

## DECLARATION SUR L'ESCLAVAGE MODERNE ET LA TRAITE DES ETRES HUMAINS

Cette déclaration est publiée conformément à la section 54 du "Modern Slavery Act 2015" (la loi britannique contre l'esclavage moderne de 2015, destinée à lutter contre les pratiques relevant de l'esclavage ou de la traite des êtres humains).

Elle décrit les mesures prises par Crédit Agricole S.A. au cours de l'exercice clos le 31 décembre 2023 pour lutter contre les risques d'esclavage moderne et de traite des êtres humains dans ses activités et dans ses relations avec les fournisseurs.

Les filiales de Crédit Agricole S.A. développant une activité au Royaume-Uni publient également une déclaration de lutte contre l'esclavage moderne conformément à la section 54 du "Modern Slavery Act 2015" ..

### NOTRE GROUPE, NOS ACTIVITÉS COMMERCIALES, ET NOTRE CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

Le Groupe Crédit Agricole est une banque et un assureur présent dans 46 pays, qui sert 53 millions de clients dans le monde et 11,2 millions de sociétaires. Le Groupe Crédit Agricole compte 145.000 collaborateurs en France et à l'étranger. Il s'engage sur les terrains sociétaux et environnementaux en accompagnant les transformations et les projets d'investissement de ses clients, parmi lesquels figurent des groupes multinationaux, des PME, des agriculteurs, des artisans, des associations, des collectivités, et des particuliers.

Dans le cadre de l'exercice de ses activités, le Groupe Crédit Agricole a recours à des fournisseurs qui peuvent faire appel à la sous-traitance.

### NOS ENGAGEMENTS

Fort de son identité coopérative et mutualiste et de ses engagements de longue date, le Groupe Crédit Agricole a défini en 2019 sa raison d'être "Agir chaque jour dans l'intérêt de nos clients et de la société". C'est sur cette base, avec la volonté d'ancrer son utilité sociétale dans l'ensemble de ses activités, métiers et processus, qu'est construite la stratégie du groupe qui guide ses actions à travers trois projets phares : le projet client, le projet humain et le projet sociétal<sup>1</sup>.

Il traduit notre volonté d'inscrire notre stratégie et nos objectifs dans le cadre des principes fondamentaux auxquels nous adhérons :

- Les principes de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme édictée par l'ONU en 1948,
- les dix principes du Pacte mondial des Nations Unies (*Global Compact*) depuis 2003,
- les principes Équateur depuis 2003,
- les principes pour l'Investissement responsable (PRI) depuis 2006,
- les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'Homme des Nations Unies approuvés par le Conseil des droits de l'homme en 2011,
- les objectifs de développement durable des Nations Unies depuis 2015,
- les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales,
- les conventions de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et les normes de performance de la Société Financière Internationale (SFI),
- les principes pour un secteur bancaire responsable (*Principles for Responsible Banking - PRB*) depuis 2019.

---

<sup>1</sup> [Notre vision | Crédit Agricole \(credit-agricole.com\)](http://Notre vision | Crédit Agricole (credit-agricole.com))

## NOS POLITIQUES

Ces engagements sont déclinés dans des politiques formalisant les principes de déontologie professionnelle et les comportements éthiques en matière sociale et environnementale qui s'appliquent au sein de notre Groupe, notamment en matière de respect des droits humains :

