



**Rapport ESG 2020**

**RCI Finance Maroc**

## Table des matières

<b>I. Introduction</b> .....	4
1. RCI Finance Maroc.....	4
2. Démarche RSE-ESG .....	4
A. Environnement.....	4
B. Social .....	5
C. Gouvernance .....	5
<b>II. Stratégie RSE du Groupe Renault Maroc</b> .....	6
1. Stratégie globale .....	6
2. Fondation Renault .....	6
<b>III. Actions sociales et environnementales</b> .....	7
1. Mobilité scolaire à Fahs Anjra .....	7
2. Préscolaire .....	7
3. Parascolaire.....	8
4. Les bourses pour la formation supérieure.....	8
5. L'initiative Tkayes School.....	9
6. Mobilité durable .....	9
7. Environnement et préservation des ressources .....	9
A. Bilan des initiatives environnementales - Usine Renault de Tanger .....	10
B. Bilan des initiatives environnementales - Usine Renault SOMACA .....	10
<b>IV. Informations sociales</b> .....	11
1. Gestion des Ressources Humaines.....	11
A. Recrutement.....	11
B. Gestion des carrières et mobilité .....	12
C. Rémunération .....	12
D. Diversité femme-homme.....	13
E. Handicap.....	13
F. Formation .....	14
2. Effectifs sur les trois dernières années .....	15
A. Effectifs par branche d'activité.....	15
B. Effectifs par nature de contrat .....	15
C. Effectifs par catégorie .....	16
D. Effectifs par genre.....	16
E. Effectifs par ancienneté.....	16

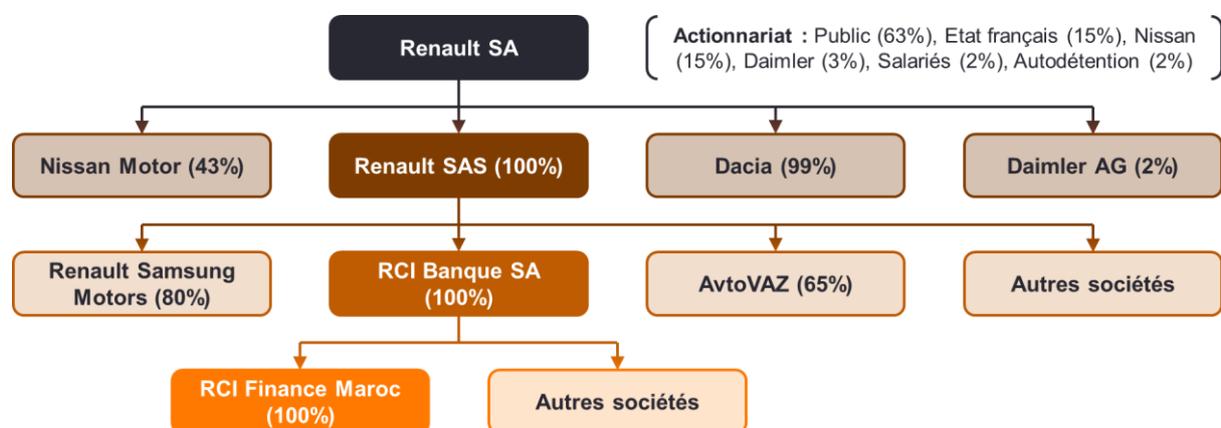
3.	Autres indicateurs RH.....	16
V.	Gouvernance .....	17
1.	Assemblées Générales.....	17
A.	Dispositions générales .....	17
B.	Actionnaires.....	17
2.	Conseil d'Administration .....	17
A.	Dispositions générales et composition.....	17
B.	Comités spécialisés.....	18
C.	Mandats et fonctions essentielles des administrateurs .....	18
D.	Critères d'indépendance des administrateurs indépendants .....	19
E.	Rémunération du Conseil d'Administration.....	19
3.	Comité de Direction.....	20
A.	Composition du Comité de Direction.....	20
B.	Rémunération du Comité de Direction .....	20
4.	Ethique, déontologie et prévention de la corruption.....	21
A.	Formation et sensibilisation des collaborateurs .....	21
B.	Cadre procédural.....	21
C.	Gestion de l'intégrité des tiers.....	22
D.	Dispositif de mesure et de surveillance .....	22

## I. Introduction

### 1. RCI Finance Maroc

Créée en 2005, RCI Finance Maroc est filiale à 100% du groupe RCI Bank and Services (filiale à 100% de Renault). Le Groupe RCI Bank and Services propose des solutions financières et des services pour faciliter l'accès à la mobilité automobile des clients de l'Alliance Renault-Nissan-Mitsubishi. A fin 2020, RCI FM est le leader du financement automobile au Maroc.

