

# RAPPORT NON FINANCIER *2022*

Notre dernière enquête en ligne de satisfaction menée en 2022 est sans appel: nos clients attendent de leur établissement bancaire qu'il soit en mesure de leur offrir des investissements responsables.

C'est avant tout parce que nous nous efforçons d'être à l'écoute de nos clients et de leurs attentes que nous avons développé une offre E.S.G. cohérente et solide. Mais pas uniquement: je suis également persuadé que c'est un acte primordial et que le respect de l'environnement et de la société aide les entreprises à assurer leur valeur à long terme. A contrario, ne pas intégrer l'E.S.G. dans sa stratégie – je me réfère ici à une volonté de fond et non pas à l'implémentation de quelques initiatives relevant plus du green washing que d'un souhait sincère d'être un acteur positif du changement – aura un coût en termes de rendement financier et de réputation. De même, les fonds et autres produits financiers dits "responsables" constituent une bonne opportunité d'investissement pour nos clients. Profits et responsabilité peuvent donc parfaitement aller de pair.

L'industrie bancaire a deux éléments principaux: le capital technologique d'une part, mais aussi et surtout le capital humain d'autre part. Le "S" dans E.S.G., qui correspond à la partie sociale, devient également de plus en plus important pour les entreprises et les investisseurs. Les conditions de travail et les pratiques plus larges en matière de gestion du capital humain prennent une importance croissante, parallèlement à des préoccupations accrues en matière de diversité, d'équité et d'inclusion. Sous l'impulsion de notre groupe Mediobanca, qui a lancé un vaste projet sur ces thématiques (le projet ToDEI\*), nous avons pu prendre part à des initiatives intra-groupe.

Un développement socio-économique durable et la création de "valeur globale" pour les investisseurs, les entreprises, les employés, et pour la société dans son ensemble sont possibles. Cet objectif nécessite transparence et volonté de s'engager sur ces sujets, c'est pourquoi ce premier rapport non financier, qui recense les diverses mesures prises en 2022 par notre établissement, est une étape importante. En 2023 un bilan carbone sera réalisé et notre objectif groupe est que 100% des nouveaux investissements soient sélectionnés avec des critères E.S.G. et financiers. Nos réalisations cette année et celles à venir, ne sauraient être possibles sans l'implication, la créativité et le talent de nos équipes. Ensemble, nous avons accompli bien des choses, et l'impact que nous pouvons avoir pour nos clients, notre industrie et notre communauté, est sans limite!

**Francesco Grosoli**  
**Administrateur Délégué CMB Monaco**

\* Mediobanca a dévoilé en 2022 son nouveau projet de diversité, d'équité et d'inclusion connu sous le nom de "ToDEI". Ce projet constitue une nouvelle étape dans la stratégie adoptée par le groupe Mediobanca dans son plan stratégique 2019-25 pour atteindre une croissance durable au regard des facteurs E.S.G.



# Sommaire

Méthodologie .....	3
Stratégie .....	7
Identité .....	13
Éthique .....	25
Nos collaborateurs .....	29
Marché .....	45
Communauté .....	55
Environnement .....	59

Rapport non financier

# Méthodologie





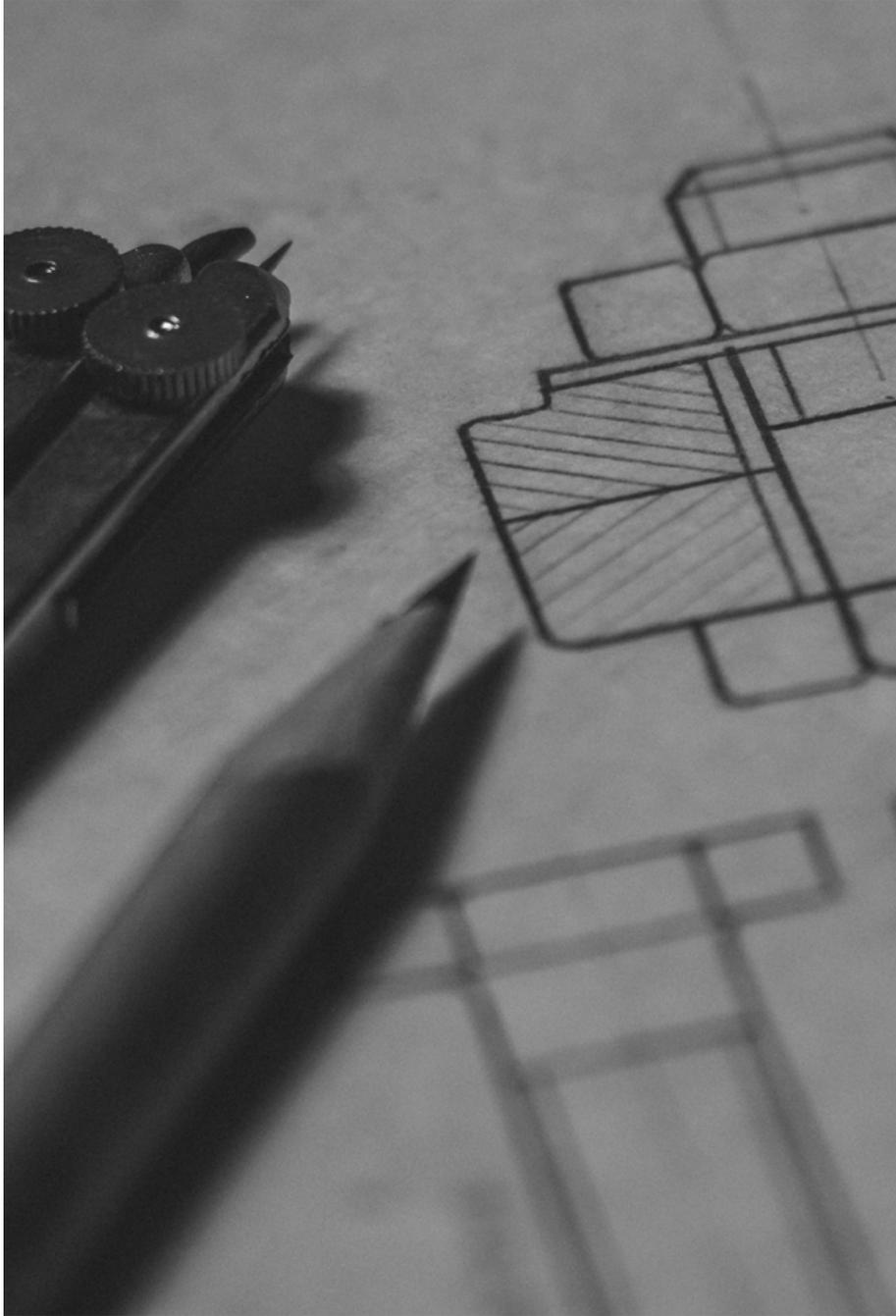
# La méthode employée

Le Rapport non financier du Groupe CMB Monaco contient des informations sur **les questions environnementales, sociales et relatives au personnel, ainsi que sur les mesures de lutte contre la corruption**. Ces informations complètent celles du Rapport Annuel et permettent d'affiner la compréhension des activités du groupe, ses performances et sa situation financière.

Le Rapport, publié pour la première fois en 2022, a pour objectif de permettre un suivi des actions menées dans ces multiples domaines. **Il s'inscrit dans la démarche du Groupe Mediobanca en matière de développement durable**, qui s'appuie sur le décret législatif italien 254/16 en la matière, et dans le cadre et le contexte de la Principauté de Monaco. La constitution en Principauté de l'Association Monégasque de la Finance Durable ("AMFiD"), dont l'un des principaux objectifs est d'être un relais pour la promotion de l'"E.S.G." (Environnement, Social, Gouvernance), et dont CMB Monaco est un des membres fondateurs, crée notamment une source d'influence locale sur les démarches E.S.G. du Groupe CMB Monaco pour les années à venir.

Depuis de nombreuses années, CMB Monaco adopte **une approche responsable dans ses activités propres**, vis-à-vis de ses clients, notamment dans son offre de produits financiers, ainsi que dans ses relations avec ses collaborateurs. Alors que nous finalisons la rédaction de ce Rapport, les défis liés au développement durable sont multiples, complexes et demandent un engagement marqué de chacun. Ainsi, le Groupe a souhaité renforcer sa démarche et la rendre adaptée aux attentes de l'ensemble des parties prenantes. De ce fait, la responsabilité sociétale d'entreprise s'intègre pleinement à la stratégie et s'exprime à tous les niveaux du fonctionnement de la Banque.

Soucieux d'avoir un impact concret, réel et bénéfique pour l'ensemble de ses parties prenantes, notamment ses clients, ses actionnaires, et ses salariés, CMB Monaco a entamé **une réflexion sur les axes d'engagement E.S.G.** dont la mise en œuvre permettra de générer de la valeur de façon durable. L'approche définie se veut être concrète, progressive et évolutive - c'est-à-dire fonction de la confirmation des convictions E.S.G. de CMB Monaco par l'expérience accumulée. De plus, les efforts du Groupe en la matière sont considérables, inclusifs, et impliquent par conséquent l'ensemble des activités, et donc des salariés, de la Banque.



Rapport non financier

# Stratégie





# Procédures en place

Une étape fondamentale a été d'identifier les **thématiques d'engagement prioritaires** à l'aune des **Objectifs de Développement Durable du Groupe Mediobanca**, sur la base de ce qui était pertinent et réalisable au niveau de CMB Monaco et dans le cadre de la législation monégasque.

L'analyse de l'impact de l'activité de CMB Monaco sur l'environnement, le social et la société, provenant des activités de gestion internes, des produits et services proposés, des actions menées avec la communauté locale sur le territoire, et l'importance accordée à ces impacts et à leur perception par les parties prenantes, a conduit à identifier **plusieurs axes d'engagement**. Parmi ces axes figurent la nécessité d'assurer la pérennité de la Banque par le biais d'une bonne gouvernance et d'une conduite éthique des affaires, de nouer des relations humaines et durables avec les collaborateurs, d'accompagner la transition écologique, sociale et sociétale, et de réduire l'empreinte environnementale de la Banque.

En conséquence, CMB Monaco a enrichi et étayé son corps procédural par la création **d'une Directive E.S.G. spécifique définissant les principes généraux** et les lignes directrices exigeant l'évaluation des facteurs environnementaux, sociaux et de gouvernance dans la prise de décision dans les activités réalisées pour compte propre et pour le compte de clients. En particulier, la politique E.S.G. de CMB Monaco vise à développer la connaissance des employés sur les principes généraux de l'E.S.G. et ses implications dans le développement de la Banque, à promouvoir la connaissance et faciliter l'application de processus de prêt et d'investissement responsables au sein de CMB Monaco, à réduire les risques et l'impact indirect liés aux activités gérées par CMB Monaco et empêcher la Banque d'être impliquée dans des activités non conformes aux principes d'éthique et d'intégrité qui constituent le fondement de la façon d'opérer de CMB Monaco.

Cette Directive se décline au sein de **procédures E.S.G.** qui permettent d'intégrer des principes responsables à l'ensemble des activités (activités d'investissement pour compte propre, de gestion individuelle, de gestion collective de portefeuille, gestion conseillée activités de crédits), et également dans le cadre d'un fonctionnement responsable de l'entreprise, en conformité avec les responsabilités incombant et relatives aux relations avec la clientèle, ainsi qu'au sein de la communauté.

Elle traduit **l'engagement de CMB Monaco** dans le respect d'un fonctionnement responsable qui repose sur :

- ❖ **la conviction que les problématiques E.S.G. sont une source de risque** et peuvent affecter la performance de la Banque et ses relations avec l'ensemble des parties prenantes à son activité,
- ❖ **une aspiration à contribuer de façon positive à la société** en tant que citoyen et investisseur,
- ❖ **l'objectif de fournir aux clients des produits et services** répondant à la fois à leurs préférences et souhaits en matière d'investissement durable mais aussi leurs attentes vis-à-vis d'un fonctionnement d'entreprise responsable.

# Architecture du projet E.S.G.

Les axes d'engagement retenus sont structurés au sein de plusieurs projets qui doivent permettre d'atteindre les objectifs définis, dont :

L'expression publique sur le site internet de CMB Monaco des engagements pris par le Groupe,

Une collecte large de données E.S.G. via la constitution d'une base de données dédiée permettant de catégoriser d'un point de vue E.S.G. les sociétés, les émissions, les produits financiers, les crédits, de fournir de l'information en la matière aux clients, d'effectuer du reporting au sein du Groupe et en adéquation avec des demandes d'entités européennes,

La mise en place et le financement d'un projet social symbolisant les valeurs de la Banque et bénéfique pour la communauté,

Une E.S.G. Academy permettant à chaque salarié de recevoir une formation spécifique sur cette thématique. L'ensemble des collaborateurs est sensibilisé et devient de ce fait un agent actif dans le développement de l'E.S.G. dans ses activités,

Un développement de l'offre de produits financiers prenant en compte des critères E.S.G. aussi bien dans la gestion interne de fonds et mandats qu'au sein de l'offre Advisory,

La création d'un rapport extra-financier permettant d'identifier les initiatives E.S.G. de CMB Monaco, d'en structurer le reporting et d'en assurer le suivi public dans le temps.

# Le comité E.S.G.

La démarche E.S.G. est supervisée par la réunion d'un Comité regroupant l'Administrateur Délégué ainsi que les directeurs des branches d'activité de la Banque. Les membres du Comité E.S.G. 2022 sont :

**Administrateur Délégué : F. Grosoli**

**Responsable E.S.G. : E. Tournier**

**Directeur des Opérations : K. Djavadi**

**Chef de Cabinet : O. Pagès**

**Directeur de la Distribution des produits et services : J. Maman**

**Directrice Ressources Humaines : N. Aresi**

**Directeur du Département Compliance : P. Audra**

**Directeur des Risques : G. Bassetti**

**Directeur Financier : D. Nutte**

**Responsable Communication : I. Commin**

Sa composition reflète l'importance de la transversalité de la responsabilité d'entreprise au sein de CMB Monaco et, en réunissant un représentant de chaque activité et fonction centrale de la Banque ainsi qu'un expert interne, garantit l'implémentation de la démarche en objet à tous les niveaux.