- La **Charte éthique du Groupe Crédit Agricole** rendue publique en mai 2017, qui rappelle que les principes d'action et de comportement du Groupe s'inscrivent dans le respect des textes internationaux applicables en matière de droits de l'homme, de lutte contre le travail forcé et le travail des enfants, et de lutte contre la corruption.
- Un **Code de conduite** est formalisé par chaque entité du groupe Crédit Agricole S.A. pour décliner opérationnellement les principes de la Charte éthique et pour promouvoir au quotidien des actions et comportements éthiques. Après avoir reçu un avis favorable du Conseil d'administration le 14 mai 2018 et avoir été présenté aux instances représentatives du personnel en juin 2018, le Code de conduite de Crédit Agricole S.A. a été diffusé à partir de septembre 2018 et a fait l'objet d'une mise à jour en 2021.
- La **Charte de la diversité** adoptée depuis 2008, a pour objet de témoigner de l'engagement du Groupe Crédit Agricole S.A., en faveur de la diversité culturelle, ethnique et sociale au sein de son organisation et de la lutte contre toutes formes de discrimination.
- L'**Accord-cadre international** portant notamment sur les droits humains fondamentaux et les droits syndicaux signé entre Crédit Agricole S.A. et l'UNI Global Union, fédération syndicale internationale du secteur privé des services, en juillet 2019. Crédit Agricole S.A. et UNI Global Union ont renouvelé cet accord par la signature, le 9 octobre 2023, d'un nouvel accord, dénommé Accord Mondial.
- La **Politique « Achats responsables »** pour répondre aux grands enjeux de demain et contribuer à la performance globale de l'entreprise. Elle s'articule selon six axes : adopter un comportement responsable dans la relation avec les fournisseurs, contribuer à la compétitivité économique de l'éco-système, veiller en permanence à la qualité des relations avec les fournisseurs, intégrer les aspects environnementaux et sociaux dans nos achats, agir pour la transition vers une économie bas carbone, intégrer cette politique achats responsables dans les dispositifs de gouvernance existants.
- Une **Charte achats responsables** jointe à tous les contrats fournisseurs et qui repose sur des engagements réciproques fondés sur les principes fondamentaux du Pacte mondial des Nations Unies. Une clause sur le respect des droits humains, protection de l'environnement et lutte contre la corruption est venue enrichir les contrats depuis 2018. Un dispositif de dialogue avec les parties prenantes regroupe notamment des enquêtes de satisfaction permettant le recueil de l'expression des fournisseurs comme des prescripteurs internes, une rencontre annuelle Fournisseurs, des revues business régulières avec les principaux fournisseurs et une newsletter dédiée (LINK) qui leur est adressée semestriellement.

- Les **Politiques sectorielles**, qui explicitent les critères sociaux et environnementaux s'appliquant aux activités de financement et d'investissement en incluant les aspects relatifs au respect des droits humains. Pour chaque secteur couvert, un cadre de référence est déterminé et des critères d'analyse sont définis qui sont pris en compte dans l'analyse des transactions ainsi que des critères d'exclusion délimitant les projets et opérations que le Groupe ne souhaite pas accompagner.

Ces documents sont consultables sur notre site Internet [Nos politiques sectorielles | Crédit Agricole \(credit-agricole.com\)](#).

## GESTION DES RISQUES D'ESCLAVAGE MODERNE ET DE TRAITE DES ETRES HUMAINS

Nos politiques s'accompagnent de plans d'actions et de processus opérationnels déclinés au sein de chaque entité qui contribuent à la maîtrise des risques relatifs à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains dans nos activités et dans nos relations avec les fournisseurs. L'évaluation de ces risques repose sur une approche différenciée selon les parties prenantes et les activités concernées.

Pour Crédit Agricole S.A., la prévention de ces risques porte sur les relations avec les salariés de Crédit Agricole SA et sur les relations avec les fournisseurs et sous-traitants de Crédit Agricole S.A..

Pour chacun de ces périmètres, le cadre de gestion de ces risques comprend des politiques et des plans d'actions intégrant des phases d'identification, d'évaluation et d'atténuation des risques. Le niveau de déploiement de ces plans d'actions est évalué afin de s'assurer de leur efficacité et de contribuer à l'amélioration continue de la prévention de ces risques.

### Dans les relations avec les salariés de Crédit Agricole S.A.

Crédit Agricole S.A. a signé le 31 juillet 2019 un Accord-Cadre International avec la fédération syndicale internationale du secteur privé des services, UNI Global Union. Cet accord portait notamment sur les droits humains, les droits fondamentaux du travail et le développement du dialogue social. Il renforçait les engagements de Crédit Agricole S.A. en proposant le même socle social à tous ses collaborateurs, quel que soit leur lieu de travail et en participant à l'amélioration des conditions de travail. Cet accord offrait un cadre de référence à tous les collaborateurs du groupe Crédit Agricole S.A. dans l'ensemble des pays où il est implanté. Crédit Agricole S.A. et UNI Global Union ont renouvelé cet accord par la signature, le 9 octobre 2023, d'un nouvel accord, dénommé Accord Mondial.

