

Rapport d'*impact* 2024



**CAISSE
D'EPARGNE**
Bretagne Pays de Loire
Vous êtes utile.





Sommaire

01. Introduction

- 1. Analyse
- 2. Chiffres clés sur les principaux enjeux de durabilité

02. Fidèle à son histoire la Caisse d'Epargne place les enjeux ESG au cœur de sa gouvernance et de son engagement afin de renforcer son impact positif sur l'environnement et la société

- 1. La Caisse d'Epargne est une banque coopérative, 100% régionale, pionnière dans les transitions de la société qui appartient à ses clients sociétaires
- 2. Un engagement : rendre l'impact accessible à tous
- 3. Une gouvernance portant les enjeux ESG au plus haut niveau
- 4. Prendre en compte les risques ESG
- 5. Une prise en compte des enjeux ESG au plus près du territoire afin de renforcer notre impact positif grâce à la force de nos solutions locales

03. Contribuer à la décarbonation de l'économie en rendant l'impact accessible à tous

- 1. Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique
- 2. Empreinte propre de la CEBPL
- 3. Indicateur de la Taxonomie européenne (GAR)

04. Effectifs de l'entreprise

- 1. Droits de l'homme
- 2. Dialogue social et conditions de travail
- 3. Egalité des chances et lutte contre les discriminations
- 4. Attractivité et développement des compétences



Sommaire

05. Être l'acteur de référence du développement économique et sociétal de notre territoire

- 1. Soutenir les PME et ETI, développer des infrastructures durables et accompagner les secteurs stratégiques
- 2 Amplifier nos actions grâce à un mécénat engagé
- 3. Être exemplaire en adoptant une politique d'achats responsables

06. Une banque inclusive qui protège

- 1. Placer la satisfaction client au cœur de nos priorités
- 2. Proposer une offre de produits qui n'exclut aucun client
- 3 Protéger les intérêts du client et du sociétaire

07. Exercer nos métiers avec éthique et responsabilité

- 1. Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires
- 2. Encadrer nos activités dans l'intérêt des clients et de la société

08. Vie coopérative

- 1. Animation de la vie coopérative
- 2. Animation du sociétariat

09. Note méthodologique

A photograph of a man and a woman in a bedroom. The man is lying on his back on a bed, wearing a blue plaid pajama top and red plaid pajama bottoms. He has his legs propped up against a white fireplace mantel. The woman is sitting on top of him, wearing a dark top and jeans, with her arms wrapped around his neck. They are looking at each other. Sunlight streams in through a window on the right, creating a warm glow.

01 Introduction

- 1. Analyse
- 2. Chiffres clés sur les principaux enjeux de durabilité

1.1. Edito

L'édito de Christophe Pinault

Président du Directoire de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire

“

Dans un contexte global où les enjeux environnementaux et sociaux sont centraux, notre rapport d'impact volontaire à la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire se présente comme un témoignage sincère de notre engagement envers une finance responsable et durable. Ce document illustre nos convictions et nos actions concrètes en matière de responsabilité sociétale et d'impact environnemental sur les territoires breton et ligérien.

Nous sommes convaincus que la durabilité est une opportunité d'innovation et de performance. C'est pourquoi nous avons intégré les principes de développement durable au cœur de nos activités, de façon exemplaire en tant qu'entreprise et employeur responsable et dans l'accompagnement de toutes les transitions de nos clients et des territoires.

Ce document est également un appel à l'action, tant pour notre organisation que pour l'ensemble de nos parties prenantes. Ensemble, nous pouvons bâtir un avenir où la finance servira le bien commun et contribuera à un monde durable, solidaire et prospère.



L'avis de Marine Guiard, Directrice de l'impact

“

Notre premier rapport d'impact volontaire souligne nos engagements en termes de durabilité et nos impacts territoriaux positifs, de façon alignée avec notre nature coopérative et notre raison d'être "Vous être utile". De façon authentique, ce document illustre les expertises ESG de nos équipes et les actions concrètes réalisées en interne ainsi qu'en écoute et accompagnement de la transition de l'ensemble de nos parties prenantes.



Notre conviction et notre ambition sont fortes, nous menons notre propre transition pour générer un impact positif global grâce à la force de solutions locales accessibles à toutes et tous

Nous vous invitons à découvrir nos initiatives, nos résultats et nos engagements. Ensemble, poursuivons notre chemin en tant qu'acteur cœur de l'économie, pour œuvrer quotidiennement à une finance inclusive et durable.

1.2. Chiffres clés sur les principaux enjeux de durabilités

Les chiffres clés



ENTREPRISE RESPONSABLE

Réduction de notre empreinte carbone de **23%** de 2019 à 2024 sur nos activités propres



ENGAGÉ ET SOLIDAIRE SUR SON TERRITOIRE

- **1,99 M€** d'engagement sociétale
- Une banque qui appartient à ses **472 961** clients sociétaires



RENDRER L'IMPACT ACCESSIBLE À TOUS

- **412 M€** d'encours de Prêt à Impact
- **185 M€** d'encours énergie renouvelable
- **36,5 M€** de financement de prêt énergétique pour les ménages
- **1 522 M€** d'encours de fonds ESG et FCPE solidaires
- **100 experts** pour accompagner les dirigeants dans leurs transitions avec le HUB des Transitions



EMPLOYEUR RESPONSABLE

- **2 733** collaborateurs
- **225** embauches en CDI sur le territoire
- Index égalité homme femme **94/100**

02

Fidèle à son histoire la Caisse d'Epargne place les enjeux ESG au cœur de sa gouvernance et de son engagement afin de renforcer son impact positif sur l'environnement et la société

- 1. La Caisse d'Epargne est une banque coopérative, 100% régionale, pionnière dans les transitions de la société qui appartient à ses clients sociétaires
- 2. Un engagement : rendre l'impact accessible à tous
- 3. Une gouvernance portant les enjeux ESG au plus haut niveau
- 4. Prendre en compte les risques ESG
- 5. Une prise en compte des enjeux ESG au plus près du territoire afin de renforcer notre impact positif grâce à la force de nos solutions locales

2.1. La Caisse d'Epargne est une banque coopérative, 100% régionale, pionnière dans les transitions de la société et qui appartient à ses clients sociétaires

■ 2.1.1 La différence coopérative de la Caisse d'Epargne

Héritage historique, la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire (CEBPL) est une banque de proximité ancrée sur son territoire. Elle dispose d'un important réseau d'agences, présent dans la quasi-totalité des bassins de vie et n'est pas délocalisable. Son capital social est détenu par des Sociétés Locales d'Épargne (SLE), dont le capital est lui-même détenu par les clients sociétaires, habitants du territoire. 1^{ère} banque des collectivités locales, elle est également un acteur de premier plan pour élaborer des solutions collectives aux besoins sociaux émergents.



Le sociétariat de la CEBPL est composé de clients particuliers et personnes morales, de collectivités territoriales et de salariés. Ils sont invités chaque année à participer aux Assemblées Générales de leurs SLE, dont les Conseils d'administration sont composés d'administrateurs élus et dont les Présidents élisent leurs représentants au Conseil d'Orientation et de Surveillance. Le Conseil valide et assure le suivi des décisions prises par le Directoire, composé de mandataires sociaux. Cette gouvernance, dite duale, garantit une autonomie de décision régionale et une capacité à s'adapter à la conjoncture locale et aux besoins du territoire.

Cette gouvernance coopérative, associée au fait que la CEBPL met en réserve au moins 15% de ses résultats, inscrit son action dans le temps long. En 2024, la CEBPL a élaboré son plan stratégique à

l'horizon 2027. En 2024, la CEBPL a élaboré son **nouveau plan stratégique « Empreintes 2027 »** en associant à sa construction ses collaborateurs et ses administrateurs. « Empreintes 2027 » s'articule autour de trois piliers : accélérer sur nos métiers coeurs, devenir une banque à impact positif et assurer une création de valeur pérenne.



Banque universelle, la CEBPL s'adresse à l'ensemble des clients, sans discrimination, que ce soient les clients particuliers, même modestes ou sous tutelle, les entreprises, les associations, les collectivités et les bailleurs sociaux, avec lesquels elle entretient des relations de longue date. La qualité de cette relation est mesurée régulièrement, afin d'améliorer l'offre de conseils dans un contexte de renforcement des services à distance, sans renoncer aux services de proximité.

En 2022, les Caisses d'Epargne et la Fédération Nationale des Caisses d'Epargne ont conduit une réflexion visant à donner au modèle coopératif une définition simple, unique et différenciante. A ce titre, une Caisses d'Epargne est « **une banque-assurance 100% régionale, pionnière dans les transitions de la société et qui appartient à ses clients-sociétaires.** »

Un exemple fort de l'engagement de la CEBPL est la création d'un dispositif pour les victimes de violences conjugales en mars 2023, une initiative inédite en France :

Depuis toujours, protéger les populations les plus fragiles fait partie de l'ADN de la Caisse d'Épargne. Consciente de l'enjeu pour les personnes victimes de violences conjugales, de disposer d'une autonomie financière minimum, la CEBPL propose un dispositif d'urgence totalement gratuit et simplifié. La solution se matérialise sous la forme d'un compte bancaire personnel, pouvant être ouvert sur simple appel téléphonique en toute confidentialité.

Lancé dans le sillage de la Loi Létard (votée en 2023), ce dispositif sert deux objectifs essentiels aux victimes de violences : il leur permet une marge de manœuvre financière pour envisager un départ du foyer mais aussi de pouvoir toucher leurs prestations sociales sans que le conjoint puisse y accéder.

En parallèle, une équipe de 12 conseillers formés est mobilisée pour apporter une écoute et des réponses adaptées à ces personnes en difficulté.

En 2024, en partenariat avec l'Institut des Territoires, la CEBPL a diffusé une étude qui met en lumière l'ampleur des violences économiques qui touchent plus d'un quart des Français et près de 3 femmes sur 10.



■ 2.1.2 La différence coopérative de la Caisse d'Epargne

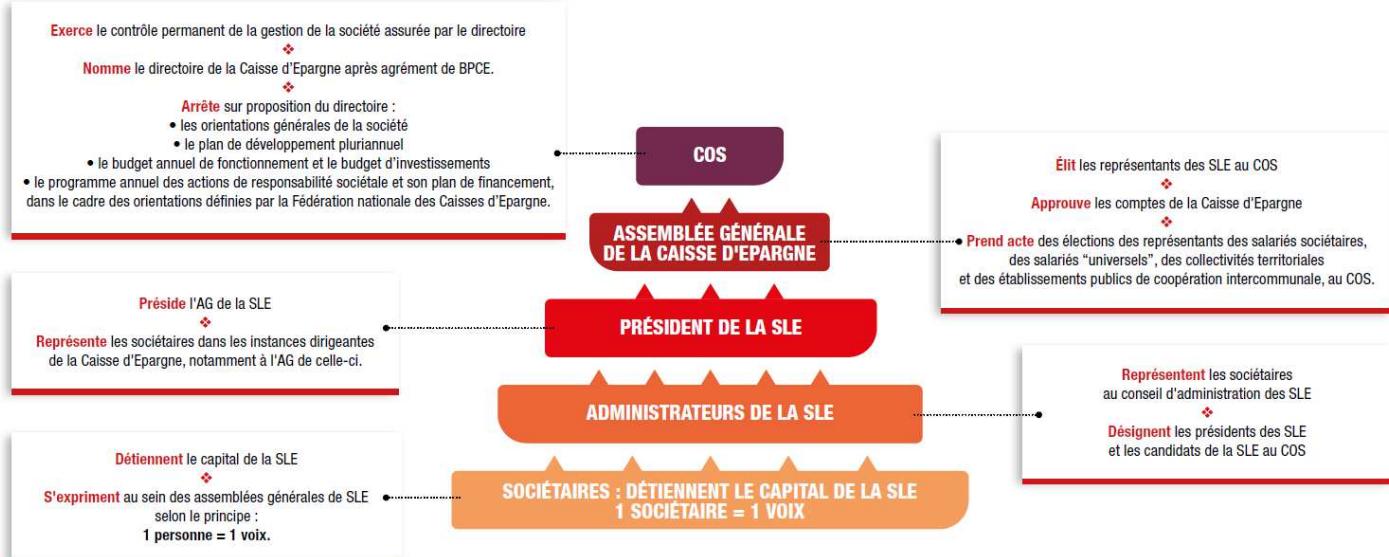
Fortement ancrées sur leurs territoires, les Caisses d'Epargne sont des banques coopératives régionales dont le capital social est détenu par les Sociétés Locales d'Épargne (SLE), elles-mêmes détenues par les clients-sociétaires à travers les parts sociales.

Le modèle de gouvernance coopérative de la CEBPL permet la participation de l'ensemble de ses clients-sociétaires, quel que soit le nombre de parts sociales qu'ils détiennent au sein de leur SLE, et sans discrimination. L'objectif de la CEBPL est de faire adhérer un maximum de clients à son objet social, afin d'accroître son pouvoir d'action, dans l'intérêt de ses sociétaires et de son territoire.

Les parties prenantes sont associées aux décisions et à la gouvernance de l'entreprise, que ce soit lors des assemblées générales de SLE, dans les conseils d'administration des SLE ou bien dans le conseil d'orientation et de surveillance (COS) chargé de valider et de suivre les décisions prises par le directoire, instance exécutive.

Ces pratiques coopératives, dont l'origine remonte à 1999, année d'adoption du statut coopératif, s'inscrivent dans une longue histoire de l'engagement au service de l'épargne et de la prévoyance. Ce rôle sociétal a d'ailleurs été inscrit dans le Code monétaire et financier, dans lequel il est écrit que les Caisses d'Epargne remplissent une mission de « protection de l'épargne populaire et de contribution à la lutte contre l'exclusion bancaire et financière de tous les acteurs de la vie économique, sociale et environnementale ».

La gouvernance institutionnelle



En conformité avec la Loi Hamon sur l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) de 2014, la CEBPL a désigné un réviseur coopératif et a répondu aux questions de cet expert tiers en 2023. Le réviseur coopératif de la CEBPL a pu entendre les parties prenantes qu'il a identifiées et recueillir l'ensemble des informations dont il a souhaité disposer conformément au cadre de la Loi Hamon afin d'établir son rapport attestant du respect de la loi sur l'ESS. Ses conclusions ont été rendues au COS au mois de mars 2024, et il a souligné que les modes de fonctionnement et de gouvernance de la CEBPL satisfont pleinement aux dispositions de la loi de 1947 portant statut de la coopération.

■ 2.13 Le modèle d'affaires Caisse d'Epargne

Fortement ancrées sur leurs territoires, les Caisses d'Epargne sont des banques coopératives régionales dont le capital social est détenu par les Sociétés Locales d'Épargne (SLE), elles-mêmes détenues par les clients-sociétaires à travers les parts sociales.



2.2. Un engagement : rendre l'impact accessible à tous

■ 2.2.1 Un Groupe à impact positif

VISION 2030 - le projet stratégique du Groupe BPCE - trace les grandes priorités qu'il se fixe afin de construire un projet de croissance d'entreprise au service de ses clients, dans une société marquée par quatre grandes transitions : environnementale, démographique, technologique et géopolitique.

Pour accompagner ces transitions, le groupe mobilise sa présence territoriale, ses métiers et ses expertises pour permettre à ses clients, ses sociétaires et ses collaborateurs d'affirmer leur pouvoir d'agir et d'aborder leur avenir en confiance.