Actionnariat au 31 décembre 2020 :



Source : <https://group.renault.com/finance/actionnaire>

### 2. Démarche RSE-ESG

La démarche de Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE) mise en place par RCI Finance Maroc est basée sur les critères Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG) suivants :

#### A. Environnement

RCI Finance Maroc s'inscrit dans la politique du Groupe Renault visant à minimiser l'impact de son activité sur l'environnement, notamment en ce qui concerne la pollution et l'utilisation des ressources naturelles. En tant que société de financement sans activité industrielle, l'impact direct de RCI FM sur l'environnement est extrêmement limité.

## **B. Social**

RCI Finance Maroc veille de façon continue à la qualité des relations avec ses salariés, au respect des droits desdits salariés et à la prise en compte de leurs besoins. Cette mission est assurée en cohérence avec la Direction des Ressources Humaines de Renault Commerce Maroc.

## **C. Gouvernance**

RCI Finance Maroc déploie des pratiques de bonne gouvernance au sein de ses instances de direction et de contrôle et engage une démarche continue d'amélioration de ces pratiques. L'entreprise dispose d'Actionnaires qui se réunissent régulièrement en assemblée, d'un Conseil d'Administration, dont deux Administrateurs sont indépendants (représentant 40% du Conseil), et d'un Comité de Direction.

La nomination du second Administrateur indépendant, faite le 25 mars 2021, a permis à RCI Finance Maroc de dépasser les exigences réglementaires en matière de poids des Administrateurs indépendants mais aussi de séparer la présidence des Comités spécialisés et de poursuivre la féminisation de ses instances de gouvernance.

La gestion des Ressources Humaines de RCI Finance Maroc est assurée par la DRH de Renault Commerce Maroc et la politique sociale et environnementale de RCI FM s'inscrit totalement dans celle du Groupe Renault Maroc.

## **II. Stratégie RSE du Groupe Renault Maroc**

### **1. Stratégie globale**

Le Groupe Renault Maroc, locomotive de la filière automobile du Royaume, est conscient des répercussions sociales, sociétales et environnementales de ses activités. La stratégie de RSE du Groupe Renault ambitionne d'en maîtriser les impacts et d'en accroître les retombées positives sur son environnement.

### **2. Fondation Renault**

En 2020, le Groupe Renault Maroc a continué d'engager sa contribution au développement social et économique du Royaume, notamment portée par des interventions sociales et sociétales auprès des communautés riveraines de ses sites d'implantation à travers la Fondation Renault Maroc. Ses missions sont de concevoir et de développer un ensemble d'actions, déployées en priorité dans les zones d'implantation du Groupe, autour des deux piliers centraux du Groupe Renault Maroc : l'inclusion et la mobilité durable.

Malgré une année impactée par la crise sanitaire et la suspension temporaire de plusieurs activités, la Fondation Renault Maroc a continué à favoriser l'inclusion à travers plusieurs initiatives permettant de promouvoir l'accès à l'éducation et de lutter contre l'abandon scolaire dans ses zones d'implantation, telles que :

- les programmes de transport scolaire en régions rurales ;
- la mise en place des classes de préscolaire ;
- l'accès au parascolaire aux jeunes défavorisés ;
- l'octroi de bourses à de jeunes bacheliers de la commune rurale de Melloussa.

### **III. Actions sociales et environnementales**

#### **1. Mobilité scolaire à Fahs Anjra**

Pour lutter contre la première cause d'abandon scolaire du Royaume, des solutions efficaces de mobilité ont été déployées par le Groupe afin de rendre accessibles les collèges-lycées publics de la province de Fahs-Anjra, dans le périmètre de l'usine de Renault-Tanger. Depuis 2012, les communes de Melloussa, Al Bahraoyine, Khemis Anjra, Taghramt, Jouamaa et Ksar Sghir bénéficient d'un programme de mobilité scolaire, collectif et sécurisé.