La démarche E.S.G. s'inscrit de plus dans le cadre des engagements pris par Mediobanca qui peuvent lier CMB Monaco. L'amélioration du profil et du positionnement E.S.G. de la Banque fait l'objet d'une analyse et d'un reporting au niveau de la maison mère et implique une mesure des performances E.S.G. de CMB Monaco ainsi que de prioriser les domaines ayant l'impact le plus significatif au niveau de CMB Monaco.



Rapport non financier

# Identité





# Notre ADN

CMB Monaco est une Banque privée de premier plan, basée à Monaco, dont la stabilité financière est inégalée. Depuis sa création en 1976, CMB Monaco s'est concentrée sur les services de Banque privée de qualité pour répondre aux besoins de ses clients avec une approche de type "guichet unique".

L'offre de CMB Monaco s'articule autour de la Banque privée, de la gestion des investissements et du financement, et comprend une large gamme de produits d'investissement et de services sur mesure.



Les nouvelles élites mondiales fortunées exigent une approche plus progressive de la Banque privée :

- ◇ Pour refléter la richesse non pas comme un simple point d'arrivée, mais comme un point de départ.
- ◇ Pour les aider à définir le succès selon leurs propres termes.
- ◇ Pour les aider à saisir les nombreuses opportunités d'un monde ouvert.

CMB Monaco est en mesure de répondre à ces attentes :

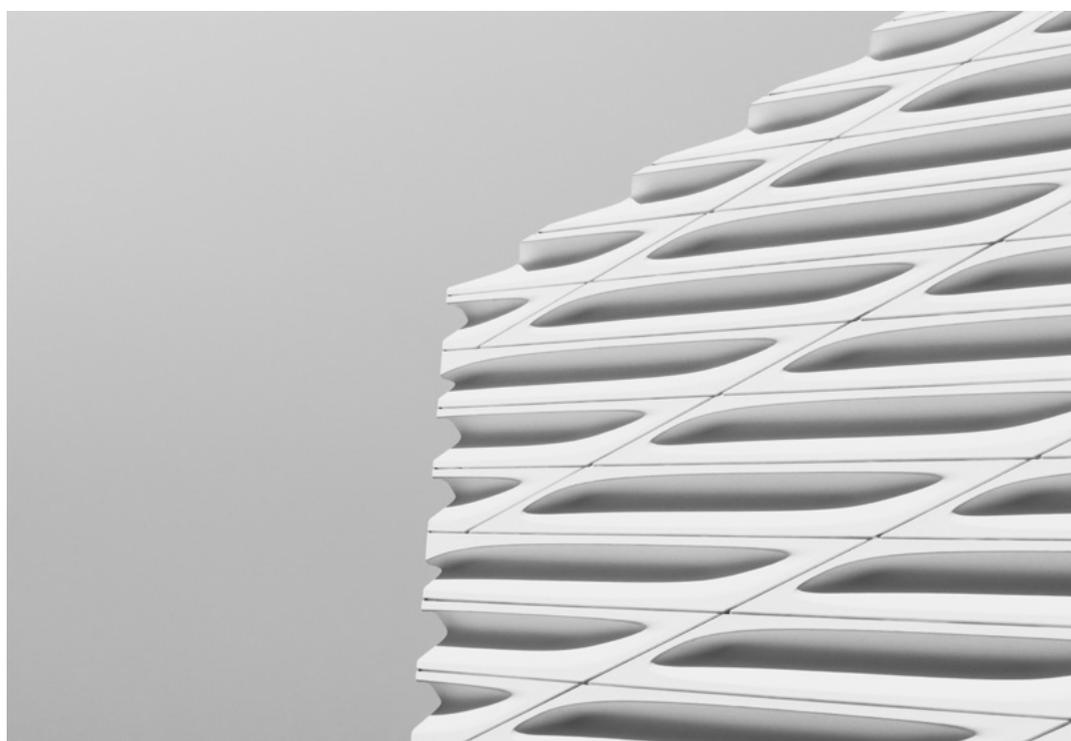
- ◇ Notre stabilité financière inégalée nous permet d'être exceptionnellement réactifs.
- ◇ La caution du groupe Mediobanca fait de nous un acteur international de référence en matière d'investissement.
- ◇ Notre système ouvert nous permet d'être flexibles et agiles.
- ◇ Nous sommes une Banque privée tournée vers l'avenir qui reflète la nature de Monaco en tant que fenêtre contemporaine et dynamique sur le monde.

CMB Monaco est aujourd'hui détenue à 100% par Mediobanca SpA, un groupe financier spécialisé coté à la bourse de Milan (inclus dans l'indice de référence FTSE MIB), qui a acquis une participation initiale de 34% en 2002 et en a pris le contrôle total deux ans plus tard.

CMB Monaco fait désormais partie intégrante de la division Wealth Management du Groupe Mediobanca. Au cours des dernières années, cette division, qui a changé l'identité et le profil du groupe, est devenue un important contributeur de commissions, générant près de 50% des commissions totales du groupe.

En termes d'E.S.G., CMB Monaco fait partie d'un groupe qui est à l'avant-garde sur le sujet de la durabilité. Mediobanca a adopté en 2017 une politique de durabilité qui sera mise en œuvre au sein du groupe et de toutes ses filiales. Dans la continuité du plan d'entreprise précédent, le Plan stratégique 2019-23 entend rendre le modèle d'entreprise du groupe encore plus efficace, dans le but d'établir définitivement Mediobanca comme un acteur distinctif dans le panorama financier européen en termes de croissance, de qualité et de durabilité. Les orientations contenues dans le Plan stratégique visent une croissance équilibrée dans tous les segments d'activité, en s'appuyant sur :

- ◇ une concentration et un positionnement sur des segments de marché hautement spécialisés et très rentables, reposant sur des tendances à long terme,
- ◇ de solides ressources en capital,
- ◇ un investissement continu dans le talent, l'innovation et la distribution.\*



\* Source : [https://www.mediobanca.com/static/upload\\_new/non/non\\_financial\\_statement\\_2020-21.pdf](https://www.mediobanca.com/static/upload_new/non/non_financial_statement_2020-21.pdf)

# Notre gouvernance

Conformément à la Charte de contrôle interne, la responsabilité de s'assurer que le Groupe CMB Monaco se conforme à ses obligations réglementaires et prudentielles au titre de l'Arrêté sur le contrôle interne incombe aux Dirigeants Effectifs et à l'Organe de Surveillance, dont est issue la nouvelle instance spécialisée, le Comité des Risques.

Au niveau opérationnel, le Comité de Suivi des Risques (CSR), élargi aux Responsables d'activité depuis septembre 2019, permet d'assurer mensuellement, sous la présidence du Directeur des Risques, la coordination des fonctions de contrôle interne et la cohérence du dispositif afférent. Il a été complété en 2020 de la participation des Directions Distribution Produits & Services et des Ressources Humaines, permettant ainsi d'impliquer l'ensemble des directions opérationnelles (hors Directions commerciales représentées par le COO et Business Management dans le cadre de leur rôle de support).

## Principes généraux de gouvernance

### Culture de risques

L'Administrateur Délégué et le Chief Operating Officer soutiennent les Directions des Risques et Conformité dans leurs actions permanentes pour renforcer la culture des risques de la Banque. Cela se concrétise par leur participation accrue dans les projets, les nouvelles activités, l'intégration d'une dimension risques & conformité dans l'appréciation des collaborateurs de la Direction Commerciale, ainsi que de nombreuses actions de sensibilisation, de formation et de rédaction de politiques et procédures spécifiques.

Au titre de l'année 2021, les efforts de formation et sensibilisation des personnels de la Banque se sont poursuivies à travers l'organisation (principalement), des sessions dédiées suivantes :

- ❖ Le programme de formation "Bankers Academy" qui contient notamment des modules de conformité ;
- ❖ Des formations ciblées sur la "Suitability", les alertes transactionnelles, le processus d'ouverture de compte ;
- ❖ Des sessions de présentation des directives "Abus de marché", "Sanctions", "embargos et gel de fonds" et "Tiers gérants" ;
- ❖ Les "tiers gérants" (personnels du Desk TG par la Conformité - septembre 2020).

Ces actions étant complétées par un dispositif de communication interne régulier en matière de conformité à l'attention des personnels de la Banque (e-mails, newsletter, etc...).

La réorganisation décidée mi-2019 par la nouvelle Direction Générale poursuit et accroît la culture de risques par la création d'une Direction des Risques, composée du département Risk Management & Control et du département Credit Risk, le renforcement significatif et la spécialisation par pôle distinctif du département Conformité, parallèlement à un accroissement des effectifs, et la création d'une fonction de contrôle de premier niveau renforcé des opérations instruites par les responsables de relation clientèle, intitulée Business Management. A 2022, les fonctions de contrôle interne de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> niveaux représentent près de 15% des effectifs de la Banque dédiés au contrôle interne.

## Normes éthiques et professionnelles

Les normes éthiques et professionnelles promues par CMB Monaco sont regroupées dans le Code d'Éthique et le Code de Conduite de CMB Monaco - ces deux codes transposent les normes et règles du Groupe Mediobanca - et dans le Règlement Intérieur. Ces documents sont revus et mis à jour par le département Conformité et le département Ressources Humaines lorsque cela s'avère nécessaire (dernière mise à jour : 2022) et sont destinés à l'ensemble des collaborateurs.

Des mesures disciplinaires sont prévues en cas de manquement aux obligations formulées dans ces politiques, impliquant les fonctions de contrôle interne, sous la responsabilité de la Direction Générale.

Ces documents et leurs mises à jour ultérieures sont portés à la connaissance de l'ensemble des destinataires par la distribution sous format papier ou électronique et par une publication sur le portail intranet de la Banque.

Le Code d'Éthique fixe les valeurs et principes fondamentaux du Groupe Mediobanca et de ses filiales tels que la correction et l'honnêteté, l'impartialité, le professionnalisme, la confidentialité, la transparence et la protection de la santé et de l'environnement. Ces principes s'appliquent dans les relations de CMB Monaco envers sa clientèle, ses actionnaires, ses fournisseurs, son personnel, et dans ses relations avec les institutions publiques et les autres intervenants extérieurs.

Le Code de Conduite décrit les standards de comportement requis à l'activité de CMB Monaco et a été approuvé par le Conseil d'Administration de CMB Monaco. Il fixe notamment la responsabilité des individus par rapport aux quatre valeurs cardinales fixées par le Groupe et par ses filiales : Conformité, Professionnalisme, Protection du Client et Responsabilité. Les règles du Code de Conduite sont déclinés ou intégrés dans des directives et procédures spécifiques : protection des intérêts du client "suitability & appropriateness", gouvernance produit, prestations transfrontalières, intégrité de marché et gestion des informations confidentielles et privilégiées, modèle de gestion des conflits d'intérêts, lutte contre la corruption (incluant la politique cadeaux & invitations), lutte contre le blanchiment et le financement du terrorisme, lutte contre l'évasion fiscale, gestion du risque de réputation, gestion des ressources humaines, relations avec les fournisseurs.

Enfin, le Règlement Intérieur fixe l'application des principales règles d'ordre, de discipline, d'exécution de travail, d'hygiène et de sécurité applicables à toutes personnes exécutant un travail au sein de la société, ainsi que l'échelle des sanctions prévues pour les salariés de CMB Monaco (dans le respect des prescriptions légales et réglementaires en vigueur et de la Convention Collective Monégasque de Travail du Personnel des Banques). Un exemplaire du Règlement intérieur est remis au salarié lors de son embauche. Le Règlement intérieur est également affiché dans les locaux de CMB Monaco, en sus de sa publication sur le portail intranet.

## Description des procédures mises en place pour identifier, gérer et prévenir les conflits d'intérêts

Une procédure opérationnelle relative à l'identification, la gestion et la prévention des situations de conflits d'intérêts (COI) est publiée sur l'intranet de la Banque (dernière mise à jour septembre 2021). Cette procédure a été rédigée par le département Conformité Réglementaire et a été revue et approuvée par le Responsable CPRM et la Direction.

Elle définit le mode opératoire permettant de :

- ◇ Prendre les mesures nécessaires afin d'identifier les COI ;
- ◇ Instaurer les systèmes de contrôles afin de prévenir et gérer les COI ;
- ◇ Instaurer une escalade auprès de la hiérarchie des situations de COI détectées ;
- ◇ Adopter des mesures organisationnelles efficaces et des politiques opérationnelles en matière de prévention, de détection, de gestion des COI ;
- ◇ Informer l'ensemble de collaborateurs sur leurs responsabilités et leurs obligations.

De façon plus détaillée, la procédure :

- ◇ Présente des typologies et des exemples de COI pouvant survenir entre les intérêts de la Banque, de ses clients ou contreparties et de ses collaborateurs ;
- ◇ Détaille la conduite à adopter par les collaborateurs de la Banque ;
- ◇ Décrit les mesures prises par CMB Monaco :
  - › dispositifs permanents et mesures organisationnelles ;
  - › procédures dédiées : politique cadeaux, politique de rémunération, procédure opérations sur titres des collaborateurs, politique d'achat etc. ;
  - › interdictions et principes de précautions liés aux métiers de la Banque Privée.
- ◇ Présente le modèle de prévention, de déclaration et d'analyse des COI : formulation & sensibilisation des collaborateurs, respect des procédures liées, formulaire de sensibilisation et de déclaration des COI à remplir par chaque salarié (à l'embauche, puis révision annuelle), déclaration spontanée des situations de COI, analyse par la Conformité et processus décisionnel et d'escalade; enregistrement des COI (la Conformité maintient le registre des COI, le registre des Mandats et Fonctions Externes et le registre des Cadeaux).