#### - Préserver la santé au travail et veiller à l'équité en matière de protection sociale :

Crédit Agricole S.A. s'assure dans ses implantations de proposer un environnement de travail qui préserve la santé de ses salariés et dispense des actions de prévention, d'information et d'accompagnement des salariés (campagnes de dépistages gratuits et vaccination, conseils en ergonomie, nutrition et gestion du stress, accompagnement personnalisé des aidants salariés...).

Des dispositifs de prévention des risques psychosociaux (numéros verts, cellules d'écoutes 24/7) sont déployés au sein de Crédit Agricole S.A. ainsi qu'une plateforme d'appel dédiée aux personnes en situation de handicap.

Par ailleurs, une attention particulière est portée à la situation des collaborateurs lors des transformations organisationnelles et, si nécessaires, des mesures d'accompagnement sont mises en place (formations, sensibilisations, accords collectifs). Crédit Agricole S.A. s'implique également activement dans la protection sociale de tous ses salariés notamment sur les sujets liés à la santé, à la retraite, au décès, à l'incapacité et à l'invalidité. Depuis 2017, une couverture santé surcomplémentaire hospitalisation est mise en place au niveau de Crédit Agricole S.A. en France. Le programme Take Care a permis de donner accès, depuis 2020, à des dispositifs en matière de santé et de prévoyance (garantie décès, invalidité et incapacité temporaire de travail) aux salariés des Banques de proximité à l'International situés dans deux pays (Égypte et Ukraine).

L'Accord Mondial du 9 octobre 2023 susvisé contient un engagement fort pour accompagner la parentalité. D'une part, il reprend le principe d'un congé maternité rémunéré de 16 semaines dont peuvent bénéficier l'ensemble des salariées de Crédit Agricole S.A. depuis le 1er janvier 2021. D'autre

part, il prévoit qu'au terme de sa durée d'application de quatre ans, l'ensemble des salariés de Crédit Agricole S.A. bénéficie d'un congé paternité rémunéré d'une durée de 28 jours (ces 28 jours incluent les jours accordés au titre de la naissance d'un enfant). Enfin, l'Accord recommande aux entités de mettre en place des dispositifs, tels que des congés d'adoption, afin de prendre en compte les différentes situations de (co)-parentalités. Le nouveau plan à moyen terme de Crédit Agricole S.A. Ambitions 2025, publié le 22 juin 2022, confirme ces engagements puisque l'un de ses objectifs est d'étendre le congé de paternité à toutes les entités du Crédit Agricole S.A. avant fin 2025. Cet Accord comporte enfin un engagement important sur la prévoyance (incapacité, invalidité, décès et santé) : il planifie, en effet, l'actualisation de l'état des lieux de l'ensemble des dispositifs de prévoyance en vigueur dans les entités effectué lors du précédent accord afin de situer les pratiques des entités du Groupe Crédit Agricole S.A. par rapport à leur contexte national et professionnel. Par ailleurs, en 2021, une étude menée (avec le cabinet Mercer) sur la prévoyance, santé et maternité ainsi que sur le déploiement du congé maternité à l'international avait montré que le congé de maternité de 16 semaines bénéficiait à 99,97 % des salariées de Crédit Agricole S.A..

#### **- Veiller à la sécurité et à la sûreté des salariés**

Le Groupe Crédit Agricole veille à préserver la sécurité et la sûreté de ses salariés et des visiteurs, clients et prestataires présents sur ses implantations.

La Direction sécurité-sûreté (DSS), rattachée au Secrétariat général, coordonne et anime la Ligne métier sécurité-sûreté physiques qui comprend l'ensemble des responsables Sécurité-Sûreté Prévention (RSSP) au sein de chaque entité, des instances dédiées avec le Comité métier sécurité sûreté Groupe, le Comité sécurité sûreté Groupe et le Comité sécurité Groupe, et s'appuie sur des échanges avec les autres Directions contribuant à la gestion de crise le cas échéant. Une procédure décrivant le cadre général, l'organisation et le fonctionnement de cette Ligne métier et rappelant les missions confiées à la Direction sécurité-sûreté est publiée au sein du Groupe Crédit Agricole et actuellement en cours de mise à jour, en cohérence avec les politiques opérationnelles et standards de sécurité du Groupe.