Impact environnemental

Face à l'urgence climatique, la démarche du groupe vise à mettre œuvre et déployer rapidement des mesures d'atténuation et d'adaptation aux impacts environnementaux et socio-économiques déjà tangibles. Rendre « l'impact accessible à tous », c'est sensibiliser et accompagner massivement tous ses clients dans la transition environnementale via des expertises, des offres de conseil et des solutions globales.

En prenant appui sur les scénarios définis par la science, le Groupe BPCE et ses métiers se positionnent en facilitateurs des efforts de transition, avec un objectif clair et ambitieux : financer une économie neutre en carbone en 2050 en agissant dès aujourd'hui.

- **Des solutions à impact :**
 - **Pour les clients particuliers** : accompagner la rénovation énergétique et l'adaptation du logement au vieillissement et à la perte d'autonomie en proposant des solutions de financement et en mobilisant notre rôle d'opérateur, de tiers de confiance ainsi que nos partenariats (outil de « Conseils et Solutions durables » en partenariat avec l'ADEME), accompagnement à chaque étape des projets de rénovation énergétique pour les logements individuels et les copropriétés, augmentation du nombre de financements pour la rénovation énergétique des bâtiments ;
 - **Pour les clients BtoB** : accompagner la transition des modèles d'affaires avec un dialogue dédié et un apport d'expertises sectorielles pour intégrer les enjeux ESG selon leurs tailles et secteurs économiques, notamment dans les infrastructures énergétiques, de transport, de gestion et traitement des déchets, etc. ;
- **Le soutien à l'évolution du mix énergétique** : face à l'urgence climatique la priorité est d'accélérer l'avènement d'un système énergétique soutenable, notamment en augmentant ses financements dédiés à la production et au stockage d'électricité verte et en soutenant la réindustrialisation des territoires et la souveraineté énergétique ;
- **L'alignement de ses portefeuilles de financement** sur des trajectoires basées sur des scénarios scientifiques compatibles avec les objectifs de l'Accord de Paris.

Impact sociétal

Profondément ancrées au plus près des territoires, des besoins de la société et des clients, les Caisses d'Epargne jouent un rôle sociétal clé, en finançant notamment le secteur de l'ESS, les collectivités locales ou l'habitat social. Elles agissent dans les écosystèmes locaux de cohésion des territoires, soutenant de nombreuses initiatives en faveur de l'inclusion sociale et de réduction des inégalités. Elles sont des acteurs incontournables de la dynamique des territoires, en finançant notamment la construction ou la rénovation d'infrastructures et d'équipements nécessaires à l'éducation, la santé ou encore la mobilité.

Elles sont engagées dans le soutien d'initiatives locales et nationales : les 15 Caisses d'Epargne déplient, dans toutes les régions de France, Le Contrat d'Utilité : 100% coopératives, 100% régionales et 100% utiles au développement économique, social et environnemental des territoires.

« Impact Inside » : une transformation interne de toutes les entreprises du Groupe, à tous les niveaux

Afin d'accompagner les transitions de ses clients, selon les meilleurs standards, le Groupe BPCE a lancé un plan de transformation interne « Impact Inside ». Pour élargir ses solutions à impact auprès de ses clients et accélérer sur chacune des dimensions de l'ESG, le groupe a engagé une transformation de toutes ses entreprises à tous les niveaux. Il mobilise sa gouvernance et ses collaborateurs qu'il s'engage à former aux enjeux ESG, et agit sur ses propres activités en réduisant son bilan carbone.

■ 2.2.2 L'engagement coopératif & RSE de la CEBPL

Des orientations nationales en matière de durabilité

Le plan stratégique de la Fédération nationale des Caisses d'Epargne fixe un cadre d'actions national à travers l'identification de quatre grandes ambitions, elles-mêmes déclinées en axes d'action, objectifs et cibles :

- **Empreinte locale** : être un acteur clé de la transformation des territoires et de l'économie de proximité ;
- **Coopération active** : conduire les collaborateurs et les sociétaires à devenir des Coopér'Acteurs ;
- **Innovation sociétale** : anticiper les besoins sociaux pour construire des solutions contribuant au progrès ;
- **Performance globale** : poursuivre l'amélioration continue des politiques RSE et leur intégration dans l'ensemble des métiers, pour plus d'impact.

La Fédération anime la mise en œuvre et le suivi de cette feuille de route nationale, notamment au travers de quatre groupes de travail thématiques composés de présidents/es de Directoire et de COS des 15 Caisses d'Epargne.

Ce plan stratégique est le fruit d'un travail collectif et a été construit en cohérence avec le projet stratégique du Groupe BPCE.

La stratégie coopérative & RSE de la CEBPL

La CEBPL accompagne les évolutions de la société, fondement de son identité. Ancrage territorial, réponses concrètes aux besoins de l'économie réelle et des clientèles locales, soutien aux acteurs de la vie sociale, le modèle Caisse d'Epargne a fait la preuve de sa pertinence et de sa solidité depuis deux siècles.

La politique RSE de la CEBPL s'inscrit dans cet héritage tout en cherchant à adresser les enjeux de notre époque, et dans le cadre des Orientations RSE et Coopératives 2022-2024, selon 3 piliers :

1. Incarner une banque coopérative innovante, actrice des transitions sociétales et environnementales de nos territoires

- Promouvoir le sociétariat auprès de tous nos collaborateurs et clients
- Contribuer durablement au développement économique et social de nos territoires
- Être un partenaire de référence de l'innovation sociétale et environnementale
- Réduire notre empreinte environnementale

2. Affirmer notre modèle relationnel, garant de la meilleure expérience client :

- Assurer une qualité de service satisfaisante et pérenne
- Proposer des offres adaptées et responsables
- Exercer nos métiers avec éthique, expertise et responsabilité

3. Être socialement responsable et solidaire :

- Assurer l'employabilité des collaborateurs et accompagner la transformation des métiers
- Agir pour le respect de la diversité
- Dessiner le futur du travail
- Accroître l'attractivité de la marque employeur
- Favoriser l'inclusion et la solidarité

Depuis 2023, la CEBPL axe sa démarche autour des trois impacts : environnemental, sociétal et de gouvernance pour être utile à son territoire, ses clients et ses collaborateurs.

Pour accompagner notre ambition de devenir une Banque à impact positif, des actions ont été mises en place en 2024 par exemple :

- **1^{ère} édition de Mon Projet à Impact** : 55 000€ pour soutenir des projets portés par des associations du territoire en faveur de l'inclusion des jeunes par le sport et en partenariat avec « Les entreprises s'engagent ».



- **2^{ème} édition du Trophée à Imp'Act** : un appel à projets à destination des entrepreneurs, TPE, PME, Professionnels, start up pour soutenir et valoriser les projets à impact ESG positif sur le territoire. 20 dossiers ont été étudiés par un jury composé de collaborateurs, administrateurs et des partenaires Novapuls et Atlanpole. Les trois lauréats récompensés sont :
 - **Hedj**, une structure dont l'innovation écologique réside dans une offre d'upcycling en boucle fermée, permettant aux entreprises de remplacer des achats neufs par des produits upcyclés, tout en revalorisant leurs déchets textiles en matières premières.
 - **Les Cocottes** pour leur projet « Les Imparfaits » qui se concentre sur la fourniture de repas durables, sains et locaux aux actifs en entreprise sur le temps du déjeuner. Sous la marque Les Imparfaits, l'entreprise propose des repas préparés à partir de produits de saison et cultivés localement. Elle intègre des personnes en réinsertion professionnelle. Ces repas sont livrés dans des contenants réutilisables via des modes de transport écologiques (vélos-cargos, scooters électriques), réduisant ainsi l'empreinte carbone, dans les villes de Brest et Vannes.
 - **40 Watts**, entreprise spécialisée dans le reconditionnement de batteries lithium-ion pour vélos à assistance électrique (VAE). L'objectif de 40 Watts est de reconditionner 1 675 batteries dès 2025, notamment grâce à l'impression 3D et la découpe laser afin d'offrir une solution durable et accessible, favorisant l'économie circulaire et la mobilité douce.



■ 2.2.3 Labels et engagements

Engagements du Groupe BPCE

Le Groupe BPCE a pris de longue date plusieurs engagements pour amplifier ses actions et accélérer les transformations positives auxquelles il contribue¹.



[1] Périmètre certains affiliés Natixis Investment Managers [Natixis IM], BPCE Assurances rejoignant les PRI en 2016.

[2] Engagement pris par Natixis en 2018, élargi au Groupe BPCE en 2024.

Notations extra-financières du Groupe BPCE

Les notations extra-financières du Groupe BPCE sont accessibles à l'adresse suivante : <https://www.groupebpce.com/rse/ratings-standards-internationaux/>

Labels et certifications de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire

Les actions réalisées par la CEBPL en matière de RSE sont évaluées par des organismes publics et privés qui octroient un label et/ou une certification, gage de conformité à une norme.

La CEBPL dispose du Label Relations fournisseurs et achats responsables et du label Happy Trainees et d'une certification BREEAM.



[1] Pour lire les adhésions du Groupe BPCE à des standards internationaux exigeants : <https://www.groupebpce.com/rse/ratings-standards-internationaux/#:~:text=Global%20Compact,la%20lutte%20contre%20la%20corruption>.

2.3. Une gouvernance portant les enjeux ESG au plus haut niveau

■ 2.3.1 Rôle des organes de surveillance et de direction

Le réseau Caisse d'Epargne a mis en place une politique de nomination et de succession des dirigeants qui intègre l'exigence de parité. Cette politique a été adoptée formellement par les 15 Caisses d'Epargne lors des réunions de conseil d'orientation et de surveillance.

Dans le cadre du renouvellement général de la représentation des sociétaires dans la gouvernance des conseils d'administration de SLE et des COS, la prise en compte de la parité est parfaitement intégrée par l'ensemble des parties prenantes. Outre l'obligation légale, les Caisses d'Epargne sont complètement engagées dans une représentation des sociétaires diversifiée, autant dans les profils et les compétences que dans l'âge et les genres.

Ainsi, le comité des nominations s'assure notamment que les aspects suivants de diversité au sein du COS sont bien observés : formation, parcours professionnel, âge, représentation géographique équilibrée, représentation des différents types de marché, représentation des catégories socioprofessionnelles du sociétariat, objectif quantitatif minimum de 40% relatif à la représentation du sexe sous-représenté. Au regard de ces critères, le comité des nominations veille, lors de tout examen de candidature au mandat de membre de COS, à maintenir ou atteindre un équilibre et à disposer d'un ensemble de compétences en adéquation avec les activités et le plan stratégique du groupe mais également avec les missions techniques dévolues aux différents comités du COS.

Aucun de ces critères ne suffit toutefois, seul, à constater la présence ou l'absence de diversité qui est appréciée collectivement au sein du COS. En effet, le comité des nominations privilégie la complémentarité des compétences techniques et la diversité des cultures et des expériences dans le but de disposer de profils de nature à enrichir les angles d'analyse et d'opinions sur lesquels le COS peut s'appuyer pour mener ses discussions et prendre ses décisions, favorisant ainsi une bonne gouvernance.

Au 31 décembre 2024, le conseil d'orientation et de surveillance est composé de 19 membres, dont 16 membres indépendants, 3 représentants des salariés. Avec 8 femmes au sein du conseil d'orientation et de surveillance, la CEBPL atteint une proportion de 42%.

Le Directoire est composé de 5 membres, dont un Président. Le taux de mixité est de 40%.

Formation des membres de COS et des administrateurs

Dans le cadre de la gouvernance coopérative du réseau Caisse d'Epargne, la Fédération nationale des Caisses d'Epargne, en liaison avec BPCE et les Caisses d'Epargne, accompagne et forme les élus dans l'exercice de leur mandat à travers un dispositif de formation dédié. Des programmes de formation s'adressent aux administrateurs de sociétés locales d'épargne, aux membres de Conseil d'Orientation et de Surveillance (COS), et aux membres des comités spécialisés du COS. Chaque public bénéficie d'une offre de formation adaptée à son mandat en format présentiel et/ou en visio-conférence, en présence d'un expert :

- Pour les administrateurs : un séminaire d'accueil des administrateurs qui porte sur les fondamentaux pour comprendre la Caisse d'Epargne, son histoire, son modèle de banque de proximité sur son territoire, son modèle coopératif et son modèle de banque sociétale depuis toujours. Des formations viennent approfondir ce socle initial tout au long du mandat. Des thématiques de culture bancaire générale et le digital complètent le dispositif de formation continue ;
- Pour les membres de conseils d'orientation et de surveillance, la formation initiale réglementaire porte sur six thématiques fixées par décret : système de gouvernance, information comptable et financière, marchés bancaires et financiers, exigences légales et réglementaires, gestion des risques et contrôle interne, planification stratégique. Des formations d'approfondissement sont proposées tout au long du mandat ;
- Pour les comités spécialisés, des formations sont proposées pour les comités des risques et comités d'audit, les comités des nominations, les comités des rémunérations et les comités RSE.

Un dispositif de formation à distance complète le dispositif par un large choix de formations en ligne, vidéos, quiz et fiches thématiques.

En 2023 et en 2024, la FNCE a développé des thématiques liées à la transition environnementale, aux risques climatiques et au modèle coopératif.

Outre les sujets réglementaires, les administrateurs sont également accompagnés sur plusieurs thématiques liées à l'engagement sociétal des Caisses d'Epargne :

- Implication dans les projets de mécénat de la Caisse d'Epargne : cette implication peut prendre deux formes, la sélection et l'évaluation de projets d'intérêt général. En 2024, des administrateurs ont été jurys de Mon projet à impact pour décerner des prix départementaux. 32 administrateurs ont également été formés à l'évaluation des projets.
- Formations/ sensibilisation à l'ESG durant le mandat des administrateurs, la CEBPL a organisé des formations thématiques :
 - En 2022 : sur le bilan carbone et la transition environnementale ;
 - En 2023 : sur la finance durable avec l'intervention de Natixis Investissement Managers International et sur l'ESS ;
 - En 2024 : un séminaire « **la banque de demain dans un monde de transition** » avec l'intervention de Natixis Investissement Managers International sur la finance durable et Ecotree un acteur du territoire qui apporte des solutions fondées sur la nature par la plantation d'arbres, l'entretien des forêts et l'accroissement de la biodiversité et qui s'engage dans la protection, la gestion et la restauration des écosystèmes ;
 - Dans le cadre de notre partenariat avec l'association **Nos Quartiers ont du Talent**, les administrateurs ont été sensibilisés au Mentorat pour accompagner des jeunes du territoire.

■ **2.3.2 Prise en compte des enjeux ESG dans l'organisation de la Caisse D'Epargne:**

Au niveau du Conseil et de ses comités

Instance	Président	Péodicité	Missions	Principaux sujets ESG traités en 2024
Commission RSE	Guy Maillet Vice-Président du COS	2 fois/an	<p>La commission RSE se prononce sur la stratégie RSE de la CEBPL et les plans d'actions. Elle couvre notamment les domaines suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> Mécénat et philanthropie Vie coopérative (animation des SLE, formation) Actions de développement durable Engagement sociétal 	<p>Animation du sociétaire et plan de formation des administrateurs</p> <p>Le Reporting extra-financier 2023 à publier en 2024</p> <p>Actualités sur des actions à impact ESG (Appels à projets, engagement sociétal des collaborateurs, opération de solidarité des sociétaires, le groupement forestier Offrons une forêt à notre Ecureuil)</p> <p>Acculturation à la CSRD et le rapport d'impact volontaire</p> <p>Devenir une Banque à impact positif : accompagner les transitions, Être une entreprise Responsable (bilan carbone), valoriser notre nature coopérative</p> <p>Notre engagement sociétal et environnemental</p>

La stratégie RSE de CEBPL est portée au plus haut niveau de l'entreprise, via le Département du développement coopératif, solidaire et durable, rattaché au Secrétariat général. Des points sont faits en Directoire et en Commission RSE, laquelle est constituée de 14 présidents de SLE et du représentant des salariés sociétaires et présidée par le Vice-Président du COS.