# Implication des Dirigeants Effectifs

## Modalités d'information de l'Organe de Surveillance et du Comité des Risques

### Comité des Risques, issu de l'Organe de Surveillance

Le Conseil d'Administration de CMB Monaco (anciennement Compagnie Monégasque de Banque) du 23 juillet 2019 a approuvé le projet de modification de son "Règlement général de gestion", avec notamment l'ajout d'un Comité des Risques, afin d'anticiper la mise en conformité réglementaire pour les établissements dont le total bilan dépasse 5 milliards d'euros (effectif au 30/06/2022). En vertu du Règlement général de gestion, ledit Comité se réunit au moins deux fois par an et exerce notamment les missions suivantes :

- ◇ Constaté le bon déroulement des plans de contrôle,
- ◇ Identifier les axes d'amélioration des procédures et contrôle,
- ◇ Contribuer au suivi et à l'évaluation de la fiabilité des processus de gestion des risques et de contrôle interne,
- ◇ Examiner les rapports des instances de contrôle interne et externe,
- ◇ Préparer un rapport de conclusion pour le Conseil d'Administration,
- ◇ Examiner et participer au processus d'approbation du corps procédural et faire part de ses éventuelles considérations quant à leur complétude au Conseil d'Administration,
- ◇ S'assurer que les instances et comités institués ou validés par le Conseil d'Administration soient conformes aux exigences réglementaires et exercent les compétences qui leurs sont déléguées conformément au fonctionnement arrêté par le Conseil d'Administration et aux dispositions réglementaires.

### Diligences et évolutions du dispositif de contrôle interne

L'Organe de Surveillance est informé, à travers le Procès Verbal des Comité des Risques - de façon détaillée des diligences effectuées par les unités de contrôle interne, y inclus la conformité via la présentation du rapport sur le contrôle interne et sur la mesure et la surveillance des risques au 1er semestre ainsi que le rapport intermédiaire sur le contrôle interne au 2ème semestre. Il est également informé des évolutions en termes de politiques/ procédures, de méthodologie ou d'organisation touchant les unités de contrôle interne ainsi que de l'évolution de la réalisation des recommandations par le Contrôle Périodique et des plans d'actions du contrôle permanent et de la fonction de conformité.

L'Organe de Surveillance a été régulièrement informé sur l'exercice 2021 par le RSSI, en charge des relations avec l'AMSN (Agence Monégasque de Sécurité Numérique) en particulier sur le projet de mise en conformité aux exigences réglementaires monégasques d'Opérateur d'Importance Vital (OIV),

## Signalement des incidents/risques réputés significatifs\*

Les Dirigeants Effectifs informent, dans les meilleurs délais, l'Organe de Surveillance et l'Autorité de Contrôle Prudentiel des incidents dépassant les seuils ou critères détaillés dans la Charte de Contrôle Interne (1,9 MEUR par risque, à l'exception des risques opérationnels, dont fraude et non-conformité réduit à 1,2 MEUR) selon la nature du risque identifié. Aucun incident de cette nature n'a été identifié en 2022.

## Suivi des risques opérationnels

Le Conseil d'Administration est régulièrement informé par la fonction Risk Management de l'évolution en nombre et en impact des erreurs et dysfonctionnements opérationnels, fraudes et incidents informatiques, du respect des limites d'appétence au risque opérationnel et de l'évolution des provisions pour risques et charges.

## Suivi des risques de crédit

Le Comité de Crédit, composé de l'Administrateur Délégué, du Chief Risk Officer, Responsable Crédits et Responsable Crédits Mediobanca revoit et approuve le cas échéant les propositions d'octroi de crédit de la Banque dépassant les délégations de la Direction Générale.

Des points spécifiques sont également effectués sur l'évolution des crédits douteux et les provisions associées, ainsi que sur les indicateurs de mesure et de surveillance risques de crédit dans leur ensemble.

## Suivi des risques de marché

Le Management Committee, composé des membres du management, guide les opérations de l'entreprise pour réaliser les stratégies définies par le Conseil d'Administration. Il revoit et approuve le cas échéant la fixation des limites globales et opérationnelles pour compte propre, avec une revue a minima annuelle du dispositif.

## Évaluation périodique des connaissances, compétences et expérience des membres de l'organe de surveillance

Les résultats de la dernière enquête menée auprès des membres du Conseil d'Administration pour l'auto-évaluation de son fonctionnement (rapport intitulé "Self Evaluation of the role, performance, composition and size of the Board of Directors of Compagnie Monégasque de Banque SAM, Monaco, appointed on April 26th, 2018"), présentés au Conseil d'Administration du 16 décembre 2020, sont globalement satisfaisants.

En effet les résultats font état des conclusions suivantes :

- ◇ Maintenir la taille actuelle du Conseil, considérée comme numériquement adéquate.
- ◇ Maintenir la répartition actuelle entre les administrateurs indépendants (n'exerçant aucune fonction au sein du Groupe Mediobanca) et les administrateurs non indépendants, également considérée comme adéquate.

\* Pour mémoire, les signalements inhérents à la prévention du blanchiment relèvent du rapport distinct communiqué au SICCFIN.

- ◇ Maintenir le degré actuel de diversification en termes d'expérience internationale des administrateurs (dans des pays autres que l'Italie et Monaco).
- ◇ Maintenir la répartition actuelle des différents groupes d'âge du Conseil en faveur des membres ayant une grande ancienneté, tout en considérant, à la demande d'une minorité d'administrateurs, les possibilités de choisir des administrateurs plus jeunes, ayant les compétences appropriées.

## Modalité d'information des Dirigeants Effectifs

### Comité de Suivi des Risques (CSR)

Le CSR, présidé par le Directeur des Risques (CRO), se tient mensuellement, il inclut les deux dirigeants effectifs, l'ensemble des Directeurs (sauf les Directeurs Commerciaux représentés par l'Administrateur Délégué et le responsable Business Management) et les responsables des fonctions de contrôle (Contrôle Périodique, Risk Management & Control, Conformité) et juridique ainsi que le Responsable de la Sécurité des Systèmes d'Information (RSSI, également DPO).

Les participants y rendent compte de leur activité et des principaux risques générés à l'aide d'indicateurs clés, du suivi des recommandations de contrôle interne (internes et externes) les concernant, ainsi que des actions et des projets notables en cours ou à venir, ayant un caractère réglementaire ou un impact en termes de risques.

S'agissant en particulier des fonctions de contrôle interne, elles continuent à rendre compte de l'exercice de leurs missions et échangent sur la gestion des risques identifiés, en particulier :

- ◇ l'avancement des plans de contrôle respectifs (hors juridique),
- ◇ les erreurs et dysfonctionnements opérationnels survenus sur le mois précédent,
- ◇ les situations ou dysfonctionnements de toute nature susceptibles d'avoir des répercussions significatives sur la maîtrise des risques,
- ◇ l'évolution des litiges/contentieux/réclamations en cours,
- ◇ les évolutions réglementaires,
- ◇ l'avancement des projets réglementaires,
- ◇ les relations avec les régulateurs (ACPR, SICCFIN, CCAF),
- ◇ les relations avec les responsables fonctionnels Groupe Mediobanca,
- ◇ l'évolution des ratios prudentiels.

## Signalement des dysfonctionnements et incidents réputés significatifs

L'inventaire des risques identifiés, intégré dans la Charte de Contrôle Interne\*, est décliné selon la définition des risques bancaires de l'Arrêté sur le Contrôle Interne du 3 novembre 2014. Des sous-catégories sont créées dès lors que nos activités nécessitent intrinsèquement une distinction, notamment pour les risques opérationnels. Il est apparu prudent de maintenir les seuils déclaratifs en l'état en dépit de l'augmentation des fonds propres, à 1.9 MEUR sauf pour les risques opérationnels (dont non-conformité et fraude) à 1.2 MEUR.

Les erreurs et dysfonctionnements opérationnels, ainsi que les tentatives de fraude, sont collectées au fil de l'eau par la fonction Risk Management, dans le cadre de ses diligences en termes de prévention et gestion des risques opérationnels et suivis mensuellement en CSR et trimestriellement au Conseil d'Administration. Les événements présentant des risques de non-conformité sont reportés à la Conformité.

D'une manière générale, le nombre d'alertes et les impacts en résultat identifiés demeurent limités eu égard aux volumes d'activité, dans un contexte de crise sanitaire inédite, concernant autant les erreurs opérationnelles que les anomalies informatiques, avec une stabilisation du nouvel outil S2i. Les délais d'identification et de régularisation illustrent une implication louable des opérants de premier niveau et la vigilance des responsables opérationnels dans un cadre renforcé par l'implication de la Direction Générale.

Des diligences exceptionnelles sont opérées sur les incidents et erreurs opérationnelles significatifs (un seuil interne de 10 k€ a été retenu) afin de mettre en place les actions correctrices identifiées, en fonction des exigences des plans de contrôle, projets réglementaires et transversaux.

Concernant la fraude, il s'agit exclusivement de malveillances externes et de tentatives avortées, également en baisse, avec une imagination accrue des fraudeurs. Cela étant, devant le risque potentiel des cas recensés, les effectifs ont été régulièrement sensibilisés au strict respect des principes de prudence en vigueur, avec une attention particulière apportée à la Fonction Commerciale.

### Information concernant l'exercice des missions

Tous les comptes rendus et suivis de mission de contrôle et de recommandations, établis par les fonctions Contrôle Périodique, Credit Risk, Contrôle Permanent, Risk Management et Conformité, font l'objet d'une communication directe aux Dirigeants Effectifs et à la Présidence de la Banque.

De même, la Direction Générale est informé du résultat du dispositif de mesure et de surveillance des risques selon les modalités définies, et notamment par la présentation des résultats lors du Comité de Suivi des Risques mensuel.

\* Mise à jour du 21 juillet 2021 approuvée par le Conseil d'Administration.

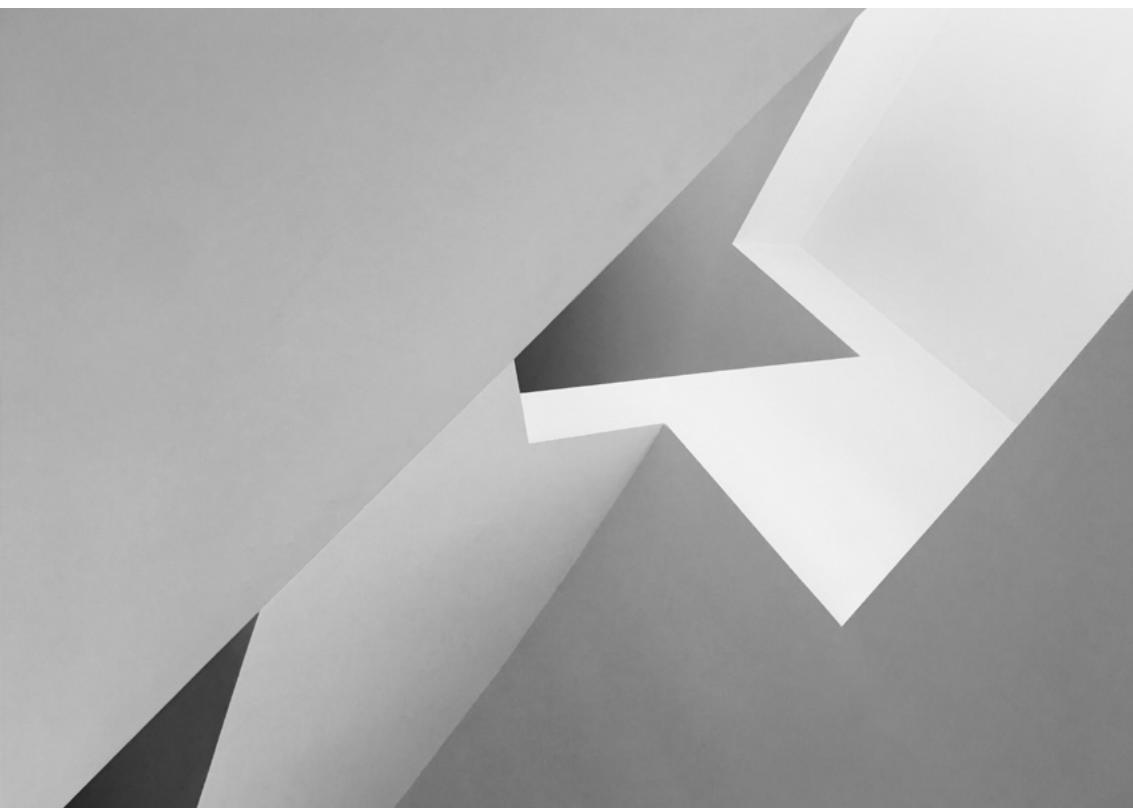
## **Diligences et traitement des informations, par les Dirigeants effectifs et par l'Organe de Surveillance pour vérifier l'efficacité des dispositifs et procédures de contrôle interne**

La gouvernance aujourd'hui en place, se manifeste au travers des comités dont les rôles et responsabilités sont clairement définis et sont revalidés régulièrement par les dirigeants effectifs.

La culture d'entreprise et l'organisation mises en place par les dirigeants effectifs permet à chaque responsable de service de porter les sujets au comité ad hoc.

Concernant la vérification de l'efficacité des procédures de contrôle interne, il est à noter que toutes nos procédures suivent un processus de validation complet, toute nouvelle procédure ou mise à jour est validée par les différents services concernés ainsi que revue à minima par les services de contrôle (RM&C, Conformité).