À Melloussa, la priorité a été donnée notamment au ramassage scolaire des filles. Alors qu'une grande partie d'entre elles quittaient l'enseignement à la fin du primaire, le collège-lycée compte désormais un effectif pour moitié féminin.

En 2020, la Fondation Renault Maroc a fait don de trois nouveaux Renault Master transformés en faveur des communes de Melloussa et Bahraouine, portant le parc à seize Master de transport scolaire. Ce sont à présent 1 900 élèves transportés chaque jour, dans des conditions sécurisées vers les collèges et lycées de cette province.

#### **2. Préscolaire**

Le Maroc a renforcé sa stratégie à l'égard de l'enseignement préscolaire, lequel fait partie des priorités nationales. Le Groupe Renault Maroc s'inscrit dans cette démarche avec l'ouverture, à travers la Fondation Renault Maroc en octobre 2018, de quatre classes préscolaires sur la commune de Melloussa. Ces structures offrent une capacité d'accueil de 90 élèves âgés de quatre à six ans.

Menée en partenariat avec des acteurs locaux, cette initiative intègre l'équipement de ces classes, ainsi que le recrutement, la formation et la prise en charge des enseignantes. Le programme pédagogique choisi est reconnu au niveau national.

En 2020, la capacité d'accueil a atteint les 100 bénéficiaires.

### **3. Parascolaire**

Pour lutter efficacement contre l'abandon scolaire et induire une vision nouvelle de l'école, la Fondation Renault Maroc s'est engagée dans une démarche éducative parascolaire : le Bibliobus. Lancé en février 2019, le Bibliobus est un Renault Master transformé en bibliothèque itinérante qui se déplace dans les écoles publiques mettant à la disposition des écoliers un programme éducatif autour de la lecture, de l'art plastique, du théâtre et de la projection cinématographique.

Parmi les actions mises en place dans le contexte particulier lié à la pandémie qui a bouleversé les méthodes d'enseignement dans le monde, l'édition 2020 s'est distinguée dans un premier temps par la formation des enseignants sur les outils et techniques d'enseignement à distance. Plus de 300 enseignants ont pu bénéficier de ce soutien, leur facilitant la transmission de leur savoir à leurs élèves.

Pour faire face au contexte inédit de la crise sanitaire et ses répercussions sur la vie scolaire, cette seconde édition a été appuyée par un deuxième Bibliobus permettant d'augmenter le nombre des bénéficiaires des différents ateliers proposés, ainsi que l'intégration d'un outil pédagogique bilingue leur permettant de gagner en autonomie dans les circonstances sanitaires actuelles. Ce cahier éducatif se présente sous forme de supports édités pour six niveaux, allant du CE1 au CE6, et y aborde l'essentiel de l'apprentissage des langues, des sciences, des mathématiques et de l'éducation civique et artistique.

En 2020, ce sont plus d'une cinquantaine d'établissements scolaires, soit plus de 8 500 écoliers, qui se sont vu proposer des ateliers culturels et artistiques, aménagés en prenant en considération les restrictions sanitaires, avec l'aide d'animateurs et d'encadrants spécialisés.

### **4. Les bourses pour la formation supérieure**

Lancée en partenariat avec la Fondation Marocaine de l'Etudiant, cette initiative vise à encourager les jeunes bacheliers du lycée de la commune de Melloussa, dans la région de Tanger, à poursuivre leur parcours scolaire vers le cycle supérieur et accéder par la suite au marché du travail.

En 2020, quatre jeunes bachelières ont été sélectionnées pour bénéficier de ce programme qui prend en charge également des ateliers de formation et de mise à niveau, ainsi qu'un accompagnement personnalisé.

## **5. L'initiative Tkayes School**

La Fondation est également engagée dans la promotion de la sécurité routière, et en particulier, en faveur des jeunes usagers de la route âgés entre 9 et 14 ans à travers son programme scolaire « Tkayes School ».