Depuis 2023, la CEBPL a mis en place une comitologie comprenant un comité Entreprise à Impact et un comité de pilotage Déclaration de Performance Extra Financière (DPEF). Ces deux instances sont coordonnées par le Département Développement Coopératif, Solidaire et Durable, en charge de la filière RSE.

Le Comité Entreprise à Impact a pour rôle d'animer et communiquer sur les trois piliers Environnemental, Social et de Gouvernance, de mesurer l'impact avec des indicateurs principaux, de piloter les actions ESG mises en place avec les Directions Métiers. Ce comité est composé de membres représentant les différentes directions métiers de l'entreprise : Secrétariat Général, de la Direction des Ressources Humaines, Direction de la Communication, Direction du Développement de la Banque de Détail et de la BDR et Direction de l'animation des marchés, Direction du Plan stratégique, Direction de l'ingénierie Clientèle, Direction des Achats et logistiques. En 2024, différentes thématiques ont été abordées notamment :

- Les principaux indicateurs de suivi
- Le concours à impact ESG pour sensibiliser les collaborateurs aux enjeux de la RSE et co-construire des idées d'actions ESG.
- Le Coup de Pouce Solidaire pour soutenir des associations locales et valoriser l'engagement des collaborateurs bénévoles et adhérents d'associations du territoire
- L'arrondi sur salaire avec la présélection d'associations pour les soumettre au vote des collaborateurs
- L'appel à projet avec l'insertion des Jeunes par le Sport
- La sensibilisation au geste de premiers secours avec le PSC1

- Le Relais de la Flamme des Jeux Olympiques de Paris 2024
- Le partenariat Ose ton futur
- L'opération de solidarité des sociétaires et la mesure de son impact
- Notre Groupement Forestier Offrons une Forêt à notre Ecureuil
- Le NZBA (Net Zéro Banking Alliance)
- L'acculturation à la CSRD

En complément de ce comité, la communauté des ambassadeurs de la CEBPL est un appui également pour relayer les actions de la CEBPL.

Le rôle du comité DPEF est d'assurer la coordination des experts métiers pour la réalisation du reporting extra-financier, d'assurer une veille sur la réglementation et les travaux de la CSRD. En 2024, ce comité est devenu un comité des contributeurs au rapport d'impact volontaire et aux travaux de la CSRD du Groupe BPCE en lien avec les Directions métiers de la CEBPL : la Direction des Ressources Humaines, la Direction des Achats de la Logistique de l'Immobilier et de la Sécurité, La Direction de la Satisfaction clients, la Direction des Ingénieries Clientèles, la Direction de la Transition Environnementale, la Direction de la Communication, La Direction Informatique Data & Pilotage, la Direction des Risques, de la Conformité et du Contrôle Permanent avec l'appui du référent Risques ESG, la Direction du Développement Banque de détail, la Direction du Développement de la BDR et la Direction de la Finance.

■ **2.3.3 Dispositif de pilotage des enjeux ESG / « Impact Inside »**

Le Groupe BPCE déploie une nouvelle démarche d'impact, permettant d'exercer ses métiers de banquier, assureur et investisseur au service de ses clients, en apportant performance économique, sociétale et environnementale au cœur des territoires et des régions du monde où il est présent.

Pour élargir ses solutions à l'impact à l'intégralité de ses clients et accélérer sur chacune des dimensions de l'ESG, le Groupe BPCE a engagé une transformation de toutes ses entreprises à tous les niveaux.

Cette VISION 2030 de l'Impact a été co-construite avec l'ensemble des métiers et des entreprises du Groupe BPCE. Elle se matérialise par le Programme Impact 2026 qui est composé d'engagements concrets en matière d'offre, de politique de financement, de réduction de l'empreinte propre, de prise en compte de l'ESG dans notre gestion des risques et nos processus financiers, ainsi que dans le cadre d'une politique employeur responsable renouvelée. Le programme Impact permet à chaque métier de pleinement intégrer les enjeux ESG.

Enfin, tous les métiers du Groupe BPCE et chacune de ses entreprises déclinent une démarche Impact selon leurs modèles d'affaires et sur leurs périmètres afin d'accompagner la transformation du groupe vers un modèle plus durable garant de sa performance coopérative, financière et extra-financière.

Au niveau du groupe, la direction de l'Impact, rattachée au président du directoire de BPCE, propose, fait valider et porte la stratégie ESG du groupe. Elle joue un rôle transverse dans le groupe, assure notamment la coordination globale et pilote le programme Impact 2026.

A compter de janvier 2025, une Direction de l'Impact est rattachée au Président du Directoire à la CEBPL.

2.4. Prendre en compte les risques ESG

■ 2.4.1 Programme de déploiement du dispositif de gestion des risques ESG

La CEBPL s'inscrit dans le dispositif de gestion des risques ESG mis en place à l'échelle du Groupe BPCE au travers d'un plan d'action dédié. Ce plan d'action, coordonné par le département des Risques ESG au niveau du groupe, a été renforcé courant 2024 en ligne avec les engagements climatiques et environnementaux du Groupe BPCE dans le cadre du projet stratégique VISION 2030 et avec les exigences réglementaires.

Ce plan d'action pluriannuel, aligné sur le projet stratégique 2024-2026 et directement imbriqué dans la stratégie et les actions mises en œuvre par le programme Impact, fait l'objet d'un suivi trimestriel par le comité des risques ESG et par le conseil de surveillance du Groupe BPCE. Il s'articule autour des quatre thèmes suivants : la gouvernance des risques ESG (comitologie, rôles et responsabilités, rémunérations), le renforcement de la connaissance des risques (dispositifs de veille, analyses et évaluations sectorielles, référentiel des risques, méthodologies et processus d'analyse des risques, données), l'insertion opérationnelle des travaux (prise en compte des facteurs de risque ESG dans leurs dispositifs d'encadrement et leurs processus de décision respectifs) et les mécanismes de pilotage consolidé des risques (tableaux de bord, plan de formation, etc.).

■ 2.4.2 Identification et évaluation de la matérialité des risques ESG

La CEBPL s'inscrit dans le processus d'identification des risques climatiques et environnementaux mis en place au niveau du groupe, qui vise à structurer la compréhension des risques auxquels le groupe est exposé à court, moyen et long terme et à identifier les axes prioritaires de renforcement du dispositif de maîtrise des risques. Ce processus d'identification s'appuie sur :

- La mise en place d'un référentiel des risques ESG : s'agissant des risques climatiques et environnementaux, il distingue les risques physiques (température, vent, eau et masses solides) et les risques de transition (évolutions réglementaires, évolutions technologiques, et attentes et changements de comportement des parties prenantes) ;
- L'identification et la description des canaux de transmission reliant les facteurs de risques climatiques et environnementaux aux autres catégories de risque (risques de crédit, risques d'assurance, risques structurels de bilan, risque de réputation etc.) ;
- L'évaluation de la matérialité des risques ESG en regard des autres catégories de risques sur base des méthodes et des outils permettant l'évaluation qualitative ou quantitative des risques ESG.

Le Groupe BPCE s'appuie notamment sur une méthodologie interne d'évaluation des enjeux et des risques environnementaux, sociaux et de gouvernance. Cette méthodologie s'appuie sur une base de connaissances sectorielles documentant les principaux enjeux et risques ESG liés au secteur, et des évaluations à dire d'expert suivant les axes de la taxonomie européenne. Ces méthodologies font l'objet de travaux d'amélioration continue afin de prendre en compte l'évolution des connaissances scientifiques et de la disponibilité des données et des outils d'analyse.

Plusieurs actions d'encadrement des risques ESG ont été menées en 2024, et vont se poursuivre en 2025 à l'appui des travaux menés en central par les Risques ESG BPCE.

Le risque climatique a été intégré dans la macro-cartographie de la CEBPL, conformément aux recommandations BPCE. Les dirigeants effectifs ont été informés régulièrement en CRCCP (Comité des Risques, de la Conformité et des contrôles permanents). En complément, les indicateurs du tableau de bord risques climatiques et environnementaux sont présentés périodiquement en Comité RCCP, ils seront enrichis à l'appui des projets ESG déployés à compter de 2025.

La mise à jour de la matrice de matérialité des risques climatiques a été validée au second semestre 2024, cet exercice vise à croiser nos risques (crédit, opérationnel, réputation etc.) avec les risques physiques et de transition, selon un horizon de temps. Des travaux géo-sectoriels sont actuellement menés en central par BPCE pour accompagner les établissements dans l'évaluation de la matérialité des risques climatiques sur leur territoire à compter de 2025.

La cartographie des risques opérationnels intègre le risque de responsabilité climatique. La cotation de ce risque est effectuée en central par le Département Risques Opérationnels Groupe et de manière qualitative pour l'exercice 2024 (faible, moyen fort, critique).

■ **2.4.3 Intégration des risques ESG dans le dispositif de gestion des risques**

En coordination avec les travaux menés à l'échelle du Groupe BPCE, la CEBPL déploie progressivement les outils et méthodes de prise en compte des facteurs de risques ESG dans ses prises de décision opérationnelle, en s'appuyant sur les processus mis en place par les principales filières de risque de la banque (crédit, investissement, marché, etc.).

En particulier, dans le cadre du processus d'octroi de crédit, la prise en compte des risques ESG s'appuie sur :

- L'application des politiques crédit du Groupe BPCE, qui intègrent une documentation des enjeux ESG sectoriels et des points d'attention permettant de guider l'analyse des dossiers de financement sur ces aspects lorsque ceux-ci sont pertinents pour le secteur. Ces éléments sont constitués à partir de la base de connaissance sectorielle ESG et sont revus et enrichis, en coordination avec les entités et les établissements du Groupe BPCE, dans le cadre de la mise à jour régulière des politiques crédit. La CEBPL applique les exclusions sectorielles définies par la politique du groupe BPCE, à ce titre l'établissement ne porte pas d'exposition sur ces secteurs.
- L'application des politiques sectorielles ESG du Groupe BPCE, encadrant l'activité de financement sur les secteurs Charbon et Pétrole & Gaz.
- L'intégration des enjeux ESG dans le dialogue stratégique entre la CEBPL et ses clients Entreprises depuis 2023. Ce « dialogue ESG » permet d'enrichir la connaissance client sous l'angle des enjeux et des risques ESG et de dégager éventuellement des éléments complémentaires pouvant être pris en compte dans l'évaluation du dossier de crédit.
 - Une refonte de l'outil « dialogue ESG » a été engagée courant 2024 afin d'enrichir le questionnaire sous-jacent et d'apporter des compléments sectoriels sur les secteurs les plus sensibles, ainsi que d'expliquer les implications en regard du profil de risque de la contrepartie dans le cadre des analyses crédit. Ces travaux doivent être déployés en 2025 dans les réseaux de banque de proximité.
 - La CEBPL a intégré dans le processus de révision annuelle BDR, la collecte des dialogues ESG et pilote le taux de collecte de ces éléments. La CEBPL s'inscrit dans la démarche du groupe BPCE.
- L'ensemble des collaborateurs du marché des professionnels et de la BDR à la CEBPL ont été formés à qualifier la durabilité de actifs financés en phase avec la taxonomie européenne.

2.5. Une prise en compte des enjeux ESG au plus près du territoire afin de renforcer notre impact positif grâce à la force de nos solutions locales

■ 2.5.1 Le dialogue avec les parties prenantes au cœur de notre stratégie d'impact

Le modèle coopératif de la CEBPL place le dialogue avec les parties prenantes au cœur de ses actions. Son ancrage territorial lui permet d'être à l'écoute de tous et de saisir les attentes de la société, en favorisant les écosystèmes locaux et le dialogue avec ses parties prenantes, comme les chambres de commerce et d'industrie, les associations professionnelles, les écosystèmes entrepreneuriaux, les structures éducatives, les associations, fondations, mutuelles que la Caisse accompagne historiquement.

En détenant le capital de l'entreprise au travers de parts sociales, les clients deviennent sociétaires et participent activement à la vie, aux orientations et notamment sur le développement durable de leur banque. Les membres de Conseil, représentants des clients sociétaires, représentent les territoires et la société civile au cœur de la gouvernance de leur banque.

Les attentes des parties prenantes sont également identifiées et prises en compte au travers des relations régulières avec les dirigeants des Caisses d'Epargne, la Fédération Nationale des Caisses d'Epargne, les Instances Représentatives du Personnel et les associations. Enfin, les enquêtes d'image ou de prospectives sont autant de sources d'identification de l'évolution des attentes des parties prenantes.

Parties prenantes	Modalités de dialogue	Finalité
 Sociétaires	<ul style="list-style-type: none">Participation aux assemblées généralesElection des représentantsRéunions dédiées et lettres d'informationClub de sociétairesAnimation par la Fédération Nationale des Caisses d'Epargne	<ul style="list-style-type: none">Valorisation et promotion du modèle coopératifParticipation à la vie de la banqueAccès à une information privilégiée de la vie de la banque et son impact dans la régionMesure de la satisfaction
 Administrateurs de sociétés locales d'épargne	<ul style="list-style-type: none">Participation aux conseils d'administration des SLEParticipation à des séminaires et/ou conventionsParcours de formationParticipation possible à des actions RSERevue de presse mensuelle, note de veille « Focus »	<ul style="list-style-type: none">Représentation des intérêts des sociétaires dans la gouvernanceAttribution de l'agrément aux nouveaux sociétairesDétention des parts de capitalContribution à l'élaboration des orientations généralesAnimation du sociétariat