Par ailleurs, comme déjà mentionné précédemment, notre Conseil d'Administration est informé trimestriellement de l'activité et des résultats menés par les unités de contrôle interne (Risk Management & Control, Conformité et Contrôle Périodique). Il est également systématiquement informé de tout changement opéré par les dirigeants effectifs concernant l'organisation du dispositif de contrôle interne et des procédures y afférentes.



Rapport non financier

# Éthique





# L'éthique chez CMB Monaco

CMB Monaco s'engage à mener ses activités conformément aux normes éthiques les plus élevées et ne tolère aucune forme de corruption, qu'elle soit active ou passive.

Les normes éthiques et professionnelles promues par CMB Monaco sont regroupées dans **le Code d'Éthique, le Code de Conduite et le Règlement Intérieur**. Ces documents sont revus et mis à jour par le département Conformité et le département Ressources Humaines et sont portés à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs par distribution sous format électronique et par une publication sur le portail intranet de la Banque. Des communications et des formations sont organisées afin de promouvoir ces normes, et des procédures, contrôles et audit sont mis en place afin de garantir le respect de toutes les lois et réglementations applicables.

**Le Code d'Éthique** fixe les valeurs et principes fondamentaux du Groupe Mediobanca et de ses filiales tels que la correction et l'honnêteté, l'impartialité, le professionnalisme, la confidentialité, la transparence et la protection de la santé et de l'environnement. Ces principes s'appliquent dans les relations de CMB Monaco envers sa clientèle, ses actionnaires, ses fournisseurs, son personnel, et dans ses relations avec les institutions publiques et les autres intervenants extérieurs.

**Le Code de Conduite** décrit les standards de comportement requis à l'activité de CMB Monaco et a été approuvé par le Conseil d'Administration de CMB Monaco. Il fixe notamment la responsabilité des individus par rapport aux quatre valeurs cardinales fixées par le Groupe et par ses filiales : Conformité, Professionnalisme, Protection du Client et Responsabilité.

Les règles du Code de Conduite sont déclinées ou intégrées dans des **directives et procédures spécifiques** : protection des intérêts du client ("suitability & appropriateness"), gouvernance produit, prestations transfrontalières, intégrité de marché et gestion des informations confidentielles et privilégiées, modèle de gestion des conflits d'intérêts, lutte contre la corruption (incluant la politique cadeaux & invitations), lutte contre le blanchiment de capitaux et le financement du terrorisme, lutte contre l'évasion fiscale, gestion du risque de réputation, gestion des ressources humaines, et relations avec les fournisseurs.

Enfin, le **Règlement Intérieur** fixe l'application des principales règles d'ordre, de discipline, d'exécution de travail, d'hygiène et de sécurité applicables à toutes personnes exécutant un travail au sein de CMB Monaco, ainsi que l'échelle des sanctions prévues pour les salariés de CMB Monaco (dans le respect des prescriptions légales et réglementaires en vigueur et de la Convention Collective Monégasque de Travail du Personnel des Banques).

Une procédure opérationnelle relative à l'identification, la gestion et la prévention des situations de conflits d'intérêts définit également le mode opératoire permettant d'identifier les conflits d'intérêts qui peuvent survenir dans le cours normal des activités de la Banque et d'établir les systèmes de contrôle et de gestion efficace des risques en découlant (mesures organisationnelles et politiques opérationnelles). La procédure présente des typologies et des exemples de conflit d'intérêt entre les intérêts de la Banque, de ses clients ou contreparties et de ses collaborateurs et détaille la conduite à adopter par les collaborateurs de la Banque.

CMB Monaco a mis en œuvre des dispositifs permanents et des mesures organisationnelle ainsi que des procédures spécifiques liés aux risques identifiés : politique cadeaux, politique de rémunération, procédure opérations sur titres des collaborateurs, politique d'achat. En outre, des interdictions et des principes de précautions liés aux métiers de la Banque Privée sont rappelés.

## Pôle de sécurité financière

Notre département Compliance est actuellement divisé en plusieurs sous pôles d'expertise dont un pôle dédié au sujet AML/CFT.

Ce pôle, placé sous la responsabilité de la Responsable AML, est divisé en 2 sous-services organisés comme suit :

### Le sous-pôle "Financial Security"

Ce sous-pôle est dédié aux échanges avec les autorités (SICCFIN et Sûreté Publique principalement) et intervient également en contrôle de 2ème niveau, pour les dossiers nécessitant un niveau de diligence renforcé ("Enhanced Due Diligence - EDD") dans le cadre des ouvertures de comptes et des revues périodiques "KYC" de certains clients. Il est aussi en charge du traitement des questionnaires "KYC" reçus de notre correspondant bancaire.

### Le sous-pôle "Monitoring & Surveillance"

Cette équipe est dédiée au traitement des alertes transactionnelle et "screening" des paiements, demandes d'opérations de retraits et dépôts d'espèces et plus généralement des sujets transactionnels ("KYT") y inclus les demandes de blocages et déblocages des comptes. Elle traite également les investigations demandées sur les transferts par les correspondants bancaires.

Dans le cadre de nos obligations réglementaires de sensibilisation du personnel, nous organisons chaque année des sessions de formation sur le risque de blanchiment de capitaux, du financement du terrorisme et de la corruption, dispensée par un cabinet externe et obligatoire pour tous nos collaborateurs.

Rapport non financier

# Nos collaborateurs





# Recrutement et intégration

Comme le prévoit notre Code Ethique et notre Code de Conduite, la recherche et la sélection des collaborateurs sont effectuées sur la base de **critères objectifs de compétences et de professionnalisme**, compte tenu des besoins organisationnels garantissant à tous une égalité des chances d'insertion et d'évolution professionnelle sur la base du mérite.

Notre philosophie consiste à recruter **la bonne personne au bon poste au bon moment**. Nous recherchons des collaborateurs alignés avec nos valeurs fondamentales : PACE ; Passion, Agility, Care, Excellence.

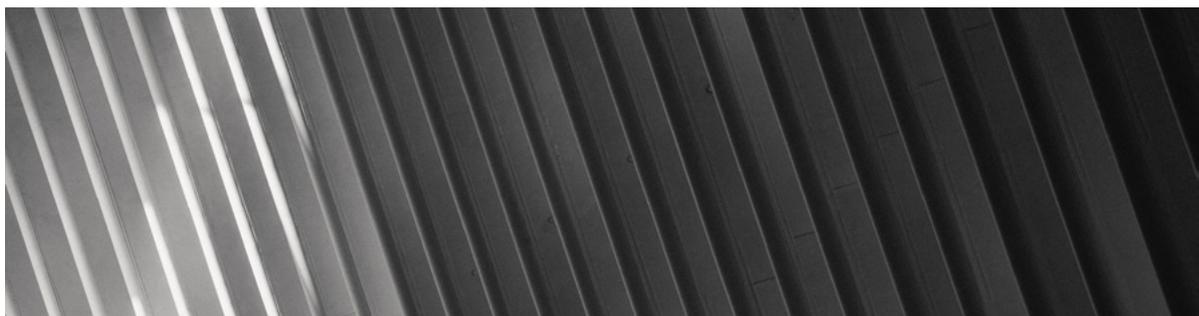
Notre processus de recrutement se veut **participatif et collaboratif**. En effet, ce dernier est composé de plusieurs entretiens. Les **managers opérationnels** jouent un rôle essentiel dans la sélection des candidats. En fonction du poste à pourvoir nous proposons également à des équipes annexes de participer au processus afin de récolter leur feedback et d'évaluer au mieux le candidat.

L'évaluation du candidat porte à la fois sur les **compétences techniques et comportementales**.

A ce titre et depuis avril 2022, nous disposons d'un outil d'évaluation des "softs skills", qui s'articule autour de 3 parties :

- ◇ La première concerne **les motivations professionnelles** : ce qui motive, mobilise et donne gage de satisfaction au travail
- ◇ La seconde s'appuie sur le modèle IDEAC qui met en évidence 10 dimensions de soft skills dans 5 domaines de compétences (Influence, Décision, Efficacité, Agilité et Coopération)
- ◇ La troisième est relative au **le contrat psychologique** souhaité, en d'autres termes les attentes de l'employé vis-à-vis de l'employeur.

Enfin, nous sommes conscients que les **meilleurs ambassadeurs d'une entreprise sont ses collaborateurs** et nous pensons que CMB Monaco est un employeur de choix en Principauté capable d'attirer les meilleurs talents locaux et internationaux. Pour cela nous encourageons nos collaborateurs à faire rayonner notre marque employeur autour de leur réseau professionnel en les cooptant. A ce titre nous avons mis en place **une politique de référencement** dont l'objectif principal est d'inclure nos employés dans la stratégie de recrutement.



# Accompagnement des carrières

Nous valorisons nos collaborateurs en développant leurs compétences et en mettant l'accent sur **l'égalité des chances**.

Les promotions et mobilités sont basées sur la **méritocratie** et encouragées par des évaluations de performances en lien avec nos orientations stratégiques.

En 2021, nous avons mis en place **le mentorat** que nous avons débuté avec un groupe pilote composé de 9 mentees et 7 mentors.

Le mentorat est basé sur une relation interpersonnelle, sans lien hiérarchique, de confiance et confidentielle. Le mentor investit du temps pour favoriser le développement de son mentee. Il lui offre sa propre expérience, son écoute ainsi que ses conseils. Il challenge, encourage, propose des solutions afin d'amener le mentee à réfléchir. En construisant une relation de confiance, mentor et mentee partagent leurs valeurs, leurs expériences, leurs questionnements, leurs réussites et leurs échecs. Un mentorat riche et constructif va dans les deux sens, le mentor bénéficie aussi de l'expérience et de la vision du mentee.

Après le succès du groupe pilote, nous avons lancé un programme de mentorat annuel ouvert à tous nos collaborateurs afin que chacun puisse bénéficier de cet accompagnement sur mesure avec un collègue plus expérimenté.

D'autre part, nous avons lancé en mars 2022 une nouvelle initiative : **le HR Business Partner**

Ce dispositif contribue à encore mieux aligner l'action RH à la stratégie globale de notre entreprise et aux besoins spécifiques des personnes qui font partie de l'aventure CMB Monaco.

Le HR Business Partner constitue généralement le point d'entrée RH des personnes qui sont sous son périmètre de couverture et il accompagne les managers dans la compréhension des enjeux humains auxquels ils sont confrontés. Son positionnement lui permet de s'impliquer au sein même des équipes pour mieux anticiper les besoins.

Le HR BP contribue, avec les managers, au développement des collaborateurs en mettant en place les moyens et les outils pour valoriser la contribution de tous en accompagnant les carrières.

En plus de cette initiative, nous planifions régulièrement des meetings avec les collaborateurs à des moments importants de leur carrière : retour de congé maternité, fin de période d'essai...

Enfin, nous proposons de manière annuelle, **des entretiens professionnels**.

Conçu comme un outil clef de la gestion des compétences, l'entretien professionnel offre des opportunités partagées.

Il permet notamment :

- ◇ **À la Banque**, de faire le lien entre ses projets et les aspirations individuelles, de mieux prévoir les compétences dont elle aura besoin pour son activité et son développement,
- ◇ **Au manager**, de connaître les aspirations professionnelles de ses collaborateurs, d'identifier leurs besoins et d'accompagner leurs projets professionnels,
- ◇ **Au service RH**, d'anticiper les recrutements et de faciliter la mobilité, optimiser le budget formation, avoir un climat social sain,
- ◇ **Au salarié**, d'exprimer ses souhaits de formation et de développement, d'envisager une évolution professionnelle.

C'est donc un processus gagnant-gagnant, simple à mettre en œuvre à condition de bien s'y préparer.

C'est une discussion qui permet de :

- ◇ Réfléchir sur son parcours professionnel, ses motivations, ses compétences,
- ◇ S'informer sur les évolutions prévisibles de son emploi,
- ◇ Définir un projet de formation, de mobilité,
- ◇ Anticiper la seconde partie de carrière,
- ◇ Redonner du sens à la relation Manager / Managé.

En d'autres termes, l'entretien professionnel contribue à donner une visibilité sur les suites de la carrière et à rendre les collaborateurs acteurs de leur évolution professionnelle.



# Fair ON Pay certification de l'égalité salariale



La Suisse est leader en termes d'analyses statistiques d'égalité salariale au sein d'une entreprise, notamment avec l'outil Logib promu Good Practice par la coalition internationale pour l'égalité salariale (OIT, ONU Femmes).

Fair ON Pay a été développé sur la base de cette longue expertise en la matière. Avec Fair ON Pay, les entreprises peuvent faire vérifier leur respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise selon un processus de contrôle standardisé et conforme aux directives en vigueur. Les experts en rémunération de Comp On effectuent l'analyse requise qui est ensuite examinée par l'organe de contrôle qualité mondial SGS Société Générale de Surveillance. Si les conditions sont remplies, SGS délivre le certificat Fair ON Pay.

Le certificat a une validité de 4 ans. Une analyse de maintien du certificat est effectuée pour assurer le respect continu de l'égalité salariale dans le temps.