Depuis 2013, le Groupe Renault Maroc propose aux usagers de la route une initiative citoyenne : Tkayes (« doucement, fais attention »), basée sur le respect de la vie et de l'autre. L'idée est de créer un nouvel état d'esprit des usagers de la route, plus responsable : le « bien-conduire ensemble ». L'initiative Tkayes s'inscrit dans le respect de la législation nationale, en intégrant les directives de la prévention routière internationale. Pour sa mise en œuvre au quotidien, plusieurs déclinaisons ont été élaborées, en particulier à destination des enfants en milieu scolaire avec le programme Tkayes School.

## **6. Mobilité durable**

Depuis 2015, le Groupe a étendu son dispositif d'éducation et de prévention routière aux écoles et collèges publics de ses zones d'implantation : à ce jour, plus de 48 000 jeunes, dont 7 700 en 2020, des régions de Tanger et de Casablanca ont été sensibilisés aux dangers de la circulation routière et aux bons réflexes à adopter.

Des outils pédagogiques adaptés au contexte routier national ont été créés et déployés : le manuel de l'élève en version bilingue français-arabe, accompagné de guides destinés aux parents et aux enseignants.

## **7. Environnement et préservation des ressources**

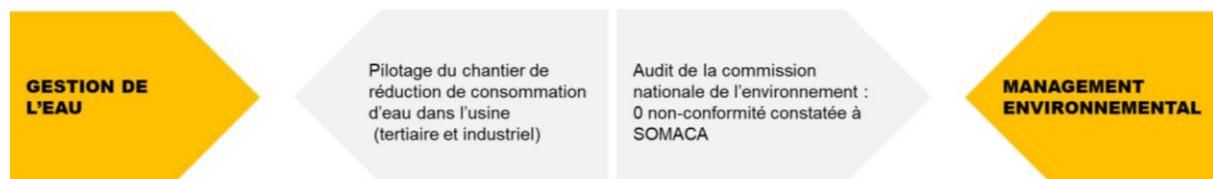
En parallèle, le Groupe tend en permanence vers la rationalisation de la consommation d'énergie et de matières premières sur ses sites de production. L'usine de Tanger en est

l'exemple le plus parlant. Conçue pour être carbone neutre et éviter tout rejet de liquides industriels, et favorisant l'énergie thermique du site, cette usine est une première au monde dans l'industrie automobile.

### A. Bilan des initiatives environnementales - Usine Renault de Tanger



### B. Bilan des initiatives environnementales - Usine Renault SOMACA



## IV. Informations sociales

### 1. Gestion des Ressources Humaines

La politique de Ressources Humaines (RH) de RCI Finance Maroc s'articule principalement autour des axes suivants :

- Réussir le recrutement des nouveaux arrivants en soignant l'accueil et l'intégration dans l'entreprise ;
- Développer les compétences individuelles et collectives ;
- Identifier, reconnaître et promouvoir les meilleurs talents ;
- Définir une gestion individuelle et des parcours professionnels adaptés garantissant une évolution au sein de l'organisation avec comme premier levier, le développement de la mobilité interne ;
- Favoriser et assurer un management de bonne qualité ;
- Construire une relation personnalisée et de proximité entre les collaborateurs de RCI Finance Maroc et la fonction RH.

#### A. Recrutement

Le processus de recrutement est un élément capital de la gestion RH puisqu'il constitue l'un des principaux leviers de RCI Finance Maroc pour construire une base de CV répondant aux besoins des métiers, préparant les viviers et retrouvant des compétences nouvelles.

Le recrutement recouvre un ensemble d'opérations qui s'exécutent autour de trois phases principales :

- L'identification et la spécialisation du besoin par la signature d'une fiche « Autorisation de pourvoi de poste » par le PDG, la DRH et la DAF (justificatifs du besoin et disponibilité de la case budgétaire) ;
- La campagne de recrutement et les procédures de sélection (diffusion de l'annonce sur les jobboards, sourcing, pré-sélection, entretiens) ;
- L'intégration dans le poste de travail (embauche sur le système, préparation du dossier administratif, suivi des formations initiales sur l'éthiques...).

## B. Gestion des carrières et mobilité

La politique RH de RCI Finance Maroc s'appuie sur le développement de ses ressources humaines et notamment sur la gestion des carrières de ses collaborateurs. Celle-ci offre la possibilité aux salariés d'élargir leurs compétences et leurs responsabilités, en renforçant la synergie entre les métiers.