La DSS assure l'analyse et le suivi des menaces et risques de sécurité auxquels le Groupe Crédit Agricole est confronté, en lien avec les autorités publiques de sécurité nationales, en France et à l'étranger. Elle détermine et diffuse les politiques opérationnelles de sécurité applicables par toutes les entités du Groupe, concernant "Sécurité sûreté physiques des bâtiments non commerciaux", "Sécurité des voyageurs et des expatriés", "Veille et gestion de crise portant sur la sécurité des personnes et des biens", "Sécurité des événements", "Protection des dirigeants", "Contrôles de sécurité et de sûreté des personnes et des biens".

Ces politiques sont complétées par des plans d'action tels que le Plan particulier de mise en sûreté (PPMS) ou plan de confinement.

Au titre de la prévention des risques physiques pouvant affecter les personnes et les biens, la DSS collabore au dispositif de gestion de crise coordonné par l'équipe chargée de la supervision des dispositifs de contrôle au sein du département des Risques opérationnels et informatiques de la Direction des Risques Groupe, en charge du Plan de continuité d'activité incluant les procédures d'intervention d'urgence qui s'inscrivent en cas de crise.

La stratégie du Groupe en matière de sécurité repose sur l'anticipation, la prévention et la formation des collaborateurs pour leur permettre d'adopter des comportements adaptés et d'acquérir des réflexes efficaces en matière de sécurité. À cette fin, deux formations sous forme de e-learning sont proposées à l'ensemble des collaborateurs : la première, disponible depuis 2018, porte sur la conduite à tenir en cas d'attaque terroriste et a été présentée par la DSS au Comité de concertation qui réunit l'ensemble des organisations syndicales représentatives de Crédit Agricole S.A. ; la seconde concernant les conduites à tenir en cas d'évènements de sécurité comme l'incendie et le secours aux personnes a été validée par le Comité sécurité Groupe et est obligatoire depuis fin 2020 pour tous les collaborateurs de Crédit Agricole S.A. et de ses filiales. Ces formations sont également proposées aux Caisses régionales. Par ailleurs des actions de sensibilisation à la prévention des incendies sont menées sur les sites du Groupe en complément des exercices d'évacuation réglementaires et une formation "équipier d'évacuation" est proposée aux collaborateurs volontaires.

Depuis 2022, la journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail fait l'objet d'une action commune de la part des entités du Groupe, pilotée par la DSS dans sa partie sécurité.

Afin de renforcer la culture sécurité au sein du Groupe, la DSS anime une page dédiée sur l'Intranet du Groupe. Des supports vidéo sur les règles de sécurité et les règles sanitaires y sont disponibles et ont par ailleurs été diffusés via les supports d'information des campus.

Un projet de refonte globale des dispositifs de sûreté des campus du Groupe, Evergreen et SQYPark, a été initié et est en cours de réalisation pour un achèvement prévu début 2025. L'ensemble des dispositifs de sûreté sera renouvelé par des équipements techniquement à l'état de l'art, pilotés par des PC de sécurité opérationnels, servis par de agents spécialement formés et dotés d'outils informatiques d'aide à la décision.

#### **- Lutter contre les discriminations :**

Crédit Agricole S.A. est signataire de la Charte de la diversité et s'est engagé depuis plusieurs années dans une démarche visant à promouvoir la diversité et la mixité. Cette politique en faveur de la diversité, qui s'appuie sur des principes de non-discrimination ainsi que sur l'intégration de la diversité des parcours et des âges, se matérialise notamment par la signature d'accords portant sur des thématiques telles que la non-discrimination dans le recrutement, la formation, la promotion, la rémunération ou encore l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Signataire depuis 2008 de la Charte de la parentalité, Crédit Agricole S.A. a renouvelé son engagement en faveur des parents en entreprise en signant la nouvelle Charte de la parentalité en mai 2022. Crédit Agricole S.A. s'est ainsi engagé à garantir, notamment, le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés-parents. Par ailleurs, Crédit Agricole S.A. a également signé le 27 juillet 2022 la déclaration de soutien aux principes d'autonomisation des femmes des Nations Unies (*Women's Empowerment Principles (WEPs)*) démontrant ainsi son engagement en faveur d'une culture et de pratiques qui font progresser l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes.

Des actions de formation et de sensibilisation sont régulièrement mises en place au sein de Crédit Agricole S.A. et des indicateurs annuels permettent de suivre les résultats des mesures mises en œuvre.