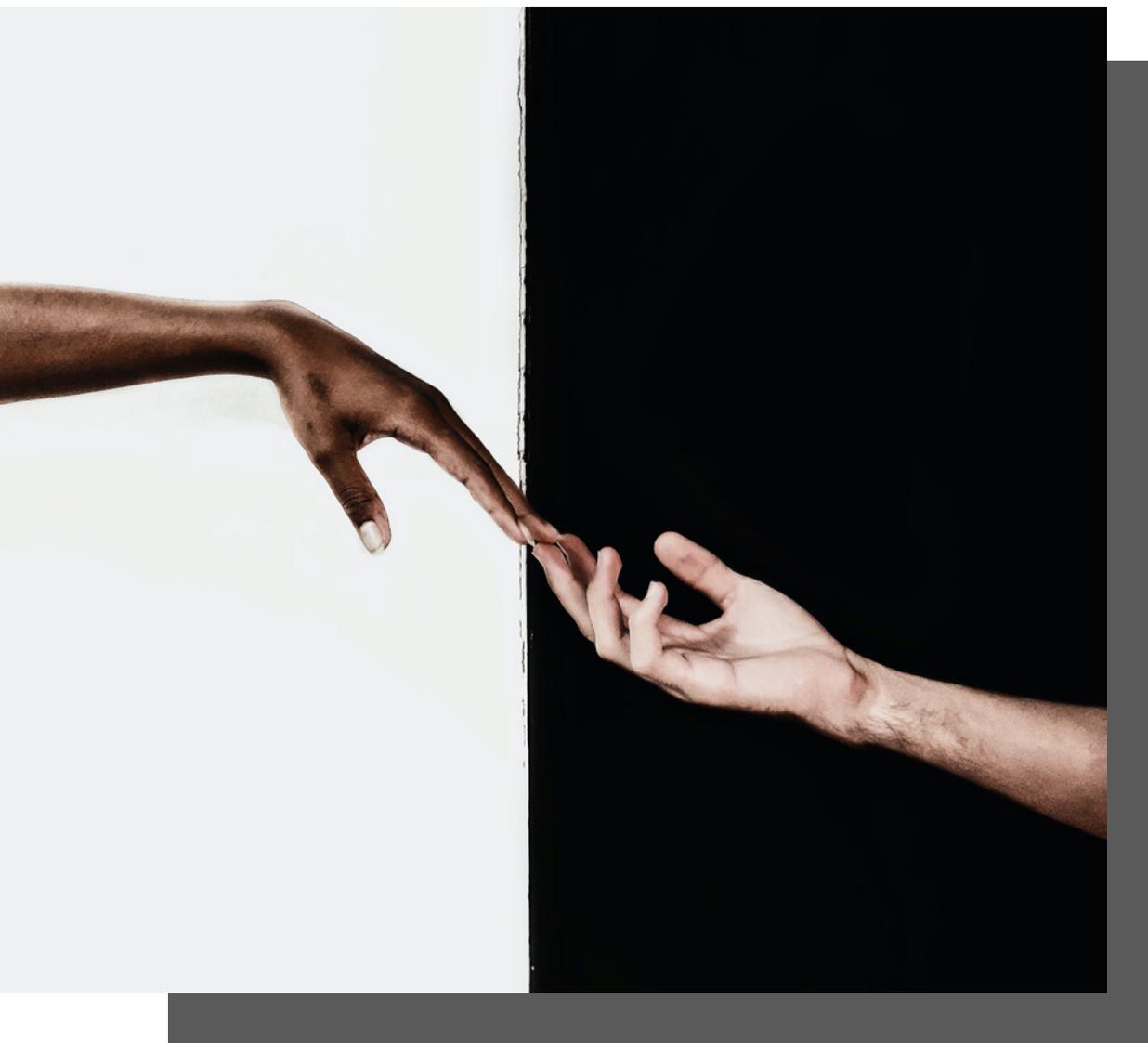
CMB Monaco a ainsi fait vérifier le respect de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes au niveau de l'entreprise avec les données du mois de mars 2022 par la société de conseil RH Comp On selon la norme de certification Fair On Pay de SGS (246 employé·e·s pris en compte). Selon une analyse Logib conforme à toutes les directives, l'écart de rémunération entre les sexes dans l'entreprise se situe en dessous du seuil de tolérance de 5. Sur cette base, SGS a délivré le certificat Fair ON Pay qui distingue CMB Monaco en tant qu'employeur équitable et souligne son engagement durable en faveur de l'égalité salariale.

# Diversité & inclusion

La diversité est un atout important, qui élargit les horizons culturels et permet à notre Banque d'offrir de meilleurs services à nos clients.

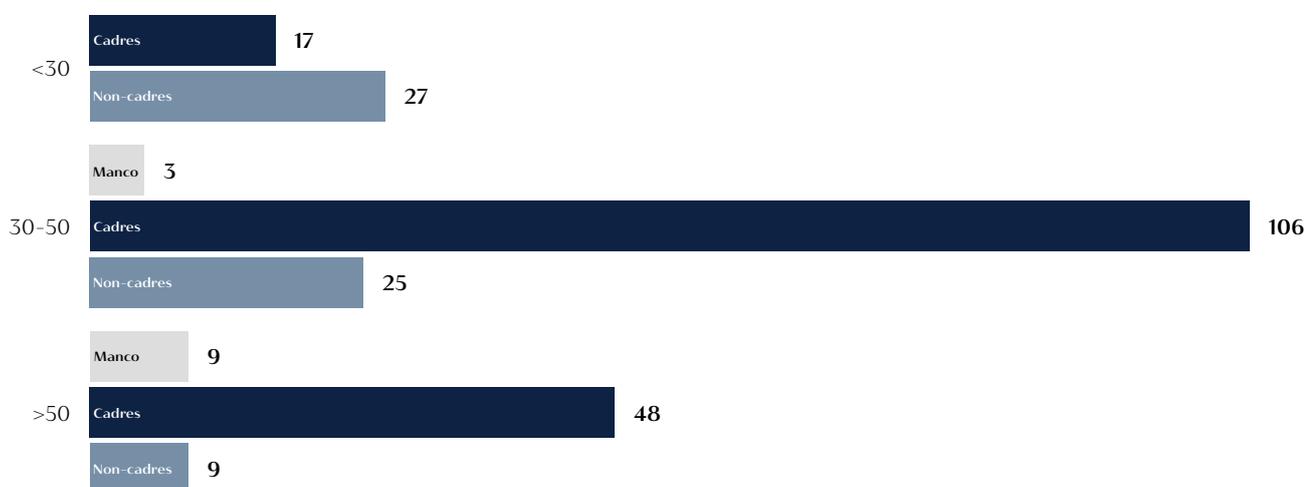
L'excellence passe par la création d'un environnement inclusif qui accueille et soutient les différences et encourage le partage de points de vue.

Cela s'inscrit dans notre culture managériale

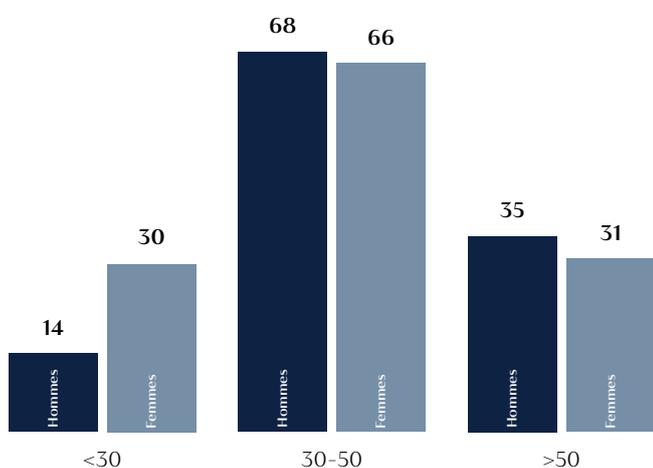


Employés CMB Monaco par catégorie et par genre	2021/2022				
	Homme	Femme	Total	Homme %	Femme %
Membres Comité de Direction (Manco)	10	2	12	82%	18%
Cadres	86	85	171	50%	50%
Non-cadres	21	40	61	34%	66%
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>127</b>	<b>244</b>	<b>48%</b>	<b>52%</b>

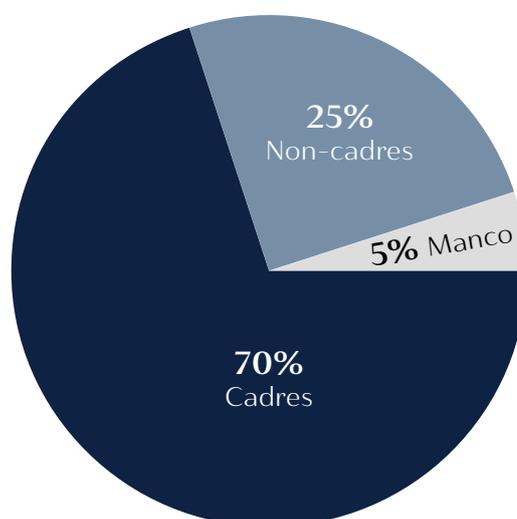
## Employés CMB Monaco par catégorie et par âge



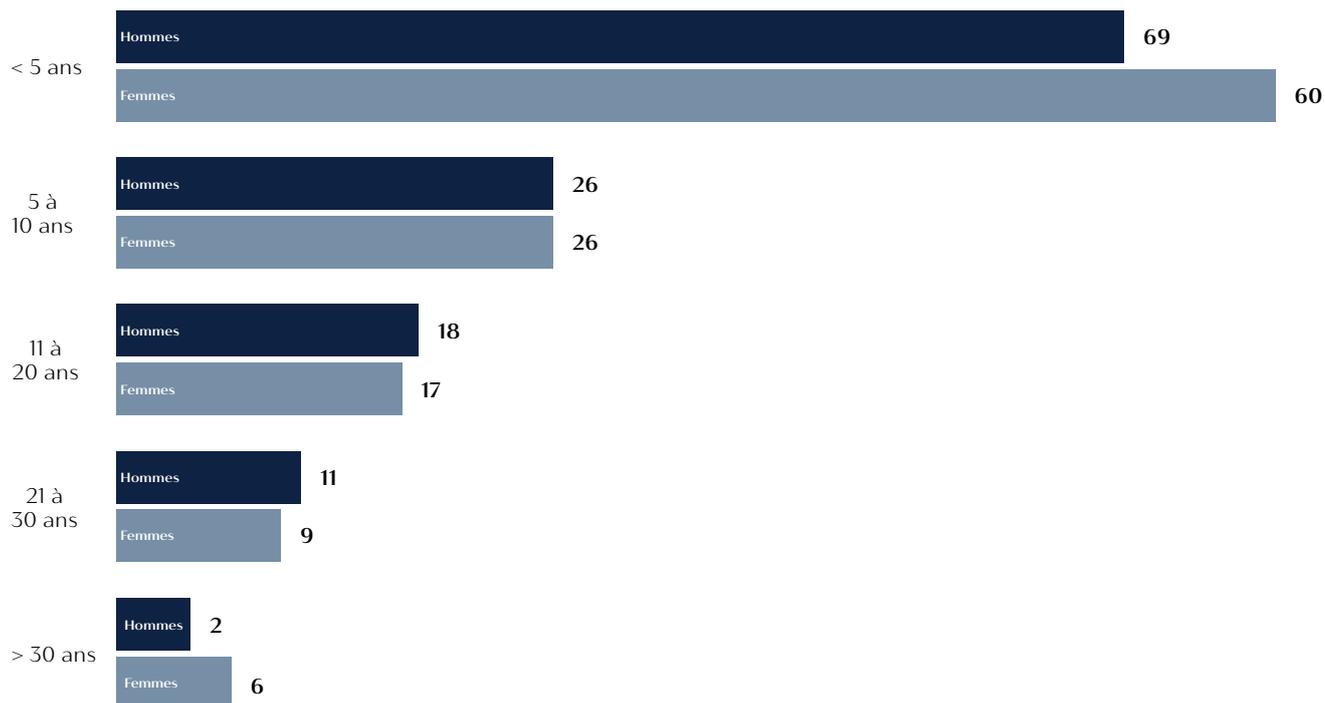
## Employés CMB Monaco par âge et par genre



