kWh pour 2020.

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

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

A ce titre, s'agissant de la flotte de véhicules de société, il est proposé aux collaborateurs éligibles, de choisir des véhicules électriques, hybrides, essence ou diesel, dans la mesure où ce choix reste compatible avec leur activité professionnelle, et leur besoin en autonomie.

La consommation de carburant au cours de l'exercice 2020 pour l'ensemble des sociétés du groupe a été équivalente à un rejet de gaz à effet de serre de 330 tonnes de CO2. En comparaison avec l'exercice 2019, au cours duquel My Money Bank avait observé un rejet de gaz à effet de serre de 452 tonnes eq. CO2.

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

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

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

2. Une politique de consommation responsable

• Le papier

Compte tenu de la nature des activités sociales, la consommation de matières premières porte quasi-exclusivement sur le papier. Depuis 2017, le Groupe a entrepris des mesures de réduction de consommation de papier, par la mise en place de solutions digitalisées des échanges d'information, de la signature électronique des contrats d'un pool d'impression à badge, programmé pour effacer au bout de 48 heures les travaux d'impression non récupérés par les collaborateurs.

Le dispositif de « bureau universel » pour le traitement numérique de la documentation des clients et prospects, les solutions de signature électronique mise en place en 2020 s'inscrivant dans la dynamique de digitalisation de notre Groupe, ont concouru à la réduction de la consommation de papier. Le télétravail privilégié par le Groupe en 2020 face à la crise sanitaire Covid-19 y a également fortement contribué.

Dans la même perspective, le lancement des projets de signatures électroniques pour la métropole et les entités DOM vise à s'affranchir de l'impression papier.

• Matériel informatique

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

• Réaménagement du restaurant d'entreprise de Paris-la-Défense

A l'occasion du chantier de réaménagement du restaurant d'entreprise entrepris par le gestionnaire de la Tour Europlaza à compter de juillet 2019, My Money Group, en collaboration avec les autres entreprises locataires, a pris part à la sélection des fournisseurs, en privilégiant ceux d'entre eux répondant à des critères environnementaux définis. Les partenariats conclus pour la réouverture du restaurant en juillet 2020, sont des producteurs de proximité, prenant en compte le bien-être des collaborateurs et offrant des produits issus d'une production éco-responsable. Par ailleurs, le reçu du paiement du repas sera communiqué directement par email aux collaborateurs, évitant ainsi l'impression de tickets.



B) LES RISQUES PHYSIQUES LIÉS AUX ÉVÈNEMENTS CLIMATIQUES VIOLENTS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- l'évaluation des risques,
- l'analyse d'impact des sinistres potentiels sur les activités,
- la mise en place et respect de mesures préventives,
- l'élaboration et la mise à jour des plans de secours informatique et de continuité d'activité,
- la gestion de crise et le déclenchement des plans de secours et de continuité d'activité,
- la continuité des prestations essentielles externalisées et des fournisseurs clés,
- la formation continue du personnel,
- la vérification des plans par des exercices périodiques,
- l'évaluation périodique du plan de continuité (auto-évaluation, missions de l'Audit Interne).

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

• Gestion de la crise sanitaire liée au Covid-19

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

• La gestion des risques portant sur nos clients

Partenaire bancaire tourné vers ses clients, My Money Group, veille à accompagner ces derniers dans les épreuves parfois douloureuses qui peuvent résulter de grands événements climatiques (tempêtes, ouragans, inondations etc..) et tout particulièrement dans les zones géographiques ultramarines.

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

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

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

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

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



RAPPELS
ET INFORMATIONS
GÉNÉRALES

04

• **Périmètre de la présente déclaration :**

Le périmètre de la présente déclaration est celui de la consolidation formée par la compagnie financière holding Promontoria MMB et l'ensemble de ses filiales opérationnelles existantes au 31 décembre 2020.

Compte tenu de l'intégration de la Société Banque des Caraïbes (anciennement Société Générale de Banque aux Antilles-SGBA) au 2 mars 2020, les informations présentées dans la déclaration de performance extra-financière de My Money Group, au titre de l'exercice 2020, ne prennent pas en compte cette dernière. L'entité Banque des Caraïbes représente 12,5 % des effectifs du Groupe en 2020. Les éléments d'information relatifs à la Banque des Caraïbes seront en revanche inclus dans la déclaration de performance extra-financière établie au titre de l'exercice 2021.