Parties prenantes	Modalités de dialogue	Finalité
 Membres du COS (sociétaires)	<ul style="list-style-type: none"> Participation aux conseils d'orientation et de surveillance (Caisse d'Epargne) Participation aux comités spécialisés Groupes de réflexion Formations réglementaires obligatoires et séminaires Site administrateurs dédié 	<ul style="list-style-type: none"> Représentation des intérêts des sociétaires dans la gouvernance Participation à la définition des orientations stratégiques Fonction de surveillance, notamment maîtrise des risques et fiabilité du contrôle interne
 Collaborateurs	<ul style="list-style-type: none"> Baromètre social (enquête interne mesurant le climat social dans les entreprises du groupe) et baromètre satisfaction métiers Entretiens annuels Formations Communication interne Droit d'alerte des collaborateurs Consultation des représentants du personnel et des organisations syndicales représentatives 	<ul style="list-style-type: none"> Amélioration de la qualité de vie au travail, de la santé et sécurité au travail Fidélisation et engagement des collaborateurs (gestion des carrières et des talents, développement des compétences et expertises) Participation des représentants du personnel aux grandes thématiques stratégiques et de transformations et négociations d'accords
 Clients	<ul style="list-style-type: none"> Entretiens Dialogue dédié pour intégrer les enjeux ESG Événements clients Enquêtes de satisfaction NPS Partenariats institutionnels et commerciaux 	<ul style="list-style-type: none"> Définition des offres et accompagnement des clients Dialogue ESG : acculturation des clients, accompagnement des démarches de transformation, évaluation des risques pour une meilleure prévention et gestion par le client et pour intégration des critères ESG à l'octroi des crédits Amélioration de la satisfaction client Contrôle du respect des règles de conformité et déontologiques dans les politiques commerciales, procédures et parcours de vente Gestion des réclamations Médiation
 Fournisseurs et sous-traitants	<ul style="list-style-type: none"> Politique d'achats responsables Engagement dans des initiatives gouvernementales (ex : « Je choisis la French Tech ») Rencontres régulières avec les fournisseurs stratégiques Enquête « Voix des fournisseurs » Préparation des certifications Dispositif d'écoute et enquêtes de satisfaction Droit d'alerte des fournisseurs et mise en place d'un médiateur indépendant Audit 	<ul style="list-style-type: none"> Charte relations fournisseurs responsables, associant les fournisseurs à la mise en place de mesures de vigilance Respect des clauses ESG intégrées dans les contrats Identification de plans de progrès pour mieux connaître les attentes des fournisseurs Améliorer le niveau de satisfaction et la relation Consultation et appels d'offres Mesure de satisfaction
 Acteurs institutionnels, fédérations	<ul style="list-style-type: none"> Rencontres régulières (autorités publiques, chambres consulaires, ...) Participation à des groupes de travail sectoriels à l'échelle locale Réponses aux consultations publiques Transmissions d'informations et de documents Siège dans les conseils (EPL, LS, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> Contribution de manière constructive au débat public et participation à une prise de décision collective, juste et éclairée Prise en compte des spécificités sectorielles Conformité réglementaire
 Associations et ONG	<ul style="list-style-type: none"> Appels à projets Mécénat (financier ou en nature) Bénévolat de collaborateurs, mécénat de compétences Echanges réguliers Sièges dans les conseils d'associations 	<ul style="list-style-type: none"> Impacts positifs au travers de nombreuses initiatives culturelles et solidaires dans différents domaines : création d'entreprises, insertion, solidarité, jeunes, sport, protection de l'environnement, ... Amélioration de la transparence Apport d'expertises croisées : bancaire / financière et meilleure appréhension des acteurs locaux

■ 2.5.2 Méthodologie d'identification et de cotation des enjeux matériels

La CEBPL est exemptée de rapport de durabilité obligatoire dans le cadre de la CSRD. Les informations en matière de durabilité sont communiquées aux bornes du Groupe BPCE. L'analyse de double matérialité a été réalisée sur le périmètre consolidé du groupe BPCE dans le cadre du rapport de durabilité du Groupe BPCE.

La notion de double matérialité consiste à considérer la matérialité à la fois du point de vue de l'impact (impact des activités de l'entreprise sur les personnes ou l'environnement dans la chaîne de valeur et à travers ses relations d'affaires) et du point de vue financier (incidences de l'environnement extérieur, engendrant des risques ou opportunités qui ont ou peuvent avoir des effets financiers importants sur le développement de l'entreprise).

De manière opérationnelle, l'exercice de double matérialité est réalisé en deux étapes :

- **Identification des IRO** (impacts, risques et opportunités) pertinents au regard de l'activité du Groupe BPCE. Les activités du Groupe BPCE et de l'ensemble de sa chaîne de valeur amont et aval sont pris en considération ;
- **Evaluation (cotation) de la matérialité de ces IRO.** La cotation des IRO permet de ne retenir que les IRO évalués comme étant matériels d'un point de vue impact ou financier, et qui doivent donc être publiés. Les normes ESRS imposent les critères qui doivent être considérés dans la mesure de matérialité.

Les échelles de cotation ont été définies par et pour le Groupe BPCE. Chaque critère de cotation est évalué sur une échelle de 1 à 4. Un IRO est considéré matériel lorsque le niveau de cotation est supérieur ou égal à 3, correspondant à un niveau élevé ou très élevé.

La direction de l'Impact établit la méthodologie de cotation, coordonne et supervise pour le compte du Groupe BPCE la cotation des IRO. Les directions fonctionnelles (Achats, Conformité, Ressources humaines, Risques ESG, Risques opérationnels, Technologies et Opérations) sont responsables de la cotation des IRO sur leur périmètre. Les établissements sont intervenus dans le cadre d'ateliers de travail tout au long du processus et notamment dans le cadre de la phase de validation.

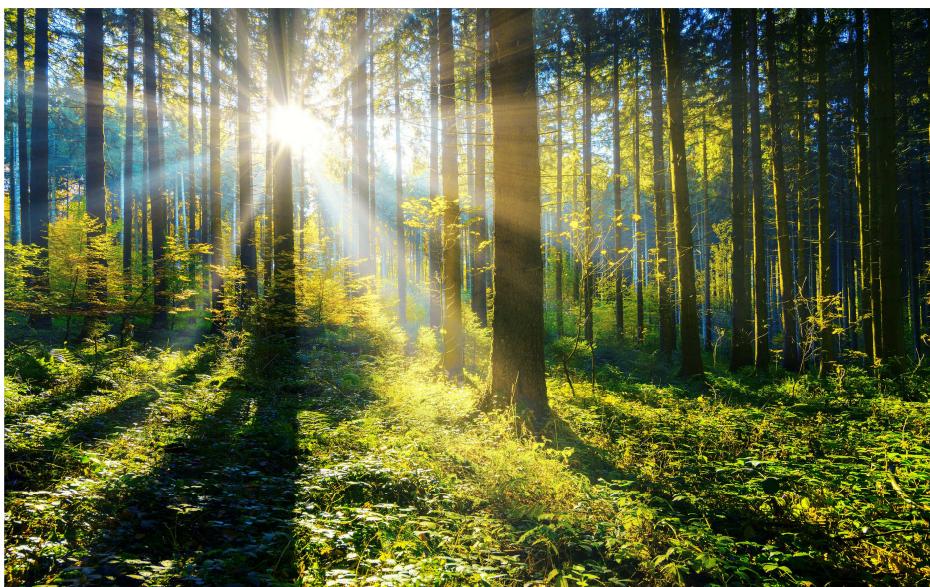
■ 2.5.3 Présentation des résultats de l'analyse de double matérialité

Groupe BPCE	
Thème - ESRS	
<i>E1 - Changement climatique</i>	Matériel
<i>E2 - Pollution</i>	Non-matériel
<i>E3 - Ressources aquatiques et marines</i>	Non-matériel
<i>E4 - Biodiversité et écosystèmes</i>	Non-matériel
<i>E5 - Economie circulaire</i>	Non-matériel
<i>S1 - Employés</i>	Matériel
<i>S2 – Travailleurs de la chaîne de valeur</i>	Matériel
<i>S3 – Communautés impactées</i>	Matériel
<i>S4 – Clients et utilisateurs finaux</i>	Matériel
<i>G1 – Conduite des affaires</i>	Matériel

Non matérialité des enjeux Nature (hors climat)

Au titre de l'exercice 2024, sur la thématique Environnement (E), le Groupe BPCE a considéré que seul l'enjeu d'atténuation et d'adaptation lié au changement climatique est matériel au sens de la norme. Les limitations relatives aux informations et aux méthodologies de Place disponibles à ce stade n'ont pas permis de caractériser la matérialité des ESRS Nature au sens de la norme, ce qui a amené le groupe à évaluer ces enjeux liés à l'environnement comme non matériels. Cette appréciation s'explique notamment par l'absence de consensus sur des méthodologies robustes développées sur les thématiques en question, de données pertinentes et adaptées qui permettraient d'établir un lien d'impact ou de risques pour le Groupe BPCE sur ces thématiques à travers sa chaîne de valeur.

L'analyse de matérialité a été réalisée dans le cadre du rapport de durabilité aux bornes du Groupe BPCE. Afin de compléter ces informations au niveau de la CEBPL, nous apportons des précisions concernant les enjeux que nous jugeons essentiels, bien que non matériels sur notre territoire.



Via son Groupement Forestier "Offrons une forêt à notre écureuil", la CEBPL a repris une friche de 18Ha à Quistinic en Morbihan (56). Une partie sera plantée de plus de 14 000 arbres gérés durablement et constituera un nouveau puits de carbone, tandis que l'autre sera conservée et améliorée pour son potentiel d'accueil de la biodiversité. Cette action est réalisée en partenariat avec EcoTree et nous engage pour les écosystèmes naturels en France.



03

Contribuer à la décarbonation de l'économie en rendant l'impact accessible à tous

- 1. Plan de transition pour l'atténuation du changement climatique
- 2. Empreinte propre de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire
- 3. Indicateur de la Taxonomie européenne (GAR)

3.1. Plan de transition du Groupe BPCE pour l'atténuation du changement climatique

Face aux enjeux liés au changement climatique et à la durabilité, le Groupe BPCE accélère l'adaptation de ses activités avec, pour ambition, d'élargir ses solutions à impact à tous ses clients. Le Groupe BPCE a engagé une transformation de toutes ses entreprises (plan de transformation « Impact Inside ») pour accompagner ses clients dans leur transition.

Cette contribution du Groupe BPCE à l'atténuation et l'adaptation au changement climatique s'illustre par la mise en place d'un plan de transition tant pour les émissions issues de ses activités de financement, de gestion d'actifs et d'assurance avec notamment des trajectoires sectorielles de réduction des émissions de gaz à effet de serre, en particulier sur les secteurs les plus intensifs en émissions, que pour son empreinte propre.

Ce plan de transition est pleinement intégré à la stratégie globale. Il utilise des leviers commerciaux qui permettent en adaptant notre stratégie commerciale, d'accompagner la transition de chacun de nos clients.

Ainsi, le Groupe BPCE a défini les axes stratégiques suivants :

- Accompagner tous ses clients dans leur transition environnementale ;
- Aligner ses portefeuilles de financement et d'assurance sur des trajectoires sectorielles basées sur des scénarios scientifiques compatibles avec les objectifs de l'Accord de Paris ;
- Étendre sa stratégie de refinancement durable, afin de disposer des ressources nécessaires à l'atteinte de ses objectifs ;
- Accélérer la réduction de son empreinte propre.

Mise en mouvement du plan de transition du Groupe BPCE dans sa contribution à l'atténuation du changement climatique





OBJECTIFS ET PLANS D'ACTION

Des objectifs chiffrés de décarbonation fondés sur la science pour...

- **Les financements** des secteurs carbo intensifs des portefeuilles de financement
 - Les portefeuilles **d'investissement** des activités d'assurance
 - Les **portefeuilles et mandats** de l'activité de gestion d'actifs
- ...complétés par des plans d'actions dédiés qui capitalisent sur l'ancrage local du groupe et sa compréhension des enjeux des territoires:
- Enveloppe annuelle de financement d'1 milliard d'euros dédiée à la rénovation énergétique pour les particuliers

- Enveloppe de financement de 5 milliards d'euros à horizon 2026, dédiée à la décarbonation et à la transition des entreprises
- Augmentation des financements des énergies renouvelables de 15% à horizon 2026
- Dialogues ESG avec les entreprises
- Développement constant d'expertises sectorielles (infrastructures énergétiques, transports...)
- Développement d'une gamme sélective de fonds et services de transition en proposant des produits avec une thématique de transition, ou portant des ambitions de décarbonation
- Activités relevant de l'empreinte propre

■ 3.1.1 La CEBPL accompagne tous ses clients dans leur transition environnementale

Le modèle coopératif de la CEBPL, qui place les clients sociétaires au cœur de la gouvernance, permet de renforcer la prise en compte de leurs attentes et leurs besoins. Capitalisant sur son ancrage local et sa compréhension approfondie des spécificités de son territoire, elle se positionne aux côtés de tous ses clients, en leur proposant des solutions locales et adaptées.

Les actions de la CEBPL participent ainsi à l'adaptation de la stratégie commerciale des activités du groupe et s'inscrivent dans les axes stratégiques du plan de transition ([cf. page 33](#)).

Accompagner les clients particuliers

Concernant la clientèle des particuliers, la stratégie de réduction des émissions financées à l'échelle du groupe est basée en particulier sur la rénovation énergétique, compte tenu de la position prépondérante du groupe sur le secteur de l'immobilier et sur la mobilité douce. Plusieurs offres de produits & services, et parcours sont proposés. En augmentant le nombre de financements pour la rénovation énergétique des bâtiments, le plan d'action décliné par tous les établissements du groupe mobilisera annuellement 1 milliard d'euros de financement des travaux de rénovation énergétique pour les particuliers à horizon 2026.

Dans la rénovation énergétique

Dans un contexte où la performance énergétique des logements est un enjeu majeur pour réduire les émissions de gaz à effet de serre, répondre à l'augmentation des coûts de l'énergie et au besoin de valoriser son patrimoine immobilier, la CEBPL œuvre au quotidien pour permettre à ses clients d'engager des actions d'amélioration de l'efficacité énergétique de leurs logements :

- En proposant à ses clients l'utilisation de l'application « Conseils et Solutions Durables », disponible sur l'application mobile Caisse d'Epargne, qui permet de calculer simplement son empreinte carbone et de bénéficier de conseils et solutions pour les travaux de rénovation énergétique. La CEBPL a ainsi enregistré près de 265 000 visiteurs uniques sur le module digital Conseils et Solutions durables depuis son lancement ;
- En accompagnant ses clients porteurs de projet immobilier, pour les logements individuels et les copropriétés. Plusieurs prestations et parcours leur sont proposés :
 - Recherche de subventions, Garantie de bonne fin des travaux, Financements adaptés à chaque situation (prêt eco PTZ dédié, prêt à Impact, préfinancement des subventions, prêt collectif dédié).

- Des partenariats établis ou en test avec des spécialistes de la rénovation. Ainsi la CEBPL a mis en marché un partenariat avec COZYENERGY et les résultats sont très encourageants. En parallèle, elle a pris une initiative locale en nouant un second partenariat avec Kléom afin de couvrir l'intégralité des besoins de ses clients en termes de rénovation énergétique. Elle s'appuie sur l'expertise d'une filiale du groupe Bouygues Construction pour accompagner des projets plus complexes. Ces partenariats nous ont permis d'accompagner plus de 4.4 millions d'euros de projets de rénovation énergétique.
- En intégrant au sein de l'offre d'assurances multi-risques habitation, l'assurance des constructions durables et du matériel de production d'énergie renouvelable pour favoriser la transition climatique du secteur de l'habitat.

Dans la mobilité douce

La transition vers les mobilités « bas-carbone » constitue l'un des enjeux majeurs de la transition énergétique¹. Au regard du contexte législatif orientant les particuliers vers ce mode de mobilité (loi LOM, Loi relative à la Transition Energétique pour la Croissance Verte), la CEBPL a ainsi fait évoluer ses offres pour accompagner ses clients particuliers dans l'adaptation à ce nouveau contexte :

- Un prêt « Véhicule propre » pour répondre aux besoins de financement des véhicules « propres », soit, selon la réglementation, les véhicules électriques et hybrides rechargeables émettant moins de 50g de CO2 par km ;
- Une offre de crédit à la consommation intitulée « Prêt vert » pour acquérir un véhicule électrique est proposée ;
- Des offres d'assurance Auto, dédiées aux véhicules « propres » (hybrides, électrique, GPL) avec un avantage tarifaire spécifique pour les véhicules électriques (jusqu'à -10%) et aux petits rouleurs (réduction jusqu'à 10% s'ils parcouruent moins de 8 000 kilomètres) ont été mises en marché ;
- Des offres d'assurance ont été déployées pour accompagner l'acquisition de moyens de « mobilités douces » (trottinette, vélo électrique, gyropode...) au sein du contrat Multirisque Habitation ;
- L'application « Conseils et Solutions Durables » propose aux clients un accompagnement complet : compréhension des évolutions réglementaires, identification des Zones à Faibles Émissions (ZFE), calcul de la vignette Crit'Air de son véhicule, estimation de l'impact carbone de ses déplacements via le simulateur de l'ADEME, identification des aides et subventions favorisant l'adoption d'une mobilité moins émissive, recherche d'un véhicule propre à l'achat ou sous forme locative, financement et assurance de ces véhicules.