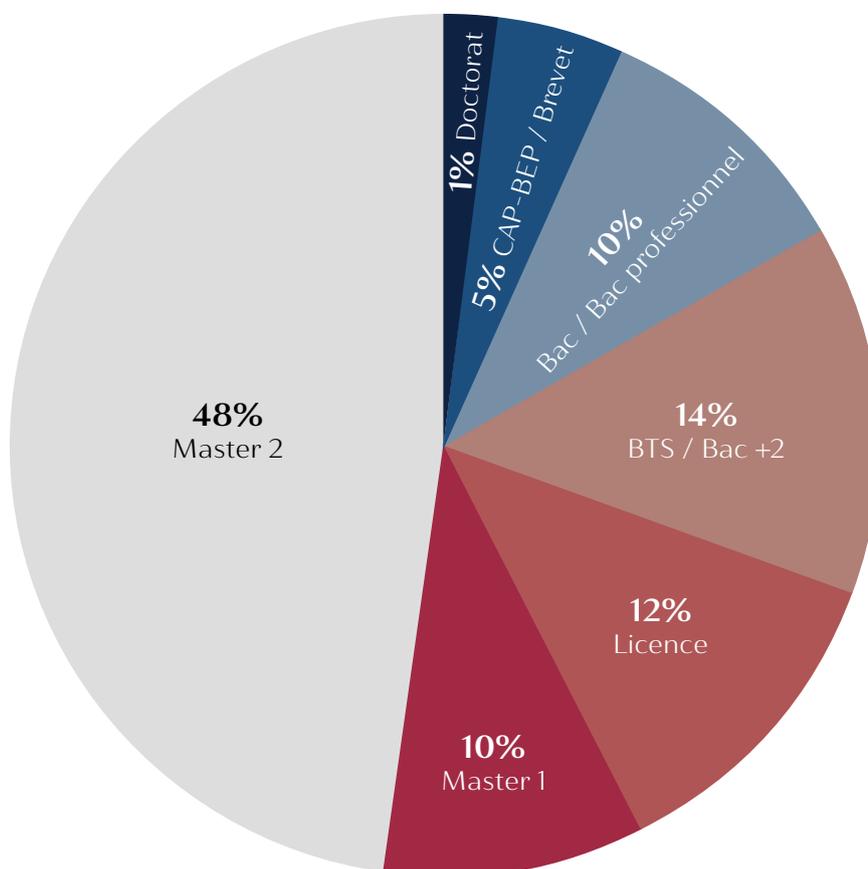
## Employés CMB Monaco par catégorie



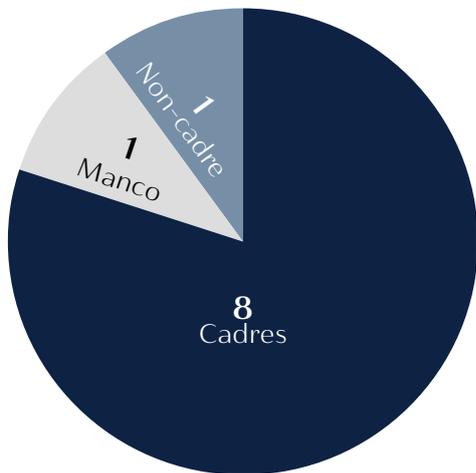
## Ancienneté CMB Monaco par genre



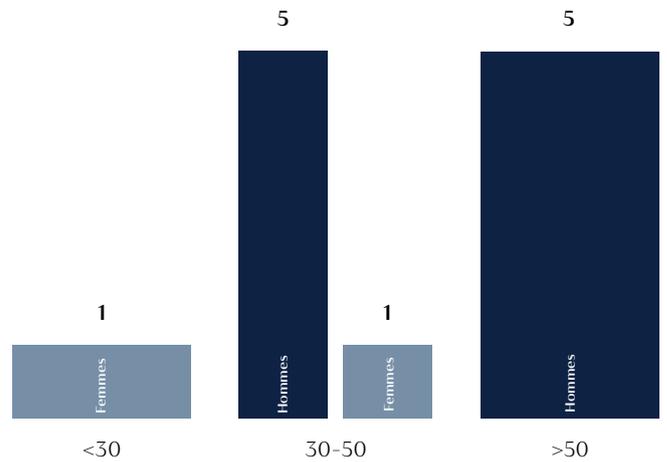
## Diplômes CMB Monaco



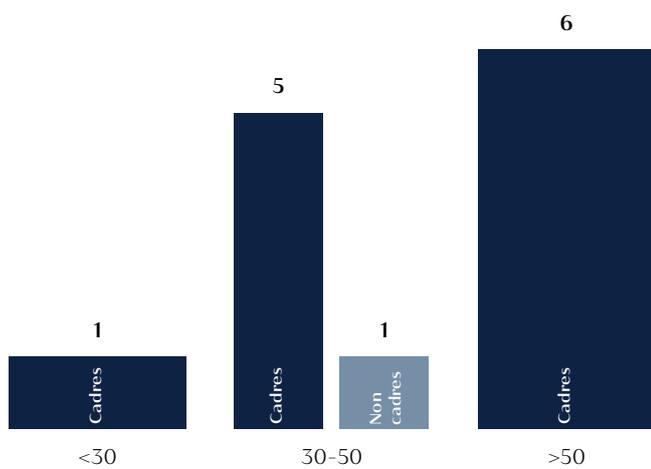
## Employés CMG Monaco par catégorie



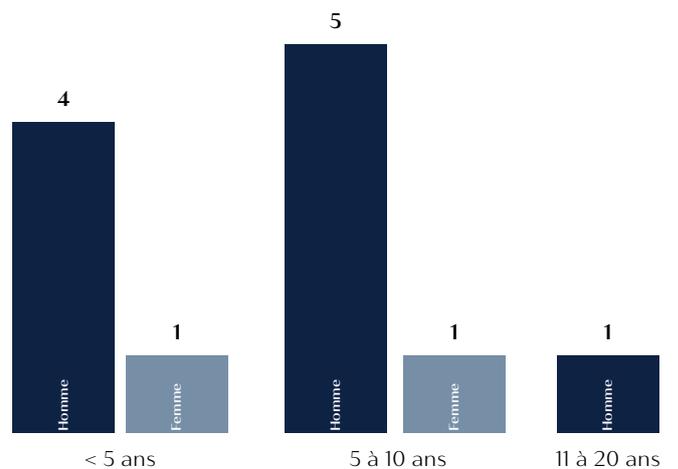
## Employés CMG Monaco par âge et par genre



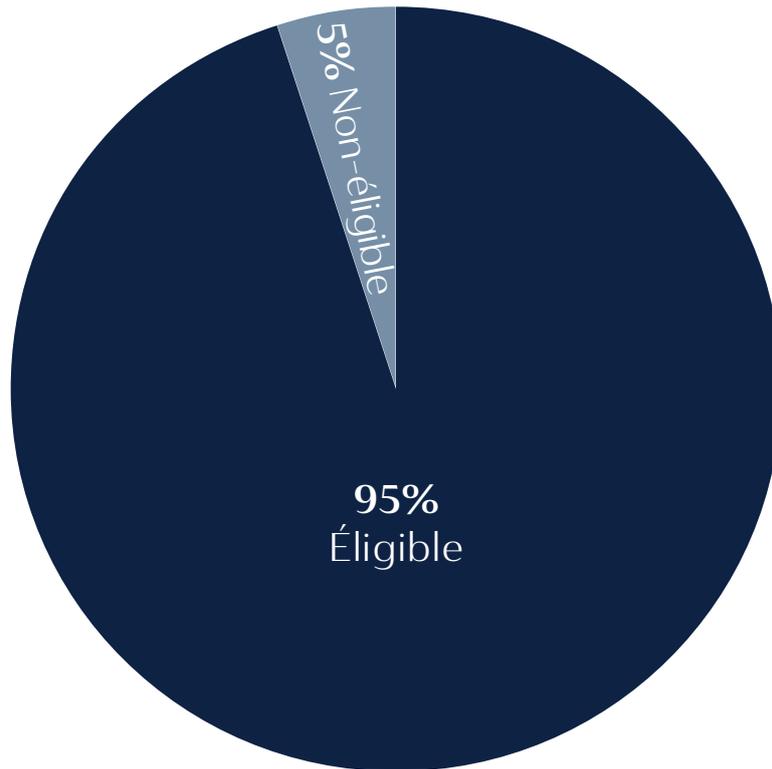
## Employés CMG Monaco par catégorie et par âge



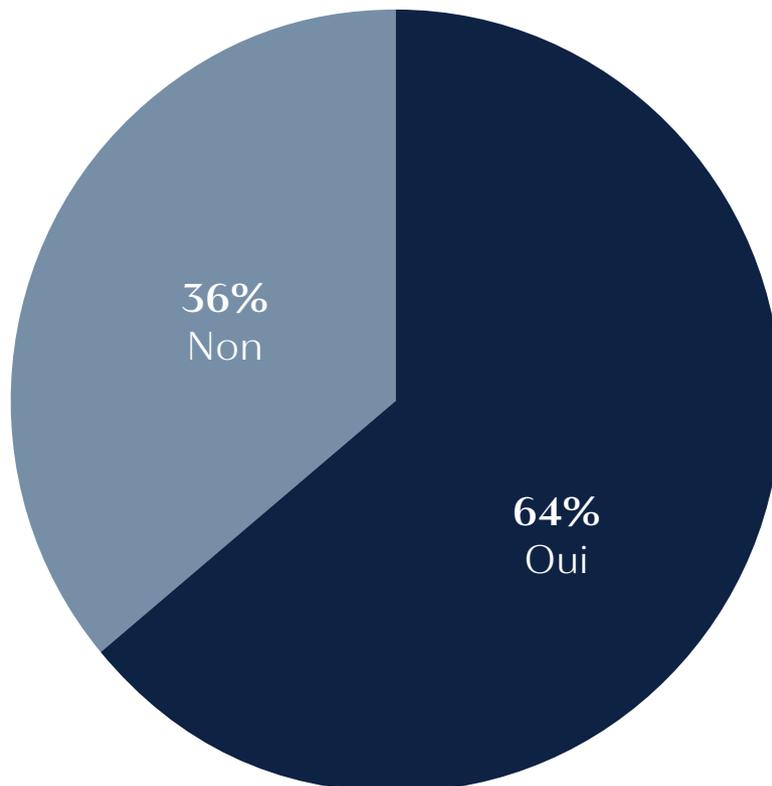
## Ancienneté CMG Monaco par genre



## Télétravail



## Télétravail (parmi les éligibles)



# Proposition de valeur pour les employés (EVP)

Un vaste projet permettant d'améliorer l'expérience des collaborateurs au sein de notre établissement a été lancé : l'**EVP (Employee Value Proposition)**.

L'Employee Value Proposition (EVP) ou Proposition de Valeur pour les Employés, est la valeur offerte par un employeur à ses salariés actuels et futurs en échange de leur travail. Il s'agit de tout ce qui participe à créer, dans l'entreprise, de la valeur dans le but d'attirer des talents et de les retenir en bâtissant une stratégie autour d'eux. C'est ce qui rend notre entreprise unique et la différencie des autres du point de vue des salariés.

Il ne s'agit pas seulement d'éléments tangibles (primes par exemple) mais également d'éléments intangibles (horaires flexibles, types de projets, ambiance, etc). Ce sont tous les éléments qui permettent de formaliser ce que l'entreprise offre à ses salariés en ce qui concerne l'expérience de travail, l'ambiance, le bien-être, la qualité de vie au travail ou encore l'épanouissement au quotidien. Tous ces éléments participent à créer une bonne expérience collaborateur.

Au cours de la première édition, cinq équipes ont travaillé sur cinq thèmes : (1) les indemnités, (2) les avantages, (3) l'environnement de travail, (4) la culture d'entreprise, (5) les relations entre managers, dirigeants, salariés, externes.

Quarante-cinq propositions ont été soumises à validation, parmi lesquelles 73% ont été approuvées.



Quelques exemples de propositions qui ont été mises en place suite à cette première édition :

- ◇ Lissage du salaire sur 13 mois
- ◇ Création d'une équipe bien-être
- ◇ Communication accrue sur les valeurs CMB Monaco
- ◇ Distribution de fruits
- ◇ Flexibilité des horaires
- ◇ Casques pour tous les postes de travail
- ◇ Signature du pacte de transition écologique
- ◇ Davantage de formations diplômantes (CFA, FRM, CAIA...)
- ◇ Programme de mentoring
- ◇ Offre nouveaux collaborateurs: jours de congés offerts dès la première année
- ◇ Augmentation des partenariats (Salle de sport...)
- ◇ Augmentation du montant journalier de l'allocation repas
- ◇ Démocratisation du télétravail

Une seconde édition est actuellement en cours. Les groupes de volontaires ont travaillé sur trois grandes thématiques cette année : (1) E.S.G., (2) améliorer la collaboration, (3) permettre aux employés d'influencer davantage les décisions stratégiques.

## E.S.G.

Quelles solutions pour une Banque plus vertueuse ?

**Environnement** : utilisation de l'énergie, déchets et pollution...

**Social** : conditions de travail, diversité, santé et sécurité, engagement communautaire...

**Gouvernance** : méthodes de comptabilité et de reportings, structure du conseil d'administration, rémunération...

## Collaboration

Comment mieux travailler ensemble, créer du lien, mieux se connaître et interagir.

Comment améliorer nos rapports inter équipes.

Comment améliorer notre coopération pour mieux servir nos clients.

## Influence sur les décisions

Comment apporter sa valeur ajoutée, avoir un impact sur l'avenir de la Banque.

Comment présenter ses idées et les concrétiser en actions pour la Banque.

Comment être partie prenante au sein de son équipe et partager ses idées avec son manager.

# Plan de formation

La formation professionnelle est essentielle tout au long de la carrière des collaborateurs afin de pouvoir évoluer, monter en compétences et s'adapter aux nombreuses évolutions du métier. Elle permet à l'entreprise de répondre aux enjeux auxquels elle est confrontée et d'évoluer avec son environnement, de développer les compétences, avoir une gestion appropriée des risques, former ses managers à l'accompagnement des équipes et finalement développer aussi bien les compétences techniques que comportementales ("soft skills") afin d'améliorer le collectif pour répondre aux objectifs de croissance.

La politique de formation est une composante essentielle de la stratégie de CMB Monaco et fait pleinement partie de sa culture d'entreprise. En offrant la possibilité à tous nos collaborateurs d'avoir un parcours de formation individualisé nous nous assurons de rester compétitif au sein du secteur de la Banque privée en pleine évolution, de faire face au cadre réglementaire, à la digitalisation des activités et aux exigences de notre clientèle internationale.

Afin d'accompagner la trajectoire professionnelle des salariés et maintenir leur employabilité nous avons construit un plan de formation solide que nous revoyons annuellement.