• **Pertinence des données communiquées :**

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

• **Description des politiques appliquées :**

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

• **Indicateurs énergétiques :**

Consommation d'électricité -

La consommation d'électricité de l'ensemble des sociétés du groupe, a été calculée sur la base des facturations émises pour les années 2019 et 2020, à l'exception de l'entité My Partner Bank qui présente la consommation d'électricité sur l'année civile 2019.

Le calcul du contenu carbone de l'électricité (en tonnes eq.CO2) est obtenu en multipliant la consommation totale annuelle en kWh par un facteur d'émission publié par l'Agence De l'Environnement et de la Maîtrise de l'Energie (ADEME) qui diffère selon la situation géographique. (voir tableau ci-après)

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

France continentale	0,0599 kgCO2e/kWh
Réunion	0,78 kgCO2e/kWh
Martinique	0,84 kgCO2e/kWh
Guadeloupe	0,702 kgCO2e/kWh
Guyane	0,957 kgCO2e/kWh

Consommation de carburant -

Le calcul de la consommation de carburant des entités du Groupe a été effectué sur la base de la consommation effective des litres de carburant consommés sur l'exercice écoulé. Les facteurs de conversion utilisés pour calculer les émissions de gaz à effet de serre associées sont issus de la Base Carbone ADEME. La méthodologie a été mise à jour pour l'entité My Money Bank en 2020.

Choix de l'organisme tiers indépendant :

La société Promontoria MMB a désigné KPMG S.A. en qualité d'organisme tiers indépendant chargé de vérifier, conformément aux dispositions de l'article R.225-105-2 du Code de commerce, la conformité de la présente déclaration de performance extra-financière ainsi que la sincérité des informations contenues pour l'exercice 2020.

Le rapport établi par KPMG en sa qualité d'organisme tiers indépendant figure en Annexe de la présente déclaration de performance extra-financière.