Par ailleurs, pour Crédit Agricole S.A. et l'ensemble de ses entités, une attention particulière est portée au respect de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes. L'apparition d'éventuels écarts de rémunération fait l'objet d'une vigilance accrue, et des mesures sont prises pour y remédier le cas échéant.

La publication de l'index de l'égalité femmes/hommes, mis en place par le gouvernement français, permet de souligner l'efficacité des actions mises en œuvre au sein du Groupe avec des notes positives. Cette année, l'ensemble des entités obtient un score d'au moins 83/100(2). L'unité économique et sociale Crédit Agricole S.A. atteint un score de 97/100 en progression par rapport à 2022.

Enfin, l'emploi et l'intégration des personnes en situation de handicap font l'objet d'une politique volontariste formalisée depuis 2005 dans le cadre d'accords handicap triennaux. Le nombre de recrutements de personnes en situation de handicap et le volume de contrats d'achats passés avec le secteur du travail protégé et adapté (STPA) font partie des indicateurs mesurés annuellement. Un septième accord handicap Groupe a été signé, avec les représentants du personnel, le 21 décembre 2022 pour la période 2023/2025 ; il a été agréé par un arrêté du 28 juin 2023. Dans cet accord, Crédit Agricole S.A. s'engage d'ici 2025, en particulier, à intégrer de nouvelles personnes en situation de handicap au sein de ses entités et, pour cela, à déployer des mesures favorisant leur inclusion, notamment par la formation et la sensibilisation des salariés du Groupe et par un accompagnement lors de leur prise de poste ou dans leur parcours mobilité. Depuis la signature du premier accord en 2005, le taux d'emploi de personnes en situation de handicap est passé de moins de 2 % en 2005 à 5,4 % en 2023, et le volume d'achats réalisé auprès des entreprises inclusives a été multiplié par six sur la même période. En 2023, Crédit Agricole S.A. a recruté 47 salariés en situation de handicap, dont 19 en CDI. L'Accord Mondial confirme également l'importance de cet engagement en faveur de l'emploi et de l'intégration des personnes en situation de handicap.

**- Entretenir le dialogue social au sein du Groupe :**

Crédit Agricole S.A. entretient par l'intermédiaire de sa Direction des ressources humaines Groupe et des représentants de la Ligne métier Ressources humaines dans chaque entité, une dynamique d'échange avec tous les acteurs du dialogue social.

Ce dialogue s'organise à plusieurs échelons pour tenir compte de la multiplicité des implantations du Groupe Crédit Agricole en Europe. Ainsi, 13 pays (rassemblant plus de 90 % des salariés du Crédit Agricole) sont représentés au sein du Comité d'entreprise européen qui se réunit annuellement ; de même en France, deux fois par an, les représentants des salariés et la Direction échangent au sein du Comité de Groupe sur la stratégie et la situation économique et sociale du Groupe.

Deux autres instances permettent d'entretenir le dialogue social sur l'ensemble du périmètre du Groupe Crédit Agricole S.A. :

- le Comité de concertation dans lequel les dirigeants présentent et échangent avec les représentants du personnel sur les sujets stratégiques communs aux métiers et entités du groupe, notamment dans leurs aspects économiques, financiers, juridiques et sociaux.
- les correspondants syndicaux : issus de l'accord instaurant le comité de concertation, ces correspondants rencontrent la direction dans le cadre de réunions mensuelles afin de nourrir le dialogue social en proximité sur l'ensemble des thèmes visés ci-dessus. C'est notamment devant les correspondants syndicaux qu'est régulièrement évoquée la situation en Ukraine.

Fort de l'importance des organisations syndicales dont le rôle fait partie intégrante de la vie du Groupe, Crédit Agricole S.A. a signé le 8 mars 2019 un "Accord relatif au parcours des représentants du personnel" qui vise à promouvoir l'engagement dans la représentation du personnel et à valoriser le mandat des représentants du personnel dans leurs parcours professionnels. À travers cet accord, Crédit Agricole S.A. s'engage à promouvoir l'attractivité des fonctions syndicales et électives auprès des salariés souhaitant s'investir dans le dialogue social au sein de ses entités. Crédit Agricole S.A. s'engage également à favoriser et à respecter l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions syndicales et électives et à lutter contre toute forme de discrimination fondée sur l'exercice de celles-ci. Les actions de formation et sensibilisation au dialogue social dispensées, au sein de Crédit Agricole S.A., aux salariés, managers et représentants du personnel depuis 2021 ont été reconduites en 2023.