Via des produits d'épargne dédiés

En proposant des produits d'épargne dont les ressources ont vocation à être affectées au financement de prêts locaux ayant un objectif de développement durable, la CEBPL permet à tous ses clients particuliers de prendre part efficacement à cet objectif commun.

Le dispositif de fléchage des produits d'épargne bancaire « Verts » permet de justifier l'affectation des fonds collectés sur le CSL Vert, vers des univers de financement contribuant à la transition énergétique et environnementale : rénovation énergétique, mobilité « bas-carbone », transition d'activité, énergies renouvelables ou constructions immobilières aux derniers standards de performance énergétique. Ce dispositif s'applique également aux 10% de fonds collectés sur le Livret de Développement Durable et Solidaire (LDDS).

[1] En 2023, le secteur des véhicules légers (particuliers et utilitaires) générait 87 MtCO2e, représentant 23,3% des émissions totales de gaz à effet de serre en France (source rapport Secten 2024).



CSL VERT
687 M€ D'ENCOURS

En 2024, la variation de l'encours d'épargne collectée sur le CSL vert représentait pour la CEBPL un montant de 132 millions d'euros, ce qui vient renforcer **l'encours du CSL vert valorisé à fin 2024 à 687 millions d'euros.**

L'offre d'épargne financière ESG distribuée par la CEBPL s'appuie sur un univers large et diversifié de fonds proposés par Natixis Investment Manager et les gestionnaires d'actifs du groupe. Les clients peuvent ainsi accéder à :

- Des produits qui permettent de promouvoir, entre autres, des caractéristiques environnementales et/ou sociales, pour autant que les sociétés dans lesquelles les investissements sont réalisés appliquent des pratiques de bonne gouvernance, à savoir l'intégration des critères ESG dans les décisions d'investissement (article 8 du règlement européen SFDR) ;
- Des produits financiers qui poursuivent un objectif d'investissement durable évalué au travers d'indicateurs (article 9 du règlement européen SFDR).

A fin 2024, l'encours sur les fonds commercialisés relevant de l'article 8 et de l'article 9 s'élève pour la CEBPL à 1 522 millions d'euros.



FONDS ARTICLE 8 ET 9
1 522 M€ D'ENCOURS

Accompagner les clients personnes morales dans l'adaptation de leur modèle d'affaires

Avec une offre de produits adaptés au contexte de transition pour clientèle entreprises

Pour accompagner ses clients dans la transition environnementale, et notamment climatique, une organisation permettant de mieux incarner le Green Business et d'animer une communauté de référents et experts locaux Green Business a été mise en place au sein de la CEBPL. Cette organisation permet de mettre à disposition l'expertise Transition environnementale de la CEBPL aux entreprises clientes en leur proposant des solutions adaptées dans les différents univers de besoins Transition Environnementale : Le conseil ESG, la production d'énergie renouvelable, la rénovation énergétique, la mobilité durable, la gestion de ressources comme l'eau ou encore les déchets.

Ainsi la CEBPL est en capacité de mettre en relation ses clients et ses prospects avec les meilleurs experts nationaux ou régionaux qui couvrent l'ensemble de ces univers de besoin. Depuis mars 2022, une démarche et une marque "Banquier de la Transition Environnementale" ont été lancées en CEBPL. Celle-ci s'inscrit dans l'engagement fort pris par la CEBPL d'être une Entreprise à Impact, pour être « Plus utile » aux clients et mieux les accompagner dans leurs enjeux de transition. Pour renforcer cette démarche, la CEBPL a décidé en juillet 2024 de créer la Direction de la Transition Environnementale (DTE) au sein de la Banque du Développement Régional pour accompagner la clientèle Personnes Morales. Cette équipe est composée de 3 personnes un directeur et deux chargés d'Affaires.

Notre démarche d'accompagnement des dirigeants et décideurs locaux s'appuie sur une approche volontariste, concrète et pragmatique qui repose sur :

INNOVATION	Apporter un éclairage différentiant et innovant dans notre rôle de banquier, avec une approche volontariste et positive, considérant que c'est la trajectoire qui est importante
IMPULSION	Impulser une démarche ESG chez nos clients en étant promoteur d'une démarche simple et efficace avec un état des lieux et une trajectoire à construire pour réduire l'impact de l'Entreprise
STRATÉGIE	Renforcer le dialogue stratégique avec les dirigeants et décideurs locaux à travers des échanges simples et conduits sur la base du dialogue ESG, cœur de la stratégie green de BPCE
CONSEIL TECHNIQUE	Apporter des solutions techniques concrètes en réponse à chaque univers de besoins identifiés et ce, sur l'ensemble des marchés de la BDR
MISE EN RELATION	Mettre nos clients en relation avec les meilleurs experts sélectionnés pour accompagner les actions ou la réalisation de leurs projets.

La cartographie des financements "Banquier de la Transition Environnementale" permet de communiquer par la preuve sur l'engagement environnemental.

La CEBPL est aussi membre de l'association Dirigeants Responsables de l'Ouest (DRO) qui fédère des dirigeants engagés et actifs qui partagent le même objectif : mettre la RSE au cœur de la stratégie de leurs entreprises.

Dans le cadre de l'accompagnement des entreprises clientes dans leur démarche de transition et de décarbonation, la CEBPL accélère la production de financements et développe la commercialisation du Prêt à Impact dédié aux PME, ETI et acteurs de l'économie sociale et solidaire. Le fonctionnement de ce prêt, dont la tarification est indexée sur les performances extra-financières du client, encourage les comportements vertueux et met en valeur les engagements RSE de ses clients. Le client choisit, avec le chargé d'affaires, un indicateur et un objectif parmi une liste proposée. A chaque date anniversaire du financement, si l'objectif est atteint, le client bénéficie d'une bonification. Dans le cas contraire c'est le taux d'intérêt contractuel qui s'applique, sans pénalité.

En 2024, 67 **Prêts à impact** ont été accordés par la CEBPL pour un montant de 146,5 millions d'euros. **L'encours au 31/12/2024 s'élève à 411,9 millions d'euros.**



Concernant les sujets de mobilité, plusieurs solutions permettent à la clientèle entreprise de réduire l'impact environnemental de leur parc automobile en favorisant les alternatives vertes. Ces dernières peuvent être financées en crédit-bail mobilier ou location longue durée (incluant conseils car policy, prestations écoconduite, gestion de parc connecté et autopartage).

La Direction de la Transition Environnementale au-delà de l'aspect business pur de son activité a aussi pour mission la montée en compétences des équipes commerciales (formations des métiers aux enjeux de durabilité, animations, interventions des partenaires experts). Ces dernières entretiennent un dialogue régulier avec leurs clients autour d'enjeux sectoriels spécifiques, notamment via l'organisation de webinaire de sensibilisation et la mise en relation avec des partenaires.

Pour aller encore plus loin, la CEBPL a créé, en 2024, le HUB des transitions : une nouvelle structure dédiée à l'accompagnement des dirigeants et élus locaux en réponse à leurs enjeux de transition.

Organisée en architecture ouverte, le HUB des transitions se différencie en s'appuyant sur un réseau de plus de 100 experts internes à la CEBPL et au Groupe BPCE, mais également externes grâce à des partenariats stratégiques de qualité. Un engagement fort pris auprès de ses clients qui consiste à les entourer des meilleurs experts, qu'ils soient internes ou externes, de leur offrir des solutions sur mesure adaptées et innovantes en fonction de leurs besoins spécifiques.

Chaque client du HUB des Transitions bénéficie d'une relation privilégiée avec son chargé d'affaires et un banquier conseil qui sont présents à ses côtés, à chaque étape, afin de coordonner cette approche personnalisée dans le recours aux expertises du HUB.

Le HUB des transitions accompagne les besoins dans toutes les transitions : patrimoniales, actionnariales, environnementales, économiques et technologiques.

Au 31 décembre 2024, 130 dirigeants ont déjà bénéficié de l'accompagnement du Hub des Transitions.

La Direction de la Transition Environnementale constitue la brique Environnementale du Hub.



Un autre exemple de financement emblématique sur la transition environnementale :

La CEBPL étend son champ d'action sur des projets d'infrastructures complexes et participe en tant que co-arrangeur au financement du projet PROXIMA. Il s'agit du premier opérateur ferroviaire français de trains à grande vitesse lancé en 2024 par Rachel Picard, ex directrice de Voyages SNCF et de Gares&Connexions et Tim Jackson, spécialiste du secteur ferroviaire et aérien, avec le soutien financier d'Antin Infrastructure Partners. L'entreprise offrira un service complémentaire à celui de la SNCF au profit du corridor Atlantique. Dans cette perspective, PROXIMA a signé un accord avec Alstom en vue de la fourniture de 12 rames offrant un haut niveau de performance énergétique ainsi qu'un confort amélioré. Entreprise à impact, la CEBPL entend poursuivre le financement de projets en faveur de la mobilité durable répondant ainsi aux besoins des territoires.

Avec un dialogue ESG dédié et permanent

La CEBPL propose un service de conseil en proximité avec un apport d'expertises pour intégrer les enjeux ESG dans la transition des modèles d'affaire de ses clients entreprises, quels que soit leurs tailles et secteurs économiques. Elle engage ainsi un dialogue permanent pour les accompagner dans leur transition environnementale et identifier les risques et opportunités relatifs à cette transition. Cette action s'appuie sur les « Dialogues ESG », l'exploitation des rapports et données extra-financières, ainsi que l'acquisition de données.

En 2024, la CEBPL a mené un dialogue ESG avec 59% de ses clients ETI actifs.

Contribuer au financement des projets d'énergies renouvelables sur les territoires

Le Groupe BPCE accompagne les entreprises du secteur des énergies renouvelables et finance des actifs de production d'énergies bas carbone via des financements de projets grâce à la complémentarité en termes d'expertises de ses différents métiers.

Pour les projets nécessitant des ressources financières de long terme, tels que le photovoltaïque, l'éolien, l'hydraulique, le biogaz ou la biomasse, la CEBPL dispose d'équipes d'ingénierie financière dédiées et peut aussi bénéficier du savoir-faire des métiers spécialisées du Groupe (Natixis et BPCE Energéco) notamment pour les dossiers qui présentent des spécificités technologiques particulières.

S'agissant du **financement des énergies renouvelables**, en 2024, le montant des financements accordés à des projets d'énergies renouvelables s'élève à 32 millions d'euros. **Ce qui porte l'encours de financement de l'énergie renouvelable à 185 millions d'euros.**



A titre d'exemple : La CEBPL a poursuivi en 2024 l'accompagnement du développement de son client SEE YOU SUN, spécialisé dans l'installation d'ombrières photovoltaïques sur les parkings d'entreprises et de collectivités, dont certains aménagements sont équipés de bornes de recharge pour véhicules électriques. Plus spécifiquement, la CEBPL (via HELIA) a arrangé un financement de 7 M€ pour le compte de SEE YOU SUN et la SEM MAYENNE dans le cadre de l'opération MAYENNE OMBRIERES, consistant en la construction de 21 centrales photovoltaïques sous ombrières de parking / boulodromes d'une puissance totale de 5 108 kWc. La CEBPL participe ainsi au développement des énergies renouvelables sur nos territoires.

Elle a également accompagné la Société ENERGIE TEAM, troisième exploitant éolien de l'hexagone, qui exploite actuellement 1,4 GW de puissance installée, ce qui représente plus de 2% de la production nationale d'électricité. Le montant du financement pour la part CEBPL est de 10,4 M€. Les centrales éoliennes sont situées en Mayenne, Sarthe, Maine et Loire et Loire Atlantique. Ce financement permettra une production électrique de 16 GWh/an soit la consommation électrique annuelle d'environ 7 250 habitants ligériens. La CEBPL est un acteur de la Transition Energétique de son territoire. Elle contribue à une production électrique locale consommée localement.

Indicateurs		31/12/2024		Contribution aux initiatives régionales et nationales en faveur de la croissance verte
Crédits Verts		Production (en M€)	Nombre	
Particuliers				
Rénovation énergétique	36,5	2 526		
Mobilité douce	15,7	881		
Personnes morales	162,6	274		
TOTAL - Crédits Verts	214,8	3 681		

- Participation aux forums et salons régionaux sur les énergies renouvelables.
- Partenariat sur des événementiels consacrés au développement durable et à la RSE.

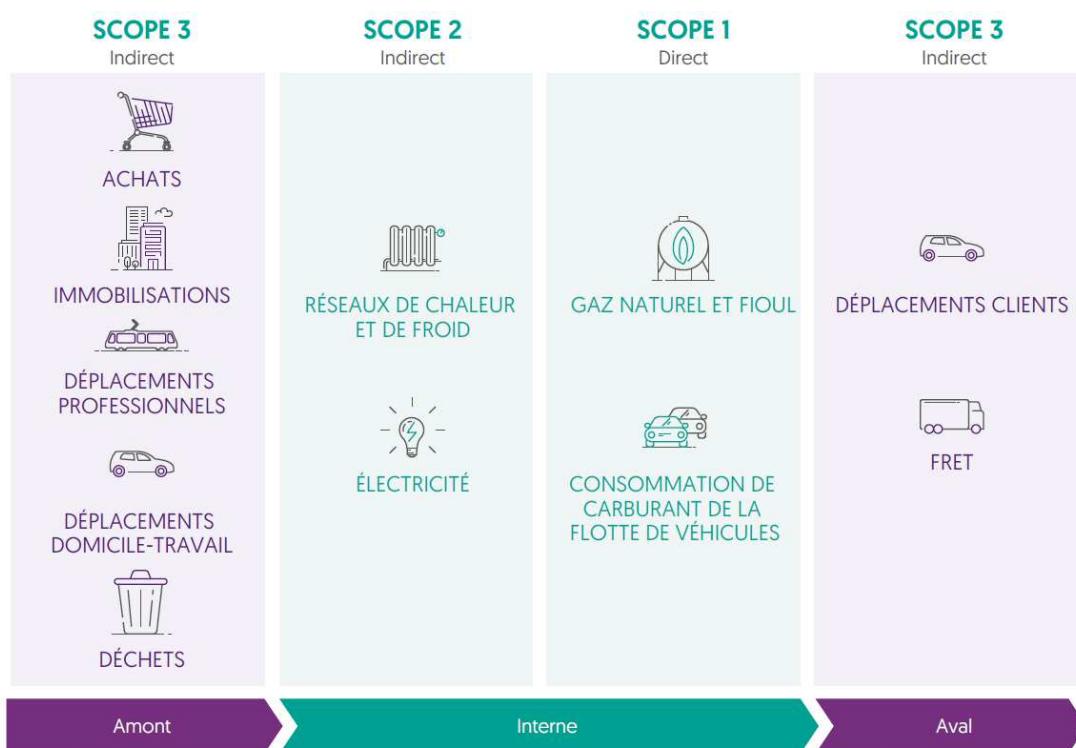
La DTE a notamment co-construit et animé avec les URIOPSS Bretagne et Pays de la Loire un webinaire sur le thème : la transition environnementale dans les Etablissements, comment initier la démarche et aller plus loin ?