TABLEAU DE SYNTHÈSE EXERCICE 2020

Catégorie	Risques extra-financiers	Politiques/Actions mises en œuvre	Résultats	Pages
SOCIAL	Manque d'attractivité et rétention des talents	<ul style="list-style-type: none"> Politique d'équité salariale entre hommes et femmes Politique de rémunération attractive Nouveau système de classification interne Politiques en faveur du développement des salariés Formation et accompagnement. 	<ul style="list-style-type: none"> Index égalité professionnelle : 87 points sur 100 pour l'exercice 2019 ; (Pas de MAI disponible à ce jour 2020) Effectif total de 787 collaborateurs ; suivi de répartition par sexe et par âge ; Recrutements de 40 CDI et 6 CDD en 2020 ; Mise en place d'un plan annuel des augmentations de salaire et le plan de bonus ; Dispositif de reconnaissance et récompense. Près de 180 « awards » attribués en 2020 ; Mise en place du Graduate Program « My Leadership Program », dédié à la Finance ; Un total de 5500 d'heures de formation, plus de 950 actions de formations et 400 collaborateurs formés en 2020. 	15 à 19
	Diminution de l'engagement des salariés	<ul style="list-style-type: none"> Développement de la solution « TalentSoft » pour le suivi de la performance et des objectifs individuels ; Dialogue social et accords collectifs ; Politiques en matière de santé et de sécurité. 	<ul style="list-style-type: none"> Utilisation en 2020 de la solution « Talentsoft » pour la conduite de 95% des entretiens annuels et de 96% des entretiens de mi-année ; 28 réunions organisées avec les Représentants du personnel ; Dispositif d'écoute et de soutien psychologique assuré par le Cabinet Elías ; Amélioration des conditions de travail en coordination avec la Commission SSCT ; Enquête d'opinion périodique « Supermood » en faveur du bien-être général des collaborateurs. 	19 à 24
	Risques liés à la diversité et à l'égalité des chances	<ul style="list-style-type: none"> Mesures en faveur de l'égalité professionnelle Mesures en faveur de la diversité (voir ci-dessus) Dispositif « Ombuds » d'alerte et de médiation interne 	<ul style="list-style-type: none"> 13 salariés déclarés détenteurs d'une RQTH (DOETH) 	25
SOCIAL	La distribution responsable des produits	<ul style="list-style-type: none"> Cartographie des risques avec suivi périodique Dispositif de veille juridique et réglementaire Formation des collaborateurs et des intermédiaires Dispositifs de lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et la corruption Politique de protection des consommateurs 	<ul style="list-style-type: none"> Nomination d'un directeur de la Conformité directement rattaché au Président de la Société Suivi trimestriel du « Risque Appétite » (appétit au risque) des entités réglementées Mise en place du Comité de veille réglementaire pour le Groupe Formations à destination des collaborateurs les plus exposés (notamment en relation avec la clientèle) ; Existence du dispositif d'alerte interne indépendant (Ombuds) afin de lutter contre la corruption ; Suivi de la politique d'inclusion bancaire et de prévention du surendettement Dispositif de traitement des réclamations de la clientèle par un service dédié 	25 à 30
	La protection des données et la cybersécurité	<ul style="list-style-type: none"> Mesures en faveur de la protection des données et de la sécurité informatique Désignation d'un Délégué à la protection des données (DPO) pour chaque entité réglementée Existence d'un Comité Data Privacy Groupe 	<ul style="list-style-type: none"> 90% des salariés formés au module e-learning « RGPD » ; 100% des membres des différents Conseils d'administration du Groupe formés au module e-learning « RGPD » 	30 à 33
ENVIRONNEMENT	La non-adaptation de l'activité aux enjeux environnementaux	<ul style="list-style-type: none"> Politique de performance énergétique des locaux Mesures pour améliorer l'efficacité énergétique et le recours aux énergies renouvelables Consommation responsable du papier 	<ul style="list-style-type: none"> Audit énergétique réalisé par la société de Sintep (nouvel audit programmé sur T3/T4 2021) Emissions de 228,33 tonnes eq.CO2 associées aux consommations d'électricité Emissions de 327,25 tonnes de CO2 associées aux déplacements professionnels 657 teqCO2 émises en 2020 Mise en place du dispositif « Bureau Universel » pour le traitement numérique ainsi que la signature électronique (économie de papier et réduction des envois postaux/déplacement de la clientèle) 	33 à 37
	Les risques physiques liés aux événements climatiques violents	Dispositifs d'adaptation en cas d'alerte météorologique	<ul style="list-style-type: none"> Suivi et mise à jour périodiques du plan d'urgence et de poursuite d'activité (PUPA) ; Mise en place d'une plateforme téléphonique pour faire face à l'urgence et répondre aux besoins des clients et des partenaires dans les Doms en cas d'événements climatiques violents (ex. Sonafisoguai). 	37 à 39



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

05

KPMG S.A.
Siège social
Tour EQHO
2 Avenue Gambetta
CS 60055
92066
Paris la Défense Cedex France

Téléphone : +33 (0)1 55 68 86 66
Télécopie : +33 (0)1 55 68 86 60
Site internet : www.kpmg.fr

Promontoria MMB S.A.S
Rapport de l'un des commissaires aux comptes,
désigné organisme tiers indépendant,
sur la déclaration consolidée
de performance extra-financière
23 avril 2021

Promontoria MMB S.A.S.

Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2020
Promontoria MMB S.A.S
20 avenue André Prothin, 92063 Paris - La Défense
Ce rapport contient 5 pages

KPMG S.A.,
société française membre du ré-
seau KPMG
constitué de cabinets indépendants
adhérents de KPMG International
Limited, une entité de droit anglais.

Société anonyme d'expertise
comptable et de commissariat
aux comptes à directoire et
conseil de surveillance.
Inscrite au Tableau de l'Ordre
à Paris sous le n° 14-30080101
et à la Compagnie Régionale
des Commissaires aux Comptes
de Versailles.