**Dans les relations avec les fournisseurs et sous-traitants de Crédit Agricole S.A.**

**- S'assurer que les fournisseurs ou sous-traitants avec lesquels nous entretenons une relation établie, acceptent les engagements liés au dispositif de vigilance mis en place par Crédit Agricole S.A.**

La politique "Achats responsables" s'applique à l'ensemble du Groupe Crédit Agricole. Partagée par tous les salariés et fournisseurs, elle vise à favoriser, lors d'un achat, la prise en considération du juste besoin et des aspects économiques. Cette politique se décline à travers un programme « Achats responsables », déployé auprès de Crédit Agricole SA et ses filiales et partagé avec les Caisses régionales.

Ce programme coconstruit avec nos fournisseurs et prescripteurs internes a permis au groupe Crédit Agricole SA de recevoir le Label "Relations fournisseurs et achats responsables" attribué par le Médiateur de la République et par le Comité National des Achats (CNA), incluant les exigences de la norme ISO 20400.

L'organisation et les plans d'actions mis en œuvre par le Groupe dans le cadre du programme Achat responsables permettent d'exercer notre devoir de vigilance dans nos relations avec nos fournisseurs avec un pilotage centralisé par la Direction des Achats Groupe, une gouvernance dédiée (Comité Risques Fournisseurs Groupe), des engagements réciproques vis-à-vis des fournisseurs formalisés dans nos contrats (Charte Achats responsables et clause spécifique relative au respect des droits humains) et un dialogue permanent avec nos fournisseurs.

Dans le cadre de ce déploiement, des mesures d'accompagnement ont été mises à disposition des entités : création d'un espace documentaire partagé, diffusion de guides à l'usage des collaborateurs en charge des alertes, formation des utilisateurs de l'outil de traitement des alertes

Depuis octobre 2019, un Comité de Gestion des Alertes intervient en tant que de besoin en fonction du degré de sensibilité d'une alerte. Il se réunit au minimum une fois par an pour faire un point d'analyse sur le dispositif Lanceur d'Alerte (éléments statistiques, analyse du motif des alertes ainsi que leur zone géographie d'émission).

## AMELIORATION CONTINUE

Les dispositifs de prévention des risques d'atteintes aux droits humains intègrent à la fois les obligations issues des règles et recommandations internationales et celles relevant du droit national. De ce fait, la prévention de ces risques est développée en cohérence avec les mesures mises en place dans le cadre de la loi française du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, dite « Loi Sapin 2 » et avec le Plan de vigilance établi dans le cadre la loi française du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

Crédit Agricole S.A. publie également chaque année des éléments détaillés relatifs à la gestion des risques environnementaux, sociaux et de gouvernance dans sa Déclaration de performance extrafinancière ainsi que dans le compte rendu de son Plan de vigilance, au sein de son Document d'enregistrement universel accessible sur le site internet, via le lien <https://www.credit-agricole.com/en/finance/financial-publications>.

Crédit Agricole S.A. intègre la gestion des risques relatifs à l'esclavage moderne et à la traite des êtres humains dans sa démarche de vigilance et de gestion des risques extrafinanciers qui fait l'objet de revues régulières afin de s'assurer de la mise en œuvre effective de ses politiques et de leur efficacité. La gestion de ces risques s'inscrit dans un processus d'amélioration continue qui porte principalement sur les axes suivants :

- Adapter les outils d'identification et de maîtrise des risques extrafinanciers en procédant à la mise à jour, si nécessaire, des cartographies des risques ;
- Poursuivre le déploiement de plans d'actions ciblés pour réduire les risques RSE des fournisseurs dans les catégories d'achats identifiées à risque fort et très fort ;
- Rechercher à associer nos fournisseurs à notre démarche en échangeant régulièrement avec eux sur nos engagements et notre stratégie achats responsables.