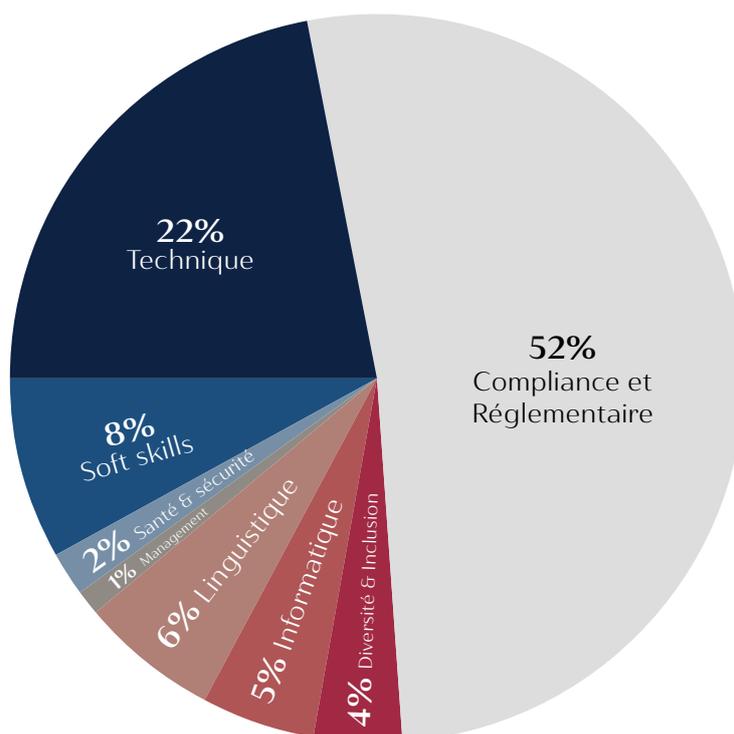
Nous avons lancé en 2021, la **Private Banker Academy**, qui est une formation complète pour notre force commerciale avec un volet technique, “soft skills”, déontologique et linguistique. Nous avons souhaité actualiser les connaissances, renforcer et développer de nouvelles compétences pour tous nos banquiers et futurs banquiers afin de garantir à nos clients un niveau de connaissance uniforme et certifié de leurs banquiers.

Nous avons également proposé à nos assistants commerciaux de suivre une **formation déontologique** articulée autour de deux modules traitant d’une part des règles de bonne conduite et de la prévention des abus de marché, et d’autre part de la lutte contre le blanchiment d’argent, le financement du terrorisme et la corruption. Nous avons ainsi renforcé leurs connaissances en matières de déontologie afin de leur permettre d’appréhender au mieux les différentes évolutions réglementaires.

L’ensemble des collaborateurs des départements Opérations a participé pendant 3 mois à une formation sur mesure sur le thème de l’Excellence Opérationnelle, articulée autour de 3 modules (Travailler ensemble, Communiquer avec Efficacité et Travailler avec Efficacité). Cette formation a permis à chaque collaborateur de savoir comment se positionner dans la vision plus large de l’excellence opérationnelle, de prendre conscience de l’importance de son rôle, de son attitude envers les autres et enfin de proposer des outils concrets en termes d’implication, de communication, de développement des relations et d’efficacité au travail.

Les équipes ont été très investies tout au long de cette formation avec un désir de progresser dans leur pratique professionnelle. Elle a été menée avec un souci d’amélioration constante et la mise en place d’ateliers continus pour assurer une mise en pratique au quotidien des éléments de formation et assurer ainsi la poursuite des actions engagées pour atteindre l’excellence opérationnelle.

Types de formations proposées :



Nous sensibilisons tous les nouveaux collaborateurs, peu importe la nature du contrat et la fonction occupée, en leur remettant dans leur kit d'embauche la “**Directive LAB/FTC**” rédigée par notre service Compliance.

Ce document décrit les obligations relatives à la lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et la corruption. Cette directive sensibilise également les collaborateurs sur le rôle du département Compliance, l'approche par les risques de la Banque et rappelle l'obligation de vigilance constante.

Nous proposons également à nos collaborateurs la possibilité de renforcer leurs compétences informatiques afin de répondre notamment à la digitalisation et au besoin d'automatisation des tâches et également de renforcer leurs compétences linguistiques pour faire face à l'internationalisation du marché du travail.

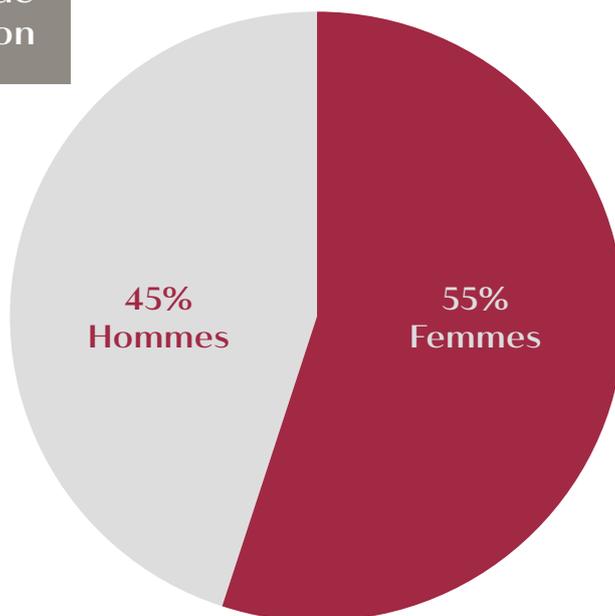
Nous avons également choisi de dédier une partie de notre plan de formation aux **formations managériales**, afin de donner des outils aux managers, pour mieux accompagner et comprendre leurs équipes et être un relai de la stratégie de la Banque.

Enfin, nous proposons des formations autour des thématiques **diversité, inclusion, santé, sécurité**.

A l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, nous avons demandé à l'association She Can He Can d'organiser une session de formation sur le thème égalité et inclusion au travail. Nous avons abordé lors de cet atelier ludique les enjeux, les obstacles et les mesures concrètes autour de l'égalité au travail.

La formation chez CMB Monaco c'est :

+ de  
**5.000** heures de  
formation



**50** types de  
formation

Rapport non financier

# Marché





# Actifs sous gestion

CMB Monaco et sa société de gestion, CMG Monaco, mettent à disposition de leurs clients une **large palette de produits financiers** ayant un biais positif en faveur de la thématique E.S.G.

## Conseil en investissement

CMB Monaco, à travers son équipe de Distribution, propose **différents types d'instruments financiers et de solutions patrimoniales** respectant des paramètres E.S.G. Le conseil en investissement CMB Monaco s'appuie notamment sur l'expertise E.S.G. ainsi que le savoir-faire développé par le Groupe Mediobanca afin d'offrir des **opportunités sur-mesure** à ses clients.

Ainsi, Distribution crée des **listes thématiques E.S.G.**, propose un **univers d'investissement ciblé** produit par la fonction Conseil de Mediobanca SGR et, également, les **solutions CMG Monaco** ainsi que les **fonds RAM Active Investment**. Cette thématique spécifique est de plus régulièrement commercialisée au travers de thèmes d'investissement trimestriels ("Long-Term Investment Trend") avec des logiques d'investissement et des idées de produits détaillées.

CMB Monaco a également lancé récemment son **offre Private Market** avec des solutions de fonds et des transactions directes intégrant les principes E.S.G. et les opportunités de l'Impact Investing, et dont l'ambition est de maintenir une sélection liée à cette stratégie tout au long de l'année.

**Au 30/06 2022, les produits liés à la thématique E.S.G. représentaient 4.7% des actifs Mandats Advisory, soit 63 millions d'euros.**

Pour 2023, l'équipe de Distribution va continuer à **développer et ancrer l'identification et le partage d'opportunités d'investissements orientées sur les thématiques E.S.G.** Cette volonté s'inscrit dans l'accroissement de la part des produits liés à la thématique E.S.G. des actifs sous Mandats Advisory dans le respect des préférences et stratégies d'investissement de nos clients. Par ailleurs, les idées d'investissement sélectionnées par l'équipe Distribution seront présentées avec la Note E.S.G. lorsqu'il s'agira d'une action ou d'une obligation et la classification SFDR lorsqu'il s'agira d'un Fonds sous réserve de la disponibilité de cette note par notre partenaire d'information spécialisé. Ces données seront également disponibles dans les listes d'instruments financiers de nos univers (screeners) et seront mises à jour régulièrement.

## Gestion

CMB Monaco, par l'intermédiaire de sa filiale CMG Monaco, **gère des fonds et des mandats pour différents investisseurs**, en particulier des investisseurs institutionnels, qui s'avèrent de plus en plus exigeants vis-à-vis des questions de durabilité. Dans cette optique, tous les fonds et mandats gérés par CMG Monaco sont également analysés selon les critères E.S.G., à travers des rapports individuels développés et produits par Morningstar et par Bloomberg. Ces rapports évaluent les performances non financières

ce qui permet de **mesurer précisément l'impact des produits gérés**. En outre, des seuils maximaux d'intensité de carbone ont été formalisés en ce qui concerne les investissements des fonds institutionnels dans certains secteurs (par exemple, un maximum de 1.000 tonnes de CO<sup>2</sup>e/million de dollars de chiffre d'affaires dans le secteur de l'énergie). En même temps, un critère d'exclusion du chiffre d'affaires provenant du charbon et des sables bitumineux a été établi (maximum 30% du total).

La politique E.S.G. de CMG Monaco stipule que des comités E.S.G. sont tenus sur une base semestrielle impliquant tous les gestionnaires de fonds et de mandats. Pour chacun des fonds et portefeuilles modèles de CMG Monaco, **des rapports E.S.G. spécifiques sont générés** et fournis aux participants. En plus de cela, le département du Risk Management crée des **rapports sur les risques E.S.G.** pour les mandats de gestion et les fonds mettant en évidence le statut E.S.G. de la société de gestion dans son ensemble, des produits financiers individuels et listant les titres mis en avant en raison de leur impact environnemental ou de controverses E.S.G. **Des comités E.S.G. spécifiques** se tiennent également lorsque l'actualité d'une entreprise particulière le nécessite. **Les controverses E.S.G.** sont suivies par le Risk Management via le fil d'actualité disponible au sein de la société de gestion sur une base mensuelle et des alertes spécifiques sont générées par rapport à ces controverses.

En ce qui concerne plus spécifiquement les produits, CMB Monaco distribue à travers sa sicav luxembourgeoise **un fonds conforme art.8 SFDR : CMB Global Lux Dette Emergente**, dont la gestion est déléguée à Neuberger Berman. Il s'agit d'un fonds nourricier qui investit dans le Neuberger Berman Emerging Market Debt Blend Fund. Ce fonds maître investit dans des obligations d'État et d'entreprises d'émetteurs des marchés émergents libellées en devises fortes (dollars américains, euros, livres sterling, francs suisses) ou en monnaie locale. CMG Monaco propose également **un fonds thématique environnemental, Monaco Eco+**, qui investit dans des actions internationales de pays développés qui ont un lien avec les problématiques environnementales. Le fonds s'oriente, plus précisément, sur les thématiques suivantes : optimisation des ressources, énergies renouvelables, eau et production agricole naturelle.

Le fonds **Monaction Emerging Markets**, qui investit jusqu'à 100% de son capital dans le fonds Emerging Markets Equity Master Fund art. 8 SFDR géré par RAM AI, dont l'objectif principal est la sélection d'actions de pays émergents ou en développement en prenant en compte des critères quantitatifs E.S.G. détaillés, est également proposé.

Enfin, la partie gestion discrétionnaire d'actifs offre aux clients de CMB Monaco la possibilité **d'investir dans des portefeuilles dont la gestion est basée sur une méthodologie de screening positif E.S.G. dite "best-in-class"**. Le profil d'investissement, bien que n'étant pas explicitement configuré comme art.8 en vertu du Règlement SFDR en raison de sa pertinence au regard de l'environnement juridique de la Principauté de Monaco, vise à créer une exposition principale en instruments financiers actions et obligations, en se concentrant sur des entreprises et des Etats démontrant des notations E.S.G. exemplaires. Le portefeuille est **géré sur la base d'analyses financières fondamentales** qui intègrent, en plus des métriques traditionnelles, des critères E.S.G. provenant de prestataires exploités selon un processus propriétaire.

**Au 30/06 2022, 5.3% des actifs de CMG Monaco étaient investis sur des produits spécifiquement considérés comme E.S.G.** Le fonds environnement Monaco Eco+ était le produit thématique le plus étoffé pour un total d'actifs supérieur à 117 millions d'euros.

A l'horizon 2023, CMG Monaco prépare divers projets en matière d'investissement responsable. Les projets envisagés concernent tous types de classes d'actifs et tous véhicules d'investissement. Si les marchés actions ont initié la transmission de données E.S.G., désormais, l'offre obligataire s'étoffe rapidement en termes de types d'émetteurs, souverains ou corporate, comme de types d'émissions : green bonds, social bonds et sustainability-linked bonds. Cette montée en puissance rapide donne la possibilité de réaliser une diversification optimale ainsi qu'une sélection de titres à valeur ajoutée, qui permet aux gérants CMG Monaco de bâtir des portefeuilles durables actions, diversifiés ou obligataires. Ces projets pourront prendre la forme de fonds et de mandats de gestion en fonction de la demande des clients ainsi que des opportunités de marché.

## Intégrité et transparence des informations sur les produits et services

CMB Monaco s'engage en permanence à garantir la plus grande transparence des services qu'elle fournit et des activités qu'elle exerce vis-à-vis des clients, de la direction et des autorités, tout en maintenant ses obligations en matière de confidentialité et de respect de la réglementation. La communication avec les clients est assurée par la relation étroite et suivie que les clients entretiennent avec leurs banquiers, les communications officielles que CMB Monaco, conformément à la loi, leur envoie régulièrement et les événements, y compris en ligne, organisés régulièrement.

La transparence et l'exhaustivité des informations que CMB Monaco communique à ses clients est une des valeurs cardinales promue par le Code d'Éthique.



# Sécurité de l'information

De par la nature des produits et services que CMB Monaco distribue à sa Clientèle et par voie de conséquence le type d'informations qu'elle traite quotidiennement, la Banque accorde une place prépondérante à la protection de ce qu'il convient de nommer son **Capital Informationnel**. Cette préoccupation s'entend évidemment au titre de la relation d'affaires et de confiance qui unie le Client à sa Banque, mais aussi à la réglementation dont le niveau d'exigence - notamment en matière de protection de l'information - ne cesse de croître au fil des ans.