La CEBPL a également été présente et partenaire de la 2ème édition du « Grand rendez-vous des engagés » sur Nantes. Cet évènement a rassemblé des entrepreneurs, entrepreneuses, PME, grandes entreprises et étudiants autour des enjeux de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et des solutions à mettre en place pour accélérer les transitions.

3.2. Empreinte propre de la CEBPL

Dans le prolongement d'une démarche de réduction de son empreinte propre déjà engagée depuis plusieurs années, la CEBPL s'inscrit dans la trajectoire de réduction des émissions de gaz à effet de serre (GES) du Groupe BPCE, avec un premier jalon de réduction de 6% entre 2023 et 2026 au niveau du Groupe BPCE. **La CEBPL s'était fixé un objectif de réduction de 10% de son empreinte propre entre 2019 et 2024. Cet objectif a été atteint, avec une baisse de 23%, l'empreinte propre passant de 19 427 tCO2e en 2019 à 14 999 tCO2e en 2024.**

Le périmètre des émissions de GES calculées au titre de l'empreinte propre est schématisé comme suit :



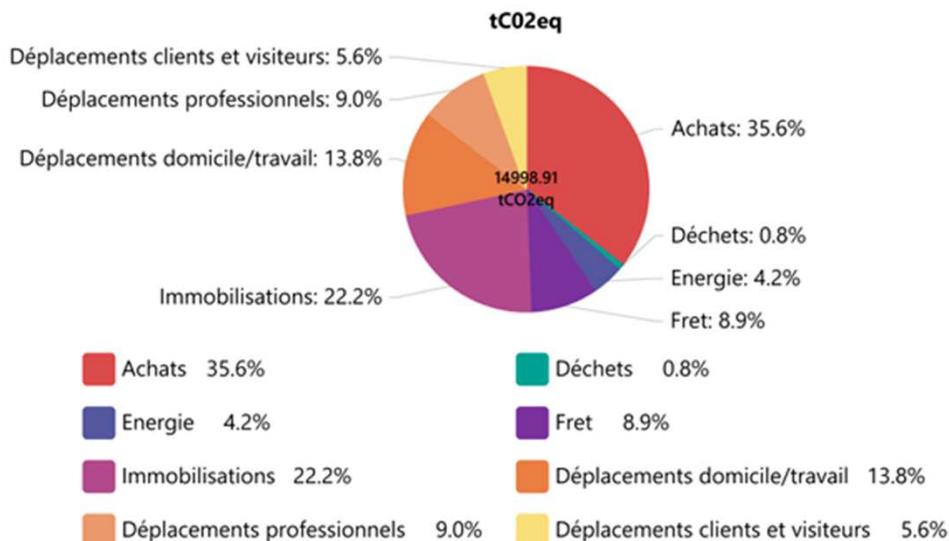
Le bilan total des émissions de GES de la CEBPL s'établit à 14 999 teqCO2 à fin 2024.

Il se décompose comme suit :

(en teqCO2)	31/12/2024	31/12/2023	Evolution (en %)
Total Emissions brutes de GES - Périmètre 1	825,68	836,80	-1,33%
Total Emissions brutes de GES - Périmètre 2	290,67	307,58	-5,50%
Total Emissions brutes de GES - Périmètre 3	13 882,56	13 719,43	+1,19%
Biens et services achetés	5 334,09	5 285,51	+0,92%
Biens d'investissement	3 335,08	3 529,34	-5,50%
Activités relevant des secteurs des combustibles et de l'énergie	367,12	377,11	-2,65%
Déchets produits lors de l'exploitation	118,53	195,78	-39,46%
Voyages d'affaires	494,49	521,57	-5,19%
Déplacements domicile-travail des salariés	2 069,08	1 816,06	+13,93%
Acheminement en aval	2 164,17	1 994,06	+8,53%
Emission totales de GES Empreinte propre	14 999	14 864	+0,91%

Dans ce tableau, les données ont été calculées selon la méthodologie de calcul des émissions relatives aux Biens et services achetés appliquée depuis 2019 afin de faciliter le suivi de la trajectoire du plan stratégique 2019-2024.

La CEBPL a élaboré un programme de réduction de son empreinte carbone ; les principaux leviers de réduction des émissions de GES identifiés sont les suivants :



Achats responsables

Les critères RSE sont intégrés dans chacune des étapes d'achats en évaluant la performance RSE des fournisseurs lors des consultations.

En 2024, BPCE Achats & Services a réalisé des formations portant sur les Achats Responsables, basées sur la norme ISO 20400, aux acheteurs intégrant la Filière.

Afin de faciliter la prise en compte de critères RSE dans les cahiers des charges, il a également été mis à disposition de la Filière Achats la cartographie des risques RSE de l'Afnor avec des critères RSE adaptés aux catégories d'achats. En complément, un plan d'action a été élaboré afin d'accroître le recours aux fournisseurs inclusifs.

Dans le cadre du prochain jalon de réduction de 6% de l'empreinte propre entre 2023 et 2026 au niveau du Groupe BPCE, une mesure plus fine des Achats de biens et services, qui constituent le poste le plus significatif d'émission de GES de l'empreinte propre de la CEBPL, sera appliquée ; cette mesure est basée sur seize catégories d'achats au lieu de deux actuellement. Cette évolution permettra de mieux piloter la décarbonation des biens et services achetés, en lien avec les fournisseurs.

Les actions de la CEBPL en matière d'achats responsables sont développées dans la partie 5 au paragraphe 3.

Immobilier

La CEBPL s'inscrit dans la stratégie d'approvisionnement énergétique du Groupe BPCE, au cœur du Programme entreprise responsable. Elle vise à assurer une stabilité de la fourniture d'énergie, une prévisibilité des prix et un verdissement de l'approvisionnement en tenant compte d'une part croissante des énergies renouvelables au sein d'un mix d'approvisionnement essentiellement décarboné, propre au territoire français.

La CEBPL a opté pour un contrat de fourniture d'électricité verte, électricité d'origine renouvelable permettant de disposer d'électricité d'origine 100% renouvelable.

Consciente des enjeux inhérents au changement climatique et à la pénurie énergétique, la CEBPL poursuit la mise en œuvre de différentes actions visant à :

- Inciter les collaborateurs à limiter leurs consommations d'énergie sur ses principaux sites ;
- Réduire sa consommation d'énergie et améliorer l'efficacité énergétique de ses bâtiments.

La CEBPL a déjà mise en place les actions suivantes :

- Utilisation d'une offre d'électricité 100% énergies renouvelables ;
- Domotique pour adapter la consommation d'énergie en fonction des usages ;
- Utilisation d'ampoules basse consommation ;
- Isolation de ses bâtiments ;
- Cession du parc énergivore.

L'acquisition de nouveau site fait l'objet d'une étude thermique pour évaluer la performance énergétique du bâti.

Lors de rénovation d'agence, le diagnostic de performance énergétique est pris en compte pour cibler les travaux et envisager la mise en place d'actions correctives, telles que : isolation des murs et du plafond, mise en place d'éclairage LED, installation de pompe à chaleur, ajout de mousseurs sur les robinets, changement de ballons d'eau chaude de 100L par 15L ou encore la suppression des chaudières au fioul.

La CEBPL profite également des campagnes de rénovation d'agences pour remplacer les enseignes lumineuses par des enseignes non lumineuses fabriquées à 60% de cosses de riz (déchet de l'industrie agroalimentaire). Ce matériau est recyclable à 100% afin que les déchets puissent être utilisés et réincorporés dans un nouveau produit. Les enseignes non lumineuses simplifient la procédure de recyclage des matières.

En 2024, la CEBPL a poursuivi sa stratégie de modernisation de son réseau commercial, en complément des initiatives liées aux ressources humaines. L'objectif était d'assurer des conditions homogènes et de qualité en matière de sécurité et d'accueil dans l'ensemble des agences.

Des investissements significatifs ont été réalisés durant l'exercice, notamment avec le lancement d'un nouveau concept d'agence dans une vingtaine d'établissements, parmi lesquels figurent Cesson-Sévigné, Dinan, Laval Pégase, Lorient, Aigrefeuille, Saint-Jean-de-Monts et La Roche-sur-Yon Nord.

La réduction de notre consommation énergétique repose principalement sur trois leviers :

- **Le pilotage et la mise en place d'actions sur les consommations :**

Le management de l'énergie en place en CEBPL, permet de définir des plans d'actions ciblés pour les agences les plus énergivores et d'évaluer l'efficacité des opérations réalisées. Ce pilotage s'appuie sur un dispositif de Gestion Technique de Bâtiments (GTB) installé sur chaque site, qui alerte en cas de consommation anormale d'eau et d'électricité. De plus, un système de surveillance des températures est en place pour signaler les écarts aux normes établies.

Les agences les plus énergivores ont été visitées pour identifier les dysfonctionnements et apporter des correctifs, tout en sensibilisant les collaborateurs aux écogestes.

En 2024, nous avons par exemple installé des films solaires sur les agences souffrant de chaleur dans l'objectif de limiter l'utilisation de la climatisation. Nous avons également mis en place des horloges sur les convecteurs électriques et remplacé les convecteurs vétustes si nécessaire.

En 2024, nous avons poursuivi notre communication mensuelle sur l'intranet pour sensibiliser tous les collaborateurs à la réduction énergétique. Concrètement, nous avons créé 124 plans d'action, réalisé 35 visites d'agences et envoyé 79 mails de sensibilisations pour encourager la réduction de notre consommation d'énergie.

- **Les actions sur les équipements :**

Les consignes de température sont réglées pour garantir un chauffage à 19°C et une climatisation à 26°C. Par la même occasion, les possibilités de réglage individuel ont été supprimées sur les matériels l'autorisant. De plus, les enseignes lumineuses ont été supprimées de nos agences. Depuis 2023, les nouvelles installations de chauffage type pompe à chaleur fonctionnent au gaz R32, gaz plus respectueux de l'environnement.

- **Les actions sur le bâti :**

L'optimisation foncière et des espaces demeure une priorité pour la CEBPL et ses sites administratifs. Les actions engagées permettent de réduire significativement les coûts d'exploitation en réduisant les surfaces et en intégrant des espaces moins énergivores.

Des aménagements sur les sites administratifs sont réalisés afin d'accéder au travail hybride, de beaux espaces adaptés aux différents modes de travail tout en optimisant les surfaces d'exploitation. La mise en œuvre du Flex-Office, après Angers et Cesson, s'est également concrétisée à Orvault, où les espaces de travail ont été transformés pour offrir des environnements variés et chaleureux, adaptés aux spécificités de chaque métier.

Les rénovations des agences ont prouvé leur efficacité, avec des réductions de consommation d'énergie allant de 40 à 50% après les travaux, contribuant ainsi à la diminution des émissions de CO₂.

Lors des consultations d'entreprises en vue des rénovations, certains lots techniques sont mutualisés pour simplifier le pilotage mais aussi pour limiter les déplacements sur des interventions de courte durée.

Lors des travaux de rénovation nous avons intégré dans notre cahier des charges l'utilisation de peintures biosourcées fabriquées à partir de résine végétale, donc renouvelable.

L'utilisation durable des ressources (eau, matières premières...)

Au travers du management de l'énergie initié en 2020 et des alertes GTB, tous les acteurs sont mobilisés pour réduire la consommation d'eau. Un article interne de sensibilisation spécifique a été envoyée aux collaborateurs.

La prévention et gestion de déchets

Depuis 2023, nous avons lancé un programme dynamique de collecte des mégots de cigarettes sur nos sites de Cesson Sévigné et Brest Eole. Ce programme vise à recycler ces déchets en matière plastique et mobilier urbain.

En 2024, nous avons élargi cette initiative en intégrant le site d'Orvault, renforçant ainsi notre engagement envers une gestion durable des déchets. À ce jour, la CEBPL a recyclé 8 kg de déchets mégots, contribuant à réduire la pollution causée par ces produits nocifs pour l'environnement.

Parallèlement, depuis juillet 2024, nous avons confié la revalorisation des biodéchets de notre site d'Orvault à l'entreprise Les Alchimistes. Cette collaboration a permis de trier 765 kg de biodéchets, générant ainsi 138 kg de compost.

Gestion de la biodiversité

La CEBPL s'engage en faveur de la préservation de la biodiversité, en intégrant des pratiques écoresponsables dans la gestion des espaces verts. Nous sommes convaincus que chaque geste compte et que des actions concrètes peuvent avoir un impact positif sur notre environnement.

Parmi nos initiatives, nous avons mis en place le désherbage manuel, une méthode respectueuse de la flore locale. Cette approche nous permet de réduire l'utilisation de produits chimiques, tout en préservant les espèces végétales indigènes qui contribuent à l'équilibre des écosystèmes. En éliminant les mauvaises herbes à la main, nous favorisons également la santé du sol et encourageons la croissance des plantes bénéfiques.

Nous avons mis en place une pratique de tonte raisonnée en utilisant une tondeuse « mulching ». Cette méthode présente plusieurs avantages : l'herbe hachée fertilise le gazon, agit comme un paillis protecteur contre la sécheresse et constitue un engrais naturel.

En ajustant la fréquence et la hauteur de la tonte, nous veillons à ne pas perturber les habitats naturels des insectes et des petits animaux. Cela permet de créer des refuges pour la faune et de favoriser la diversité des espèces présentes sur nos sites.

La taille des haies est réalisée avec une attention particulière, en respectant les périodes de nidification des oiseaux. Nous croyons fermement que la protection des habitats naturels est essentielle pour le maintien des populations d'oiseaux et d'autres espèces animales. En planifiant nos interventions, nous contribuons à la pérennité de la faune locale et à la préservation de la biodiversité.

Enfin, nous avons lancé un programme de plantation de fleurs, visant à enrichir nos espaces avec des espèces mellifères et locales. Ces plantations jouent un rôle crucial en attirant les polliniseurs, tels que les abeilles et les papillons, qui sont indispensables à la pollinisation des plantes et à la santé des écosystèmes.

Numérique

Développement d'applications plus économies, prolongation de la durée de vie des équipements, amélioration de l'efficacité énergétique des data centers, formation aux gestes écoresponsables : de multiples actions sont engagées pour mettre en place un écosystème numérique plus responsable en s'appuyant sur des techniques de développement d'applications plus économies, de prolongation de la durée de vie des équipements, d'amélioration de l'efficacité énergétique des data centers et de sensibilisation de tous les collaborateurs du groupe aux gestes écoresponsables. Le référencement de l'empreinte carbone des équipements a également été mis en place.

Pour promouvoir un numérique responsable et durable, la CEBPL investit et se mobilise autour 6 initiatives mises en place en 2024 :

Semaine Numérique Responsable

Nous participons à la Semaine du Numérique Responsable, un événement clé pour sensibiliser tous les collaborateurs aux enjeux environnementaux liés à notre utilisation des technologies. À travers une communication interne, nous encouragerons des pratiques numériques plus durables et responsables. Le Digital CleanUp Day est le point majeur de cette semaine permettant de prendre conscience de notre stockage numérique tant sur les emails que sur les documents.