Montrouge, le 2 mai 2024



Philippe BRASSAC  
Directeur général

## **- Apprécier et gérer les risques significatifs environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) dans nos Achats**

La démarche de gestion des risques ESG pilotée par la Direction des Achats Groupe intègre des éléments complémentaires d'identification, d'évaluation et d'atténuation des risques.

La Direction des Achats Groupe dispose d'une cartographie des risques qui permet d'identifier, d'analyser et de hiérarchiser les catégories d'achats présentant des risques sur les critères éthiques, sociaux et environnementaux. Elle prend notamment en compte les enjeux liés à la santé et sécurité, les conditions de travail, la discrimination, le travail forcé et le travail des enfants.

Cette démarche a permis de hiérarchiser les catégories d'achats selon quatre niveaux de risques ESG s'appuyant sur la gravité intrinsèque d'un risque et sur sa probabilité de survenance. Pour les catégories présentant les plus hauts niveaux de risques (Travaux immobiliers, Objets publicitaires, Matériels et serveurs IT), la Direction des achats Groupe a renforcé son dispositif de prévention des risques (évaluation RSE obligatoire du fournisseur pour être retenu lors d'un appel d'offre, recours à des audits RSE externes, criblage, ) qui s'ajoutent aux mesures générales prises dans le cadre de la politique "Achats responsables".

En effet, lors de la phase d'appel d'offre, une évaluation spécifique de la performance RSE du fournisseur est menée. Elle est réalisée selon 2 axes et pèse dans le choix d'un bien ou d'un service dans l'attribution du marché au fournisseur à hauteur de 15 % minimum de la note globale, 20% pour les catégories à risque. Nos grilles d'évaluation ESG ont évolué en 2023 pour intégrer les enjeux de la décarbonation. Elles comportent un tronc commun à tous les appels d'offres incluant la note EcoVadis du fournisseur et intégrant des critères d'évaluation sur la démarche de nos fournisseurs en termes d'inclusion et de décarbonation (enjeux majeurs de notre projet sociétal), auquel peuvent s'ajouter des questions spécifiques à la catégorie sur les enjeux à risques forts.

Depuis 2020, la Direction des Achats Groupe a également complété son dispositif en lançant avec trois autres banques et un tiers évaluateur un processus d'audit sur site portant sur les volets Droits Humains, Santé Sécurité et Environnement, pour des catégories d'achats communes.

La Direction des Achats Groupe a aussi enrichi sa démarche d'évaluation des risques fournisseurs (solvabilité, dépendance économique, documents légaux, concentration) et de la conformité des fournisseurs (risque de corruption) par un dispositif de connaissance des fournisseurs ou KYS (Know Your Supplier) décrit dans une note de procédure faitière et décliné dans trois notes techniques, portant sur le scoring, le criblage et l'identification des fournisseurs. Le scoring permet de hiérarchiser les niveaux de risques et induit, pour les fournisseurs présentant le niveau de risques le plus élevé, une fréquence de criblage *adverse news* (informations négatives relatives notamment à l'environnement, le respect des droits humains, la santé et la sécurité des salariés) plus rapprochée (rythme hebdomadaire). Les résultats de ces analyses sont présentés au Comité Risques Fournisseurs Groupe qui statue sur la poursuite – ou l'arrêt - de la relation avec le fournisseur.

Des éléments complémentaires relatifs à la démarche menée par la Direction des achats Groupe, notamment en matière d'achats inclusifs et de décarbonations des achats, sont présentés dans la déclaration de performance extrafinancière (cf. chapitre 2, partie 3.6.3 "Achats responsables").

## **DISPOSITIF D'ALERTE ET DE RECUIEL DES SIGNALEMENTS**

Afin de renforcer la prévention des risques, un dispositif centralisé de remontée des alertes est ouvert non seulement aux collaborateurs du Groupe mais également aux tiers pour leur permettre de signaler tout manquement à l'éthique, aux politiques ou aux procédures du Groupe. Pour faciliter les signalements relatifs, entre autres domaines, aux droits humains, à la santé-sécurité ou à l'environnement, ceux-ci peuvent être effectués via un outil numérique de remontée et de traitement des alertes accessible sur un lien disponible sur notre site internet, <https://www.bkms-system.com/Groupe-Credit-Agricole/alertes-ethiques>. La confidentialité sur l'identité des personnes effectuant un signalement est la règle en cas d'alerte conformément à la réglementation.