La gestion des carrières se fait à travers des instances de décision, notamment le comité de carrière, qui a pour but de constituer un vivier de compétences qui auront par la suite la possibilité de prendre en charge des postes de responsabilité.

Il faut souligner que le comité de carrière s'intéresse à tous les niveaux : cadre, non cadre, cadre débutant, cadre supérieur, etc. Suite aux recommandations de ce comité annuel, une liste de successeurs potentiels est identifiée à l'avance. Il s'agit généralement de trois personnes jugées aptes à assurer la relève pour chaque poste au sein de RCI Finance Maroc.

Ensuite, la DRH organise des entretiens d'évaluation dans lesquels on fait ressortir les attentes de chacun pour pouvoir mettre en place les actions requises. Un tel dispositif permet ainsi de pourvoir rapidement et efficacement des postes stratégiques ou des postes clés. Aujourd'hui, le Groupe a implémenté un nouveau portail, intitulé People@Renault, dans lequel la DRH a mis en place un formulaire spécifique dédié à la mobilité et aux souhaits de carrière, où chaque collaborateur, avec son manager, peut se mettre pour échanger sur les éventuels postes futurs et orientations.

## C. Rémunération

Le Groupe Renault a décidé d'homogénéiser les pratiques et a fait appel au cabinet « Hay » avec sa méthode internationale, utilisée par de nombreuses entreprises au monde : le « Job Grading ».

Le Job Grading ou la « pesée des postes » est un outil qui permet d'avoir un référentiel permettant d'un côté le positionnement intra et inter-filiales et d'un autre côté le positionnement par rapport au marché marocain. Il s'agit aussi d'un outil d'aide à la décision en termes de rémunération et gestion de carrière.

Le système de Job Grading permet ainsi d'évaluer chaque poste selon des critères de compétences, d'initiative et de responsabilité. Chaque critère est noté et donne un nombre de

points, dont le total correspond à un grade et à une rémunération définie par le « marché » (mini, maxi et médiane).

RCI Finance Maroc, comme filiale du Groupe, suit cette norme et participe à la campagne « Plan de Promotion ». C'est une instance dans laquelle les salariés reçoivent des augmentations générales et de mérite suivant les guidelines et instructions internes.

A ce jour, RCI Finance Maroc ne déploie pas de politique d'intéressement ou participation du personnel.

#### **D. Diversité femme-homme**

RCI Finance Maroc suit la politique transverse avec Renault sur la diversité à travers sa démarche RSE. L'entreprise s'implique sur plusieurs sujets de société fondamentaux : la mixité femmes-hommes, le handicap, l'intergénérationnel, l'orientation sexuelle, l'intégration de profils internationaux, etc.

Le Groupe a lancé le plan Women@Renault, un dispositif basé sur un plan d'actions RH destiné à améliorer la représentation des femmes à tous les niveaux et dans tous les métiers de l'entreprise. Un réseau interne est également disponible et permet de partager du contenu et de faire des échanges sur ce sujet capital.

Il est important de signaler que la promotion des femmes est parmi les priorités de la politique recrutement du Groupe.

#### **E. Handicap**

Le Groupe Renault a signé en 2019 un « Accord Cadre Mondial » dans lequel la question du handicap est omniprésente. Aujourd'hui, au niveau de RCI Finance Maroc, le recrutement se fait sur la base de la compétence. Cette compétence peut être représentée par un travailleur handicapé.

A ce jour, il n'y a pas un indicateur ou objectif spécifique aux personnes en situation de handicap. Toutefois les « jobs days » réalisés dans le cadre des recrutements sont ouverts à l'ensemble des candidats, quelque soit leur situation de santé physique.

## F. Formation

La politique formation de RCI Finance Maroc s'inscrit dans le cadre de la politique du Groupe Renault Maroc visant le développement des compétences. Le Groupe Renault Maroc s'engage à faire grandir ses collaborateurs et à accompagner leur développement, et ce, pour répondre avec efficacité aux besoins des activités de production, commerce ou finance et ainsi agir avec efficacité auprès des marchés.