Rien ne s'édifie sans de robustes fondations. Ce postulat conduit naturellement la Banque à disposer d'un solide socle de Gouvernance d'Entreprise qui s'appuie sur l'expertise du Groupe Mediobanca ainsi que sur la réglementation monégasque, française et européenne qui lui sont applicables, sur les "bonnes pratiques" liées à ses métiers, sans négliger l'éthique professionnelle. Le domaine de la Protection de l'Information trouve naturellement sa place dans cet univers structuré, à commencer par la nomination - par le Conseil d'Administration - **d'un Responsable de la Sécurité du Système d'Information**. Il lui appartient notamment de proposer la stratégie de sécurité de l'information de la Banque, d'insuffler et entretenir une culture sécurité et confidentialité auprès des collaborateurs, d'être l'interlocuteur privilégié de la Banque auprès des autorités de tutelle dans ce domaine spécifique. A ce titre, il rend compte périodiquement de son activité au Conseil d'Administration et au Comité des Risques.

S'agissant de la "Sécurité de l'Information", la Banque a consacré ces dernières années d'importants investissements informatiques, notamment aux fins de garantir la Confidentialité, la Disponibilité et l'Intégrité de ses données. Ceci s'entend tant dans le choix de ses partenaires que dans la recherche de solutions techniques innovantes afin de répondre avec agilité aux exigences réglementaires et aux scénarii de risques redoutés, mettant en œuvre des mesures de sécurité adaptées au degré de sensibilité des données pour les protéger contre toute intrusion malveillante, toute perte, altération ou divulgation à des tiers non autorisés.

Alors que le Capital Humain de CMB Monaco est sa force de propulsion, sur fond de crise sanitaire et de conflits géopolitiques, **la Cyber Criminalité** occupe une place de plus en plus importante dans l'univers des risques qui gravitent autour et au sein des entreprises. Dans ce contexte, notre attention se porte évidemment sur la sensibilisation et la formation de nos collaborateurs aux principaux risques environnants (*voir section éthique*). A ce titre, des campagnes de mise en situation d'attaques Phishing ont été organisées et grâce à l'appui du Groupe Mediobanca, nos collaborateurs suivent un programme de sensibilisation à la Sécurité Informatique ainsi qu'à la problématique de Continuité d'Activité.

En matière de **traitement des données nominatives** (ou données à caractère personnel), la Banque adopte une démarche guidée par la réglementation applicable à Monaco, à savoir la Loi 1.165 du 23 décembre 1993, modifiée par la Loi n° 1.353 du 4 décembre 2008, relative à la protection des informations nominatives. En effet, dans le cadre de ses activités, CMB Monaco dispose de moyens informatiques et met en œuvre des traitements d'informations nominatives au sens de la Loi susmentionnée, systématiquement soumis à la Commission de Contrôle des Informations Nominatives (CCIN).



Nos clients, prospects ainsi que les visiteurs de notre site institutionnel ([www.cmb.mc](http://www.cmb.mc)) sont informés que des informations nominatives les concernant sont collectées, enregistrées et font l'objet de traitements automatisés par la Banque ou par des entreprises extérieures pour l'exécution de travaux que la Banque peut à son entière discrétion sous-traiter, déléguer ou externaliser. Les informations nominatives recueillies sont principalement utilisées par la Banque, responsable de traitement, pour des finalités légalement mises en œuvre par CMB Monaco. La Banque veille à la finalité déterminée, explicite, légitime et pertinente de la collecte des données personnelles et ce afin d'assurer un service de qualité à sa clientèle. CMB Monaco a désigné un **Délégué à la Protection des Données** que les personnes concernées peuvent contacter par mail à l'adresse [dpo@cmb.mc](mailto:dpo@cmb.mc) conformément aux termes des articles 13 et 14 de la loi susvisée.

# Satisfaction clients

La première enquête de satisfaction en ligne a été envoyée en juin 2022 à l'ensemble de notre clientèle de particuliers.

Les questions ont porté sur :

- ◇ Le degré de satisfaction du client
- ◇ Les critères ayant mené à choisir notre établissement plutôt qu'un autre
- ◇ La connaissance de notre offre de services
- ◇ Le degré de satisfaction du client vis-à-vis des services CMB Mobile et e-banking
- ◇ Les types d'événements auxquels le client souhaite être invité
- ◇ Disposition à recommander notre établissement
- ◇ Tout autre commentaire pouvant nous aider à nous améliorer

**84% des répondants** ont déclaré un très haut niveau de satisfaction globale (note de satisfaction donnée : 10, 9 ou 8 sur 10).

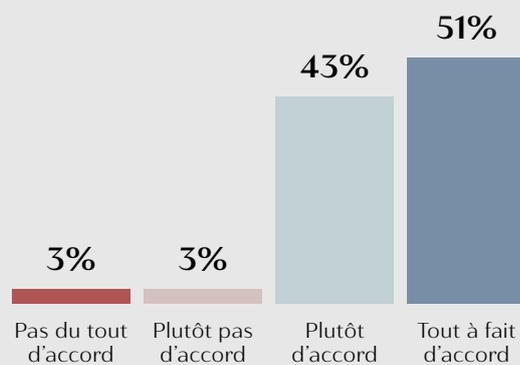
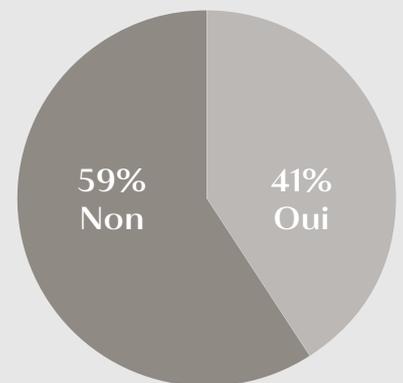
**39% des clients ont donné un score de satisfaction globale atteignant la note maximale.** Aucun client n'a donné un score de 0, 1 ou 2.



# 84%

Des répondants déclarent un très haut niveau de satisfaction globale

A la question, “connaissiez-vous notre offre de mandats E.S.G. ?”, seuls 41% ont répondu par l’affirmative. Compte tenu de l’offre riche de CMB Monaco en la matière, il est essentiel que nous améliorions la connaissance des clients de notre offre.



Néanmoins la moitié des clients reconnaissent pleinement l’engagement de CMB Monaco sur les problématiques environnementales et sociétales.

Rapport non financier

# Communauté





# Communauté

CMB Monaco a fait preuve d'un engagement substantiel dans le domaine de la culture, en parrainant diverses institutions locales au fil des ans, comme le **Grimaldi Forum**, principal centre culturel et touristique de Monaco, qui accueille un large éventail de spectacles et d'événements. L'exposition d'été consacrée à Christian Louboutin a donné une visibilité supplémentaire à ce principal centre culturel de la Principauté de Monaco. Le rendez-vous culturel estival a séduit 37.000 visiteurs.

Partenaire de longue date des expositions **Art Monte Carlo**, CMB Monaco a sponsorisé la 6ème édition de cette foire d'art qui se tient au Grimaldi Forum durant l'été. CMB Monaco fût également partenaire de **Monaco Inter Expo** et du Pavillon Dubaï, qui a rassemblé plus de 920.000 visiteurs et vise à représenter et à promouvoir Monaco dans le monde entier.

Un don généreux a également été fait à la branche monégasque de la **Croix-Rouge**, une organisation qui a toujours été en première ligne pour faire face aux plus grandes catastrophes mondiales.

CMB Monaco a également soutenu l'association **Monaco Disease Power** qui aide les enfants souffrant de handicaps physiques ou mentaux, et **Sauvez le Cœur des femmes** une association qui lutte contre les maladies cardiovasculaires féminines.

Le 6 décembre 2022, CMB Monaco a souhaité que 20% des commissions de transactions collectées lors de cette journée soient reversés à l'Association "**Les Enfants de Frankie**". De plus, tous les employés de CMB Monaco sont encouragés à renoncer aux cadeaux de leurs clients et fournisseurs, et à en faire don à l'Association.

À l'approche des fêtes de fin d'années, CMB Monaco a décidé de lancer une vaste opération de récolte de dons pour soutenir une association monégasque dédiée à l'enfance, **Les Enfants de Frankie**. Fidèle à ses valeurs, notre institution, soucieuse de la dimension socialement responsable, de surcroît dans une période où les plus fragiles ont besoin de soutien, a adressé un courrier de sensibilisation à des milliers de contacts privés et entreprises. Elle a en outre mobilisé l'ensemble de ses collaborateurs dans le cadre d'une émulation interne pour reverser une partie importante des frais liés à l'activité quotidienne de CMB Monaco.

**Les Enfants de Frankie** œuvre depuis 1997 au bien-être des enfants malades, handicapés, en détresse psychique ou en situation de précarité, âgés de 0 à 18 ans. Depuis sa création pas moins de 150.000 enfants ont ainsi bénéficié d'activités et de projets financés. Gage de son sérieux, l'association a obtenu la reconnaissance des Nations Unies en devenant Membre du Conseil Economique et Social en 2008.

CMB Monaco a ainsi récolté près de 30.000 euros, qui contribueront utilement à l'organisation annuelle à la Salle des Etoiles, du traditionnel « Noël des Enfants de Frankie », et aux divers projets de l'association.

“

En cette période de fêtes, il était important pour nous de marquer notre engagement pour les valeurs de solidarité, de faire appel à la générosité en interne comme en externe pour une noble cause, au premier rang desquelles celle des enfants. On parle souvent de l'E.S.G., comme un sigle, il faut se souvenir que le « S » nous ramène à la dimension sociale, par référence à des valeurs universelles.

”

Francesco Grosoli



Rapport non financier

# Environnement





# Infrastructure

Comme toute entreprise, CMB Monaco génère des impacts environnementaux par son activité. Depuis plusieurs années, de nombreuses pratiques ont été identifiées et mises en place afin de réduire nos impacts négatifs sur l'environnement.

L'objectif de CMB Monaco est d'améliorer continuellement sa performance énergétique, la circularité de son fonctionnement et d'évaluer les pratiques de ses fournisseurs.

Parmi les pratiques clés mises en œuvre nous retiendrons :

- ◇ Le contrat de fourniture **d'électricité** de CMB Monaco assure de l'énergie de source renouvelable à hauteur de 100% de sa consommation - label EGEO
- ◇ Notre **papier** est intégralement fabriqué à partir de fibres de bois provenant de sources responsables - label FSC (Forest Stewardship Council®)
- ◇ 74% du **parc automobile** est hybride ou électrique et l'objectif poursuivi de 100% sera atteint début 2024
- ◇ Les **pneus usagés** de notre flotte sont recyclés
- ◇ 100% des **toners** usagés sont recyclés
- ◇ Les **déchets recyclables** (plastique, papier, capsules de café, piles et batteries...) de la Banque sont récupérés, triés et recyclés par la SMA (Société Monégasque d'Assainissement) ou par le fournisseur du produit
- ◇ Le **mobilier** de CMB Monaco est recyclé et/ou en matériaux recyclés
- ◇ CMB Monaco utilise uniquement des **produits de nettoyage** certifiés respectueux de l'environnement
- ◇ Acquisition d'une machine de désinfection des verres pour remplacer **totalelement les gobelets en carton**. Grâce à cette machine, "made in France", les employés ont la possibilité de désinfecter les verres en 10 secondes et de contribuer à la réduction de notre impact négatif sur l'environnement. La solution est 100% naturelle et est 24 fois moins polluante que les gobelets en carton
- ◇ Lors de la **réalisation de travaux**, CMB Monaco s'inscrit pleinement dans la démarche de qualité environnementale pensée pour répondre aux spécificités environnementales de la région monégasque, notamment le climat (démarche BD2M - Bâtiment Durable Méditerranéen de Monaco). Ainsi, les projets sont pensés dans le cadre de l'usage de matériaux locaux biosourcés et/ou de récupération et l'architecture bioclimatique afin de maîtriser la consommation énergétique et l'impact carbone du projet dans sa globalité et pendant toutes ses étapes. Un focus important est aussi porté au confort et à la sécurité des usagers, à la consommation d'eau du bâtiment et aux impacts sociaux et économiques du projet. Le chantier est réalisé dans le respect des règles du chantier à faible nuisance. Cette charte est suivie mensuellement avec tous les acteurs du chantier et un suivi des déchets créés par ce dernier permet de valoriser ceux-ci le plus possible.

BD2M propose trois niveaux de reconnaissance (Bronze, Argent, Or) lors d'une notation globale autour de 7 thèmes : gestion de projet, territoire /site, matériaux, énergie, eau, confort et santé, social et économie. Afin de viser le niveau défini, une grande attention est portée aux matériaux de construction. Les planchers et dalles, structures porteuses, charpentes, isolation et membrane, menuiseries extérieures (bois aluminium possible) et couvertures devront être construits en matériaux premiers, biosourcés, éco matériaux à minimum 80 % ou issus de matériaux de réemploi, pour viser le niveau bronze BD2M. Ces matériaux devront être issus de filières économiques locales et/ou de proximité géographique.

CMB Monaco est en cours de déplacement de ses activités vers de nouveaux sites au sein de la Principauté. Ces locaux restaurés à neuf font l'objet d'une attention particulière. Dans cette phase active de travaux, les déchets de matériaux de construction tels que le béton, les briques, les carrelages, sont recyclés. Ces nouveaux sites sont également équipés de capteurs de présence et de CO2 afin de favoriser l'autorégulation des systèmes et, donc, d'optimiser l'utilisation des ressources tels que l'éclairage et la VMC (Ventilation Mécanique Contrôlée, le renouvellement de l'air au sein des espaces de bureaux).



du parc automobile est **hybride ou électrique**



d'énergie de **source renouvelable** pour notre consommation d'électricité



des toners usagés sont **recyclés**



une solution **24 fois moins polluante** pour notre consommation d'eau



**CMB Monaco**

23, avenue de la Costa - 98000 Monaco  
+377 93 15 77 77  
cmb@cmb.mc

**Photographies**

Bakir HAMED - Studio 67

**Impressions**

Multiprint Monaco