Siège social :
KPMG S.A.
Tour Eqho
2 avenue Gambetta
92066 Paris la Défense Cedex
Capital : 5 497 100 €.
Code APE 6920Z
775 726 417 R.C.S. Nanterre
TVA Union Européenne
FR 77 775 726 417

Promontoria MMB S.A.S

Siège social : 20 avenue André Prothin, 92063 Paris - La Défense
Rapport de l'un des commissaires aux comptes, désigné organisme tiers indépendant, sur
la déclaration consolidée de performance extra-financière

Exercice clos le 31 décembre 2020

A l'assemblée générale,

En notre qualité de commissaire aux comptes de votre société (ci-après « entité ») désigné or-
ganisme tiers indépendant (OTI), accrédité par le COFRAC sous le numéro 3-1049 , nous vous
présentons notre rapport sur la déclaration consolidée de performance extra-financière relative
à l'exercice clos le 31 décembre 2020 (ci-après la « Déclaration »), présentée dans le rapport de
gestion de l'entité, en application des dispositions des articles L. 225-102-1, R. 225-105 et R. 225-
105-1 du code de commerce.

RESPONSABILITÉ DE L'ENTITÉ

Il appartient au Conseil d'administration d'établir une Déclaration conforme aux dispositions
légales et réglementaires, incluant une présentation du modèle d'affaires, une description des
principaux risques extra-financiers, une présentation des politiques appliquées au regard de ces
risques ainsi que les résultats de ces politiques, incluant des indicateurs clés de performance.
La Déclaration a été établie en appliquant les procédures de l'entité (ci-après le « Référentiel »),
dont les éléments significatifs sont présentés dans la Déclaration et disponibles sur demande au
siège de l'entité.

INDÉPENDANCE ET CONTRÔLE QUALITÉ

Notre indépendance est définie par les dispositions prévues à l'article L. 822-11-3 du code de
commerce et le code de déontologie de la profession. Par ailleurs, nous avons mis en place un
système de contrôle qualité qui comprend des politiques et des procédures documentées visant à
assurer le respect des textes légaux et réglementaires applicables, des règles déontologiques et de
la doctrine professionnelle.

¹ Accréditation Cofrac Inspection, n°3-1049, portée disponible sur le site www.cofrac.fr

RESPONSABILITÉ DU COMMISSAIRE AUX COMPTES DÉSIGNÉ OTI

Il nous appartient, sur la base de nos travaux, de formuler un avis motivé exprimant une conclusion d'assurance modérée sur :

- la conformité de la Déclaration aux dispositions prévues à l'article R. 225-105 du code de commerce ;
- la sincérité des informations fournies en application du 3° du I et du II de l'article R. 225 105 du code de commerce, à savoir les résultats des politiques, incluant des indicateurs clés de performance, et les actions, relatifs aux principaux risques, ci-après les « Informations ».

Il ne nous appartient pas en revanche de nous prononcer sur le respect par l'entité des autres dispositions légales et réglementaires applicables, ni sur la conformité des produits et services aux réglementations applicables.

NATURE ET ÉTENDUE DES TRAVAUX

Nos travaux décrits ci-après ont été effectués conformément aux dispositions des articles A. 225-1 et suivants du code de commerce, à la doctrine professionnelle de la Compagnie nationale des commissaires aux comptes relative à cette intervention, et à la norme internationale ISAE 3000 :

- Nous avons pris connaissance de l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation et de l'exposé des principaux risques ;
- Nous avons apprécié le caractère approprié du Référentiel au regard de sa pertinence, son exhaustivité, sa fiabilité, sa neutralité et son caractère compréhensible, en prenant en considération, le cas échéant, les bonnes pratiques du secteur ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre chaque catégorie d'information prévue au III de l'article L. 225-102-1 en matière sociale et environnementale ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente les informations prévues au II de l'article R. 225-105 lorsqu'elles sont pertinentes au regard des principaux risques et comprend, le cas échéant, une explication des raisons justifiant l'absence des informations requises par le 2ème alinéa du III de l'article L. 225-102-1 ;
- Nous avons vérifié que la Déclaration présente le modèle d'affaires et une description des principaux risques liés à l'activité de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation, y compris, lorsque cela s'avère pertinent et proportionné, les risques créés par ses relations d'affaires, ses produits ou ses services, ainsi que les politiques, les actions et les résultats, incluant des indicateurs clés de performance afférents aux principaux risques ;