Aujourd'hui, le Groupe fait face à une exigence certaine de transformation de ses modes d'apprentissage et se doit de trouver des solutions innovantes en profitant pleinement de ses ressources et des nouvelles technologies disponibles pour renforcer le développement des compétences et le partage des connaissances au quotidien. Il s'appuie fortement sur l'implication de ses collaborateurs :

- D'abord en tant qu'apprenants, ils sont les premiers acteurs dans leur propre apprentissage ;
- Également en tant qu'experts, formateurs internes ou managers, ils partagent, forment et accompagnent leurs équipes ou collègues dans un esprit de solidarité au service de Renault.

Les approches d'apprentissage et de développement du Groupe sont réfléchies et constructives, combinant les différents moyens pour développer la compétence, provoquer des remises en question, amener de la diversité et de l'ouverture vers de nouvelles façons de faire et d'être dans le respect d'un apprentissage efficient.

De la formation vers l'apprentissage au quotidien, l'objectif du Groupe est de faire de RCI Finance Maroc une entreprise apprenante pour une performance durable.

En 2019, le Groupe Renault a mis à la disposition de tous les collaborateurs de l'Alliance l'outil Learning@Alliance, qui offre un catalogue e-learning très riche, construit avec des prestataires reconnus au niveau international comme Crossknowledge, LinkedIn ou encore Skillsoft. Cette offre en ligne est complétée par une offre de formation en présentiel selon les métiers, des outils de partage et espaces collaboratifs.

En 2020, pour s'adapter à un environnement en permanente évolution, le Groupe Renault a renouvelé son identité en tant qu'entreprise apprenante par excellence et s'est fixé les valeurs suivantes :

- Apprendre en continu sur son poste ;
- Partager ses connaissances ;
- Découvrir de nouvelles pratiques ;
- Devenir plus agile ;
- Développer ses futures compétences ;
- Grandir en équipe.

En devenant ensemble une entreprise apprenante, les collaborateurs du Groupe se donnent les moyens de s'adapter à ces changements et de développer un avantage compétitif.

## 2. Effectifs sur les trois dernières années

### A. Effectifs par branche d'activité

Activité	2020	2019	2018
Animation réseau	12	13	12
Contrôle interne	2	2	1
Direction générale	3	2	2
Finance	9	9	8
Financement clientèle	13	13	12
Financement réseau	3	3	3
Informatique	1	2	2
Marketing	4	5	5
Risque	3	3	3
<b>Effectif global</b>	<b>50</b>	<b>52</b>	<b>48</b>

### B. Effectifs par nature de contrat

Nature de contrat	2020	2019	2018
CDI	48	46	44
Expatrié	2	3	3
Intérimaire	2	3	1
<b>Effectif global</b>	<b>52</b>	<b>52</b>	<b>48</b>

### C. Effectifs par catégorie

Catégorie	2020	2019	2018
Cadre	28	26	26
Maîtrise	22	26	22
<b>Effectif global</b>	<b>50</b>	<b>52</b>	<b>48</b>

### D. Effectifs par genre

Genre	2020	2019	2018
Homme	32	32	31
Femme	18	20	17
<b>Effectif global</b>	<b>50</b>	<b>52</b>	<b>48</b>

### E. Effectifs par ancienneté

Ancienneté	2020	2019	2018
Entre 0 et 1 an	6	10	12
Entre 1 et 2 ans	5	11	7
Entre 2 et 3 ans	10	6	7
Entre 3 et 5 ans	9	12	11
Supérieure à 5 ans	20	13	11
<b>Effectif global</b>	<b>50</b>	<b>52</b>	<b>48</b>

## 3. Autres indicateurs RH

Indicateurs	2020	2019	2018
Nombre de représentant du personnel	1	1	1
Nombre de jours de grève	0	0	1
Recrutements	5	9	12
Nombre de licenciement	0	0	0
Nombre de démissions	1	5	4
Nombre de litiges sociaux	0	0	0
Nombre d'accidents de travail	0	0	0

## V. Gouvernance

### 1. Assemblées Générales

#### A. Dispositions générales

Selon l'article 23 des statuts de RCI Finance Maroc, les décisions collectives des actionnaires sont prises en Assemblées Générales, lesquelles sont qualifiées d'Ordinaires (AGO) ou Extraordinaires (AGE), selon la nature des décisions qu'elles sont appelées à prendre.