Fin des imprimantes individuelles

L'une de nos mesures phares a été la suppression des imprimantes individuelles. Cette décision s'inscrit dans notre volonté de réduire notre empreinte écologique. Grâce à cette action, nous réalisons des économies d'énergie significatives, et avons diminué le renouvellement matériel afin de réduire la production de déchets. Il est essentiel de noter que l'impact environnemental du matériel IT est principalement lié à sa production, et cette initiative contribuera à atténuer cet effet. Il faut savoir que la consommation des Imprimantes enlevées en veille est égale à 6Wh soit 120 000 kWh. Cela correspond à l'économie de consommation d'environ 50 personnes par an.

Remplacement des PC fixes par des ordinateurs portables

Dans le cadre de notre stratégie de modernisation, nous remplaçons les ordinateurs fixes par des ordinateurs portables.

Ce changement vise non seulement à réduire notre consommation d'énergie, mais également à offrir plus de flexibilité à nos équipes, favorisant ainsi la mobilité et une pleine utilisation des environnements de travail souvent devenus flex. Le parc des ordinateurs a ainsi une nouvelle fois fortement baissés pour arriver à un ratio très proche d'un PC pour un collaborateur.

Suppression des téléphones physiques

Nous avons mis également un terme à l'utilisation des téléphones physiques, optant pour des solutions de communication basées sur la téléphonie via internet soit la softphonie. Cette initiative nous permet de diminuer notre impact environnemental tout en réduisant les coûts associés à la gestion des appareils physiques. Il faut savoir que la consommation des téléphones fixes enlevées en veille est égale à 6Wh soit 150 000 kWh. Cela correspond à l'économie de consommation d'environ 70 personnes par an.

Économie d'énergie

Nous avons continué à mettre en œuvre des mesures pour réduire notre consommation d'énergie à tous les niveaux de l'entreprise. Cela inclut l'optimisation de nos infrastructures IT et la promotion de pratiques d'économie d'énergie au sein de nos équipes comme la mise en veille des PC après 10 min d'inactivité.

Suppression de Skype

Enfin, nous avons décidé de supprimer l'utilisation de Skype afin de centraliser nos outils de communication sur une seul outil TEAMS. Cette démarche vise à réduire notre dépendance à des services énergivores et à améliorer l'efficacité de nos opérations.

Ces initiatives témoignent de notre engagement envers un avenir numérique plus durable. En 2025, nous continuerons à travailler activement pour réduire notre impact environnemental tout en soutenant un environnement de travail efficace et adapté aux besoins de nos collaborateurs. Ensemble, nous pouvons faire une différence significative pour notre entreprise et pour la planète. Le projet majeur identifié est la création d'un EcoScore pour chaque application privative mis à disposition à l'ensemble des collaborateurs de la CEBPL. Notre but : avoir une IT la plus agile, durable et frugale possible.

Mobilité

Les transports professionnels sont l'un des postes les plus importants en matière d'émission de gaz à effet de serre et de consommation d'énergie. Au total, en 2024, les déplacements professionnels en voiture ont représenté 317 600 litres de carburant. Par ailleurs, le Gramme de CO₂ moyen par km (étiquette constructeur) des voitures de fonction et de service est de 101g/km en 2024.

Une charte des mobilités est à disposition de l'ensemble des collaborateurs pour leur permettre d'adopter les bons réflexes lors de leurs déplacements professionnels ou domicile travail. Des témoignages de collaborateurs utilisant des mobilités douces ont été diffusés à l'ensemble des salariés de la CEBPL pour partager leurs bonnes pratiques lors de la semaine de la mobilité douce.

La CEBPL continue de renouveler sa flotte de véhicules en intégrant des modèles moins émissifs. Actuellement, ces véhicules représentent 20% de notre flotte totale. Elle participe également au groupe de travail dédié à l'électrification de la flotte automobile initié au 4ème trimestre 2024. Il s'agit ici de travailler sur trois chantiers spécifiques : la stratégie RH et l'accompagnement des collaborateurs au changement, le catalogue des véhicules, et le business model de la recharge.

L'objectif principal est de réaliser un diagnostic des usages, afin d'adapter au plus juste les véhicules, et leur mode de recharge. Les résultats de cette étude pourront permettre à chaque entreprise du groupe d'adapter sa politique RH et son parc automobile.

De plus, la CEBPL encourage ses collaborateurs à pratiquer le covoiturage pour leurs trajets professionnels. Nous disposons d'un service d'autopartage qui facilite le covoiturage grâce à un espace de réservation en ligne sur nos sites d'Orvault et de Cesson. En 2024, plus de 1 400 réservations ont été effectuées, dont 300 pour des voitures électriques et 200 pour des vélos électriques. Une navette 100% électrique a également été mise à disposition des collaborateurs de la CEBPL pour faciliter des trajets éco responsable entre les sites de Cesson et d'Orvault.

Enfin, en 2024, les sites administratifs d'Orvault et de Cesson sont équipés de 25 points de recharge pour véhicules électriques (IRVE).

3.3. Indicateur de la Taxonomie européenne (GAR)

La CEBPL publie volontairement le Green Asset ratio dont le calcul est fondé sur le cadre réglementaire décrit ci-après.

■ 3.3.1 Cadre réglementaire

Afin de favoriser les investissements durables, le règlement UE 2020/852 du 18 juin 2020 (règlement Taxonomie) a établi un système de classification commun à l'Union européenne permettant d'identifier les activités économiques considérées comme durables sur le plan environnemental.

Une activité est considérée comme « éligible » à la Taxonomie si elle est incluse dans la liste évolutive de la Commission européenne. Il s'agit d'activités susceptibles d'apporter une contribution substantielle à au moins l'un des six objectifs environnementaux suivants :

- L'atténuation du changement climatique ;
- L'adaptation au changement climatique ;
- L'utilisation durable et la protection des ressources aquatiques et marines ;
- La transition vers une économie circulaire ;
- La prévention et la réduction de la pollution ;
- La protection et la restauration de la biodiversité et des écosystèmes.

Pour être effectivement considérée comme durable sur le plan environnemental, une activité éligible doit être « alignée » sur la Taxonomie, c'est-à-dire qu'elle doit respecter les trois conditions cumulatives suivantes :

- Démontrer sa contribution substantielle à l'un des six objectifs environnementaux conformément aux critères d'examen techniques définis dans les actes délégués ;
- Démontrer qu'elle ne cause pas de préjudice important à aucun des autres objectifs environnementaux (Do Not Significant Harm ou DNSH) conformément aux critères d'examen techniques définis dans les actes délégués ;
- Être exercée dans le respect des garanties minimales sociales prévues dans le règlement (i.e. dans le respect des droits sociaux garantis par le droit international).

Les critères techniques à respecter pour documenter le caractère durable sur le plan environnemental d'une activité sont fixés au moyen d'actes délégués, en particulier, le règlement délégué sur le Climat du 4 juin 2021 (2021/2139), amendé une première fois par le règlement délégué 2022/1214, puis par le règlement délégué 2023/2485 publié en juin 2023 et le règlement délégué Environnement du 27 juin 2023 (2023/2486), entré en vigueur le 1er janvier 2024.

La réglementation Taxonomie prévoit une entrée en application progressive des exigences de transparence d'information selon les acteurs économiques. La CEBPL, en tant qu'entreprise du secteur financier, publie avec une année de décalage par rapport aux entreprises non financières.

Ce principe permet aux entreprises financières d'utiliser les données d'éligibilité et d'alignement communiquées par les contreparties elles-mêmes soumises à ces exigences de publication (contreparties soumises à la CSRD) afin de pondérer leurs investissements, financements et autres expositions.

La CEBPL publie les informations à fournir applicables aux entreprises financières – établissements de crédit.

Hypothèses retenues et limitations existantes dans la préparation et la collecte des informations

Les principales hypothèses utilisées pour déterminer l'alignement des actifs éligibles dans le cadre du ratio d'actifs verts (GAR) sont les suivantes :

Pour les prêts immobiliers aux ménages, l'alignement se fonde sur :

- 1) l'analyse de la performance énergétique des biens au travers du DPE ou du respect de réglementations thermiques pour les biens neufs (RT2012 et RE2020) afin de mesurer la contribution substantielle ;
- 2) une analyse des risques physiques, incluant uniquement l'aléa « inondation » afin de vérifier que les critères du DNSH adaptation sont respectés : tout crédit portant sur un bien exposé à un risque physique significatif est ainsi considéré comme non aligné à la taxonomie ;
- 3) les minimums sociaux sont réputés respectés pour tous les biens construits en France et en Europe compte tenu des lois et réglementations en vigueur dans ces pays.

L'alignement des actifs éligibles suivants n'a pas fait l'objet d'analyse : prêts à la rénovation ou financement de véhicules moteurs avec des particuliers ainsi que les financements affectés avec des contreparties CSRD. Ces actifs sont donc de facto qualifiés comme non alignés à la taxonomie.

■ 3.3.2 GAR obligatoire

Indicateur principal – GAR (Green Asset Ratio)

Le GAR de la CEBPL établi au 31 décembre 2024 comporte les données d'alignement à la taxonomie et recense pour la première fois les informations d'alignement aux 2 objectifs environnementaux climatiques (Atténuation et Adaptation) des entreprises financières. Les données sur des actifs alignés à l'objectif d'Adaptation au changement climatique sont publiées dès lors qu'elles sont disponibles sur Bloomberg.

Les informations concernant l'éligibilité aux quatre objectifs autres que climatiques (utilisation durable et protection des ressources aquatiques et marines, transition vers une économie circulaire, prévention et réduction de la pollution, protection et restauration de la biodiversité et des écosystèmes) reposent sur les données publiées par les entreprises non financières, qui ont publié ces informations pour la première fois au 31 décembre 2023. Ainsi, au 31 décembre 2024, ces informations sont communiquées par la CEBPL et les colonnes des tableaux réglementaires portant sur ces informations sont présentées.

Le principal indicateur applicable aux établissements de crédit est le Green Asset Ratio (GAR). Formulé en pourcentage, il indique la part des actifs qui financent ou sont investis dans des activités économiques alignées sur la taxonomie par rapport au total des actifs couverts.

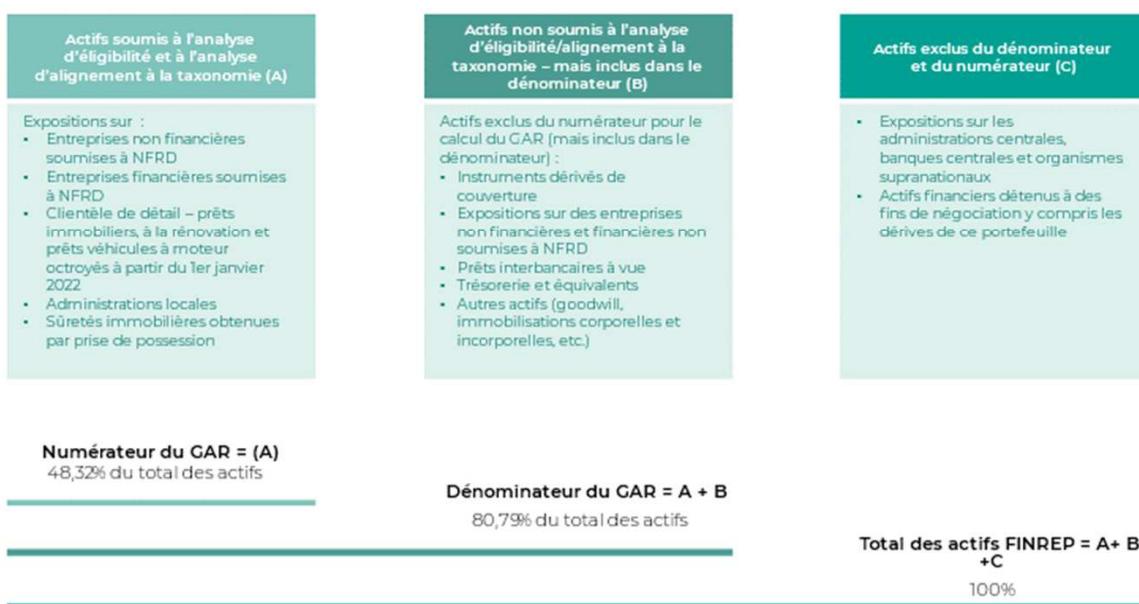
Périmètre des actifs financiers soumis à l'analyse d'éligibilité et d'alignement

Sur la base du périmètre prudentiel établi conformément à la réglementation FINREP, les participations dans les entreprises d'assurance contrôlées par la CEBPL sont consolidées suivant la méthode de la mise en équivalence, les actifs sont présentés pour leur valeur brute, c'est-à-dire avant dépréciation, provision et amortissement.

L'analyse d'éligibilité et d'alignement s'applique sur un périmètre d'actifs déterminé à la suite d'une série d'exclusions précisées par la réglementation :

Indicateurs de la taxonomie européenne sur les activités durables

La composition du Green Asset Ratio (GAR)



Les expositions ci-dessus soumises à analyse d'éligibilité et d'alignement comprennent ainsi des actifs présentés au bilan parmi les catégories comptables suivantes :

- actifs financiers au coût amorti, actifs financiers évalués à la juste valeur par capitaux propres, actifs financiers désignés comme évalués à la juste valeur par le biais du compte de résultat et actifs financiers détenus à des fins autres que de négociation obligatoirement évaluée à la juste valeur par le biais du compte de résultat ;
- participations dans des filiales co-entreprises et entreprises associées (les entreprises d'assurance contrôlées étant présentées suivant une méthode de consolidation par mise en équivalence pour la présentation du périmètre prudentiel) ;
- immobilisations, en ce qui concerne les sûretés immobilières obtenues par prise de possession.

Méthodologie retenue

Suivant les principes de la réglementation, l'éligibilité et l'alignement des encours des actifs soumis à analyse d'éligibilité et d'alignement sont déterminés :

Pour les contreparties financières et non financières soumises à la réglementation CSRD, telles qu'identifiées à partir de la base de données fournie par Bloomberg :

- pour les financements non affectés, en appliquant au montant brut des encours les taux d'alignement et d'éligibilité à la taxonomie (base ICP Chiffres d'affaires et base ICP CapEx) disponibles dans Bloomberg, ces données correspondent aux indicateurs publiés par ces contreparties l'année précédente (déterminés conformément aux critères des règlements délégués Climat et Environnement). BPCE utilise uniquement les données Bloomberg correspondant aux données exactes de la contrepartie. BPCE n'utilise en revanche pas les données estimées de Bloomberg. Enfin, en l'absence de données disponibles distinguant les taux d'éligibilité et d'alignement par objectif environnemental, le choix a été fait de les affecter à l'objectif atténuation du changement climatique,
- pour les financements affectés, il convient d'analyser les critères de la taxonomie tels que définis par la Commission européenne sur la base des informations communiquées par les contreparties. Pour l'exercice 2024, la CEBPL n'a pas mené ces analyses *ad hoc*.

L'éligibilité et l'alignement ont été mesurées uniquement à partir des données disponibles dans Bloomberg. Ces données ne sont pas toujours exhaustives en particulier pour les données relatives à l'alignement des entreprises financières. Le ratio d'alignement de la Caisse d'Epargne est pénalisé par ce manque de données.