- Nous avons consulté les sources documentaires et mené des entretiens pour :

apprécier le processus de sélection et de validation des principaux risques ainsi que la cohérence des résultats, incluant les indicateurs clés de performance retenus, au regard des principaux risques et politiques présentés ;

corroborer les informations qualitatives (actions et résultats) que nous avons considérées les plus importantes . Pour certains risques , nos travaux ont été menés au siège de l'entité consolidante, pour les autres risques, des travaux ont été menés au niveau de l'entité consolidante et dans une sélection d'entités .

- Nous avons vérifié que la Déclaration couvre le périmètre consolidé, à savoir l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation conformément à l'article L. 233-16 avec les limites précisées dans la Déclaration ;
- Nous avons pris connaissance des procédures de contrôle interne et de gestion des risques mises en place par l'entité et avons apprécié le processus de collecte visant à l'exhaustivité et à la sincérité des Informations ;
- Pour les indicateurs clés de performance et les autres résultats quantitatifs que nous avons considérés les plus importants , nous avons mis en œuvre :

des procédures analytiques consistant à vérifier la correcte consolidation des données collectées ainsi que la cohérence de leurs évolutions ;

des tests de détail sur la base de sondages, consistant à vérifier la correcte application des définitions et procédures et à rapprocher les données des pièces justificatives. Ces travaux ont été menés au siège de l'entité et couvrent entre 47% et 80% des données consolidées sélectionnées pour ces tests ;

- Nous avons apprécié la cohérence d'ensemble de la Déclaration par rapport à notre connaissance de l'ensemble des entités incluses dans le périmètre de consolidation.
- Nous estimons que les travaux que nous avons menés en exerçant notre jugement professionnel nous permettent de formuler une conclusion d'assurance modérée ; une assurance de niveau supérieur aurait nécessité des travaux de vérification plus étendus.
-

³ Actions prises en faveur du développement des collaborateurs ; Politiques en faveur de l'engagement et du bien-être des collaborateurs ; Accord d'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle ; Mesures prises pour assurer la conformité des produits commercialisés ; Dispositifs engagés pour la protection des données personnelles et la cybersécurité ; Actions engagées en faveur de la réduction de l'empreinte carbone du Groupe ; Dispositifs d'adaptation en cas d'événements climatiques violents ; Plan de continuité d'activité dans le cadre de la crise COVID.

⁴ L'engagement des salariés ; Une distribution responsable de nos produits ; La protection des données et la cybersécurité ; Les risques physiques liés aux événements climatiques violents.

⁵ My Money Bank (France, métropole) ; Sorefi (France, la Réunion).

⁶ Effectif total et répartition par âge et par sexe ; Moyenne d'âge des salariés ; Nombre de recrutements (CDD et CDI) ; Nombre total d'heures de formation ; Nombre et part de salariés déclarés détenteurs d'une RQTH (DOETH) ; Consommation d'électricité ; Emissions de CO2 liées aux consommations d'électricité ; Emissions de CO2 liées aux déplacements professionnels.

MOYENS ET RESSOURCES

Nos travaux ont mobilisé les compétences de cinq personnes et se sont déroulés entre décembre 2020 et avril 2021 sur une durée totale d'intervention d'environ deux semaines.

Nous avons fait appel, pour nous assister dans la réalisation de nos travaux, à nos spécialistes en matière de développement durable et de responsabilité sociétale. Nous avons mené des entretiens avec les personnes responsables de la préparation de la Déclaration.

CONCLUSION

Sur la base de nos travaux, nous n'avons pas relevé d'anomalie significative de nature à remettre en cause le fait que la déclaration consolidée de performance extra-financière est conforme aux dispositions réglementaires applicables et que les Informations, prises dans leur ensemble, sont présentées, de manière sincère, conformément au Référentiel.

Paris-La Défense, le 23 avril 2021
KPMG S.A.

Anne Garans
Associée
Sustainability Services

Nicolas Bourhis
Associé

Fabrice Odent
Associé



Contact : communication@mymoneygroup.com