#### B. Actionnaires

A date de rédaction de ce rapport, les actionnaires de RCI Finance Maroc sont les suivants :

Actionnaires	Nombre d'actions	Part du capital social
RCI Banque SA	2 897 831	99,99%
Vincent HAUVILLE	1	0,00%
Mouna BADRANE	1	0,00%
Emmanuel DUSSUSSOIS	1	0,00%
François GUIONNET	1	0,00%
<b>Total</b>	<b>2 897 835</b>	<b>100,00%</b>

### 2. Conseil d'Administration

#### A. Dispositions générales et composition

Les articles 13 à 17 des statuts de la société sont relatifs à la composition, aux modes de convocations, aux attributions, aux fonctionnements et aux quorums du Conseil d'Administration de RCI Finance Maroc. Le Conseil d'Administration détermine les orientations de l'activité de la société et veille à leur mise en œuvre.

En matière d'administration de la société, les statuts stipulent que RCI Finance Maroc est administrée par un Conseil d'Administration composé :

- Au moins de trois membres et de douze au plus, pris parmi les actionnaires et nommés par l'Assemblée Générale ;

- D'un membre au moins et de deux au plus non-actionnaires, non-exécutifs et remplissant les critères fixés par la réglementation pour être considérés comme Administrateurs indépendants. Ces derniers sont particulièrement chargés au sein du Conseil d'Administration, du contrôle de la gestion et du suivi des audits.

## B. Comités spécialisés

Les statuts de RCI Finance Maroc stipulent que Conseil d'Administration institue en son sein des comités spécialisés. Il s'agit du comité d'audit, du comité des risques, du comité de rémunération et du comité des nominations. Ces derniers sont chargés d'analyser en profondeur des questions spécifiques et d'émettre des recommandations à l'attention du Conseil d'Administration. Les comités spécialisés sont régis par un règlement intérieur. Ils se tiennent à une fréquence semestrielle et sont présidés par des Administrateurs indépendants.

## C. Mandats et fonctions essentielles des administrateurs

A date de rédaction de ce rapport, les mandats et fonctions essentielles des administrateurs de RCI Finance Maroc sont les suivants :

Prénom et NOM	Mandat au sein de RCI Finance Maroc	Fonctions au sein des comités spécialisés du Conseil d'Administration (CA)	Fonctions au sein de RCI Finance Maroc ou du Groupe RCI Banque SA
<b>Vincent HAUVILLE</b>	Administrateur, Président du CA	Aucune (invité permanent)	Président Directeur Général de RCI Finance Maroc
<b>Emmanuel DUSSUSSOIS</b>	Administrateur	Membre du Comité d'audit, membre du Comité des risques	Directeur du Territoire Europe-Maghreb de RCI Banque SA
<b>François GUIONNET</b>	Administrateur	Membre du Comité de rémunération, membre du Comité des nominations	Membre du Comité Exécutif et Directeur des Territoires et de la Performance de RCI Banque SA
<b>Alain DASSAS</b>	Administrateur indépendant	Membre et Président du Comité des risques, membre et Président du Comité de rémunération	Aucune
<b>Khadija LARAKI</b>	Administrateur indépendant	Membre et Président du Comité d'audit, membre et Président du Comité des nominations	Aucune

#### D. Critères d'indépendance des administrateurs indépendants

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment la loi n° 103-12 et la circulaire 5/W/2016 de Bank Al-Maghrib sur la gouvernance au sein des établissements de crédit, le Conseil d'Administration de RCI Finance Maroc compte deux Administrateurs indépendants.

La qualité d'Administrateur indépendant répond aux critères définis dans la circulaire du Wali de Bank Al-Maghrib du 5/W/2016 du 10 juin 2016 fixant les conditions et les modalités de désignation d'administrateurs ou membres indépendants au sein de l'organe d'administration ou de surveillance des établissements de crédit.

#### E. Rémunération du Conseil d'Administration

L'Assemblée Générale Ordinaire (AGO) du 15 mai 2020 dans sa huitième résolution, a fixé le montant des jetons de présence à allouer au Conseil d'Administration au titre de l'exercice 2019 à un montant global brut de 55 000 MAD.

Les jetons de présence alloués au Conseil d'Administration au titre des trois derniers exercices s'élèvent à :

Jetons de présence (KMAD)	2019	2018	2017
Administrateurs indépendants	55	55	55
Autres administrateurs	0	0	0
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>55</b>	<b>55</b>

Par ailleurs, les membres du Conseil d'Administration n'ont perçu aucune rémunération exceptionnelle au cours des 3 dernières années.

De même, entre 2017 et 2019, aucun prêt n'a été accordé aux membres du Conseil d'Administration de RCI Finance Maroc.

### 3. Comité de Direction

#### A. Composition du Comité de Direction

A date de rédaction de ce rapport, les principaux dirigeants, membres du Comité de Direction de RCI Finance Maroc, sont :

Prénom et NOM	Fonctions au sein du Comité de Direction	Année d'entrée en fonction
Vincent HAUVILLE (*)	Président Directeur Général	2020
Mouna BADRANE	Directeur Contrôle Interne et Conformité	2010
Louis BAPTISTE	Directeur Administratif et Financier	2018
Said BOUDNINE	Directeur Client et Opérations	2018
Taoufik EL KHARBAOUI	Directeur des Ventes	2007
Abdelhamid LOTFI	Directeur Marketing	2014

(\*) Le Conseil d'Administration du 1<sup>er</sup> février 2020 a nommé M. Vincent HAUVILLE en tant que Président Directeur Général en remplacement de M. Claudio VEZZOSI, appelé à d'autres fonctions au sein du Groupe RCI Bank and Services.

#### B. Rémunération du Comité de Direction

Au titre de l'exercice 2020, RCI Finance Maroc a attribué aux membres du Comité de Direction une rémunération globale de MMAD bruts.

La rémunération annuelle brute attribuée aux dirigeants de RCI Finance Maroc au titre des trois derniers exercices s'établit comme suit :

Rémunération annuelle (KMAD)	2020	2019	2018
Comité de Direction	4,1	5,6	5,1

Par ailleurs, l'encours des prêts accordés aux membres du Comité de Direction de RCI Finance Maroc en 2020 s'élève à 0,00 MAD.

L'encours des prêts accordés aux membres du Comité de Direction sur les trois derniers exercices s'établit comme suit :

Prêts accordés (KMAD)	2020	2019	2018
Comité de Direction	0	190	180

#### 4. Ethique, déontologie et prévention de la corruption

Les actions déployées par RCI Finance Maroc pour l'éthique, la déontologie et la prévention de la corruption couvrent plusieurs volets : formation et sensibilisation des collaborateurs, cadre procédural, gestion de l'intégrité des tiers et dispositif de mesure et de surveillance.

##### A. Formation et sensibilisation des collaborateurs

Les actions de formation et sensibilisation des collaborateurs de RCI Finance Maroc sont :

- Déploiement et formation de l'ensemble des collaborateurs au « Guide de prévention Renault/RCI », en présentiel et à travers une formation en e-learning dispensée à l'ensemble des collaborateurs et reconduite régulièrement ;
- Structuration et déploiement du « process nouveaux collaborateurs » avec obligation de valider la formation dans le premier mois de leur arrivée ;
- Insertion de cette disposition dans le guide d'insertion des nouveaux arrivants.

##### B. Cadre procédural

Les actions engagées sur le cadre procédural de RCI Finance Maroc sont :

- Amendement du règlement intérieur de RCI Finance Maroc avec la clause de lutte contre la corruption et les sanctions conséquentes au nom respect des règles en la matière ;
- Transposition de la procédure cadre Groupe relative à la lutte contre la corruption avec la cartographie des risques liés à la corruption et diffusion aux collaborateurs en fonctions sensibles ;
- Déploiement et formation au dispositif d'alerte professionnelle du Groupe RCI Bank and Services : outil de remontée accessible à l'ensemble des collaborateurs avec possibilité de connexion extranet et escalade au comité d'éthique Groupe.

### **C. Gestion de l'intégrité des tiers**

Les actions engagées par RCI Finance Maroc pour la gestion de l'intégrité des tiers sont :

- Insertion de la clause type « anti-corruption » au niveau de tous les contrats de prestations ;
- Déploiement du processus de Third Integrity Management (TIM) pour les fournisseurs ou prestataires sensibles.

### **D. Dispositif de mesure et de surveillance**

Les actions de mesure et de surveillance engagées par RCI Finance Maroc sont :

- Mise en place et suivi d'un indicateur de conformité au dispositif RCI.