Pour la clientèle de détail (ou ménages) :

- les encours soumis à analyse sont : les prêts garantis par un bien immobilier résidentiel (y compris prêts cautionnés) ; les prêts à la rénovation ainsi que les prêts pour véhicules à moteur accordés à compter du 1er janvier 2022.
- l'alignement des prêts garantis par un bien immobilier résidentiel (ou cautionnés) est déterminé au regard des critères fixés par la réglementation et des interprétations admises par la Place. La contribution substantielle au premier objectif de la taxonomie d'atténuation du changement climatique est documentée au regard des critères suivants :
- biens financés dont la consommation d'énergie primaire est inférieure à 135 kWh/m² par an (correspond aux biens ayant un Diagnostic de Performance Énergétique DPE noté A, B et pour partie C). La CEBPL part d'une approche méthodologique où la collecte des données DPE de prêts garantis par des biens immobiliers s'appuie sur les DPE collectés auprès des clients, complétée des DPE fournis par le CSTB (Centre Scientifique et Technique du Bâtiment) et collectés dans la base de données de l'ADEME pour les logements individuels pour lesquels la Caisse d'Epargne a une certitude sur l'adresse du bien financé. Pour les logements collectifs, en l'absence de DPE clients émis après 2021, la CEBPL aux DPE calculés par le CSTB, conformément à la réforme de 2021, à partir des caractéristiques des bâtiments concernés et de la notation de ses différents lots,
- à défaut de disponibilité de DPE pour les financements de biens à construire, la CEBPL détermine la consommation d'énergie primaire en retenant les normes de construction applicables (réglementation RT 2012 applicable aux constructions entre le 1er janvier 2013 et le 31 décembre 2020 et RE 2020 applicable aux constructions à compter du 1er janvier 2022). En l'absence d'information sur la date de dépôt du permis de construire des biens financés, la CEBPL réalise son identification à partir de la date d'octroi du financement en appliquant une marge de deux années. Pour l'année de construction 2021, en l'absence d'information, aucune exposition n'a été considérée comme alignée.

L'analyse d'alignement aux critères de la taxonomie doit ensuite être complétée des critères techniques permettant de démontrer que l'activité ne porte pas de préjudice important aux autres objectifs de la taxonomie (critère DNSH) :

- pour les prêts immobiliers de la clientèle de détail, cette analyse repose sur l'analyse du risque physique. Le risque physique aigu « inondation » a été évalué comme le plus matériel au regard du portefeuille de la CEBPL. Les biens présentant le plus haut niveau de risque inondation sont ainsi exclus pour déterminer l'alignement des prêts immobiliers. Le risque d'inondation lié à l'habitat a été qualifié sur des territoires dits « NUTS (nomenclature des unités territoriales statistiques) élevé » conformément à un classement de la Banque centrale européenne des risques d'inondation aigus. Ainsi, dès lors qu'un risque d'inondation élevé a été identifié pour un bien financé, l'encours correspondant ne sera pas retenu comme aligné bien qu'il respecte les critères de performance énergétique décrit ci-dessus.

L'analyse d'alignement doit également vérifier le respect des garanties minimales sociales. Pour les prêts immobiliers aux ménages ce critère n'a pas été vérifié pour chacun des prêts.

La CEBPL considère que le respect des garanties minimales sociales est vérifié pour les prêts immobiliers dès lors que les biens financés se situent en France ou dans l'Espace économique européen (EEE). Cette position repose sur un cadre juridique où des directives européennes et des lois nationales garantissent des droits sociaux fondamentaux, notamment en matière de conditions de travail et de protection sociale. En France, le Code du travail établit des normes claires qui assurent des protections aux travailleurs et aux ménages.

L'analyse d'alignement des prêts à la rénovation n'a pas été réalisée en l'absence de données disponibles pour documenter le respect des critères de la taxonomie.

L'analyse d'alignement des prêts pour véhicules à moteur n'a pas été réalisée en l'absence de données disponibles (émission de CO₂/km).

Pour les administrations locales :

- les financements de logement sont considérés comme éligibles. Ne s'agissant pas d'une activité de promotion immobilière, l'analyse d'alignement doit être réalisée, lorsqu'il est possible d'établir un lien entre le financement et le bien financé, de manière identique à celle indiquée ci-dessus pour le financement de biens immobiliers auprès de la clientèle de détail. Toutefois, pour des contraintes opérationnelles l'alignement n'a pas pu être mesuré cette année,
- pour les autres financements, en l'absence de données d'analyse disponibles aucun encours n'a été considéré ni éligible ni aligné ;

Les sûretés immobilières obtenues par prise de possession n'ont pas été analysées au regard de leurs montants non matériels.

■ 3.3.2 Synthèse du GAR obligatoire

GAR - Synthèse	Montant en M€	% total des actifs	% total actifs du GAR (dénominateur)
Total des actifs	46 370	100,00%	
Actifs n'entrant pas dans le calcul du GAR	8 907	19,21%	
Total des actifs du GAR	37 463	80,79%	100,00%
Actifs exclus du numérateur pour le calcul du GAR (mais inclus dans le dénominateur)	15 056	32,47%	40,19%
GAR – Actifs couverts par le numérateur et le dénominateur: actifs soumis à analyse d'éligibilité et d'alignement (base Chiffre d'affaires des contreparties CSRD)	22 407	48,32%	59,81%
Dont vers des secteurs pertinents pour la taxonomie (éligibles à la taxonomie)	16 764		44,75%
 Dont durables sur le plan environnemental (alignés à la taxonomie) (base CapEx des contreparties CSRD)	 1 727	 4,61%	
Dont vers des secteurs pertinents pour la taxonomie (éligibles à la taxonomie)	16 841		44,95%
 Dont durables sur le plan environnemental (alignés à la taxonomie)	 1 757	 4,69%	

Détail du GAR – base Chiffre d'affaires

Détail du GAR - Chiffres d'affaires	En millions d'euros			En % du total des encours	
	Encours	dont éligibles	dont alignés	dont éligibles	dont alignés
GAR – Actifs couverts par le numérateur et le dénominateur: actifs soumis à analyse d'éligibilité et d'alignement	22 407	16 764	1 727	44,75%	4,61%
Dont expositions sur:					
- entreprises financières soumises à CSRD	662	-	-	0,00%	0,00%
- entreprises non financières soumises à CSRD	475	66	34	0,18%	0,09%
- ménages	19 394	16 454	1 693	43,92%	4,52%
- financement d'administrations locales	1 877	244	0	0,65%	0,00%
- sûretés obtenues par saisie: biens immobiliers résidentiels et commerciaux	-	0	0	0,00%	0,00%

Détail du GAR – base CapEx

Détail du GAR - CapEx	En millions d'euros			En % du total des encours	
	Encours	dont éligibles	dont alignés	dont éligibles	dont alignés
GAR – Actifs couverts par le numérateur et le dénominateur: actifs soumis à analyse d'éligibilité et d'alignement	22 407	16 841	1 757	44,95%	4,69%
Dont expositions sur:					
- entreprises financières soumises à CSRD	662	-	-	0,00%	0,00%
- entreprises non financières soumises à CSRD	475	143	64	0,38%	0,17%
- ménages	19 394	16 454	1 693	43,92%	4,52%
- financement d'administrations locales	1 877	244	0	0,65%	0,00%
- sûretés obtenues par saisie: biens immobiliers résidentiels et commerciaux	-	0	0	0,00%	0,00%

Indicateurs hors bilan : garanties financières données et actifs sous gestion

Principes

Depuis le 31 décembre 2023, conformément à la section 1.2.2. de l'annexe V du règlement délégué 2021/2178, les établissements de crédit publient des indicateurs complémentaires sur les expositions non comptabilisées à l'actif du bilan relatives :

- aux garanties financières accordées ;
- aux actifs sous gestion.

Méthodologie retenue

La méthodologie de calcul des ICP (Indicateur Clé de Performance) garanties financières données et ICP actifs sous-gestion consiste à appliquer aux expositions les taux d'éligibilité et d'alignement des contreparties soumises à la CSRD.

■ 3.3.4 Synthèse des ICP de hors bilan

Détail du GAR sur les expositions hors bilan – Chiffre d'affaires

Détail du Hors bilan - Chiffre d'affaires	En millions d'euros			En % du total des actifs	
	Encours	dont éligibles	dont alignés	dont éligibles	dont alignés
Garanties financières	1 097	26	8	2,40%	0,76%
Actifs sous gestion				#VALEUR!	#VALEUR!

Détail du GAR sur les expositions hors bilan – CapEx

Détail du Hors Bilan - CapEx	En millions d'euros			En % du total des actifs	
	Encours	dont éligibles	dont alignés	dont éligibles	dont alignés
Garanties financières	1 097	19	4	1,70%	0,33%
Actifs sous gestion				#VALEUR!	#VALEUR!

Activités liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile

Principes

Des informations complémentaires sont requises pour les entreprises qui exercent, financent ou sont exposées aux activités spécifiques liées à l'énergie nucléaire et au gaz fossile (règlement délégué 2022/1214). Le format tabulaire est imposé par la réglementation. Celle-ci demande la publication de ces tableaux, pour chaque ICP applicable.

Au 31 décembre 2024, la CEBPL présente ces informations pour l'ICP principal – le GAR établit en stock, une fois sur la base de l'ICP Chiffre d'affaires des contreparties et une fois sur la base de l'ICP CapEx des contreparties. Cinq tableaux doivent être communiqués.

Ces informations ne sont en revanche pas présentées pour le GAR en vision flux, ainsi que pour les ICP de hors bilan : garanties financières données et actifs sous gestion.

Méthodologie retenue

La publication du modèle 1 est obligatoire. Ce modèle permet d'identifier les activités spécifiques du secteur du gaz et du nucléaire visées par l'acte délégué 2022/1214 du règlement Taxonomie.

Ligne	Activités liées à l'énergie nucléaire	
1.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de recherche, de développement, de démonstration et de déploiement d'installations innovantes de production d'électricité à partir de processus nucléaires avec un minimum de déchets issus du cycle du combustible.	NON
2.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction et d'exploitation sûre de nouvelles installations nucléaires de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, y compris leurs mises à niveau de sûreté, utilisant les meilleures technologies disponibles.	NON
3.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités d'exploitation sûre d'installations nucléaires existantes de production d'électricité ou de chaleur industrielle, notamment à des fins de chauffage urbain ou aux fins de procédés industriels tels que la production d'hydrogène, à partir d'énergie nucléaire, y compris leurs mises à niveau de sûreté.	NON
Activités liées au gaz fossile		
4.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction ou d'exploitation d'installations de production d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
5.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état et d'exploitation d'installations de production combinée de chaleur/froid et d'électricité à partir de combustibles fossiles gazeux.	NON
6.	L'entreprise exerce, finance ou est exposée à des activités de construction, de remise en état ou d'exploitation d'installations de production de chaleur qui produisent de la chaleur/du froid à partir de combustibles fossiles gazeux	NON



04

Effectifs de l'entreprise

- 1. Droits de l'homme
- 2. Dialogue social et conditions de travail
- 3. Egalité des chances et lutte contre les discriminations
- 4. Attractivité et développement des compétences

4.1. Droits de l'Homme

La CEBPL s'inscrit dans les engagements du Groupe BPCE pour le respect et la promotion des droits humains, qui constituent un des socles fondamentaux de l'exercice de sa responsabilité sociétale d'entreprise.

Le Groupe BPCE est signataire du Pacte Mondial des Nations Unies et adhère à ses « Dix principes » dont les deux afférents aux Droits de l'Homme et s'attache à appliquer les principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme définis dans le cadre de référence « Protéger, respecter et réparer » des Nations Unies.

Le Groupe BPCE porte une attention particulière à la prévention des atteintes graves aux droits humains, tant dans le cadre de son fonctionnement interne que pour les risques directement liés à ses achats et à ses produits et services (cf. Charte des droits humains du Groupe BPCE)¹.

La CEBPL décline le Code de conduite et d'éthique² du Groupe BPCE, qui présente sous forme de « Principes » ses convictions et engagements, dont « Promouvoir le respect des droits de l'homme dans toutes nos activités ».

La CEBPL, à travers sa politique de ressources humaines engagée et responsable, respecte les droits et la dignité de ses collaborateurs. En particulier, elle :

- s'attache à créer un environnement inclusif, respectueux, sans distinction ni discrimination, qui favorise le bien-être de ses collaborateurs et offre une rémunération valorisant l'engagement des collaborateurs ;
- s'assure de la mise en place d'un dispositif adéquat de prévention et de protection pour garantir la santé et la sécurité au travail et s'engage à protéger la vie privée de ses collaborateurs et la confidentialité de leurs données conformément à la réglementation applicable ;
- respecte les droits de ses collaborateurs à la liberté d'association et à la négociation collective.

Les collaborateurs de la CEBPL doivent, dans le cadre de leur activité professionnelle, appliquer et respecter les droits de l'Homme, conformément au Code de conduite et d'éthique.

[1][241007-charte-droits-humains-groupe-dles.pdf](https://www.groupebpce.com/app/uploads/2024/02/Charte-des-droits-humains-du-groupe-BPCE.pdf)

[2]<https://www.groupebpce.com/app/uploads/2024/02/Code-conduite-ethique-FR-2.pdf>

4.2. Dialogue social et conditions de travail

■ 4.2.1 Dialogue social

La CEBPL s'engage à maintenir un dialogue ouvert, transparent et constructif contribuant à la mise en œuvre de sa stratégie et à la performance de ses activités. Ce dialogue social favorise l'adhésion des partenaires sociaux et des collaborateurs dans le déploiement des politiques sociales. Le dialogue social repose sur des échanges réguliers notamment avec les représentants du personnel et les organisations syndicales représentatives, acteurs clés du bon fonctionnement de l'entreprise.

Le dialogue social se traduit à travers des accords de Groupe applicables aux différentes entités le composant, tels que :

- L'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et compétences GEPP de 2022
- L'accord relatif au parcours des salariés mandatés de 2022

La CEBPL met ainsi en œuvre la négociation d'un ensemble d'accords fixant le socle de la politique sociale de son entreprise visant à renforcer l'engagement et la performance des collaborateurs. Les accords peuvent compléter les accords de la Branche Caisse d'Epargne tels que :

- L'accord relatif à la formation professionnelle signé au niveau de la Branche Caisse d'Epargne
- L'accord handicap signé au niveau de la Branche Caisse d'Epargne
- L'accord sur la Qualité de vie et les conditions de travail signé au niveau de la Branche Caisse d'Epargne
- L'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé au niveau de la Branche Caisse d'Epargne
- L'accord sur la carrière des salariés signé au niveau de la Branche Caisse d'Epargne
- L'accord sur les classifications

Pour la CEBPL, l'implication des collaborateurs passe également par le dialogue social. Deux accords collectifs locaux ont été signés en 2024 :

- Accord NAO (Négociation annuelle obligatoire)
- Avenant au règlement PEE (Plan épargne entreprise)

En 2024, le taux de salariés couverts par des conventions collectives est de 100% et le taux de couverture « dialogue social » de 100%.

■ 4.2.2 Rémunération et protection des données

Politique de rémunération

La politique de rémunération de la CEBPL est structurée pour favoriser l'engagement des collaborateurs sur le long terme et renforcer l'attractivité de l'entreprise. Elle reflète la performance individuelle et collective des métiers et des collaborateurs, tout en veillant à ne pas être un vecteur de conflits d'intérêts entre collaborateurs et à promouvoir des comportements conformes à la culture de l'établissement et aux règles de bonne conduite.

La politique de rémunération a aussi pour objectif d'offrir des niveaux de rémunération compétitifs vis-à-vis de ses marchés de référence.

La politique de rémunération intègre également les objectifs fondamentaux d'égalité professionnelle et de non-discrimination poursuivis. À ce titre, la CEBPL veille notamment à l'équité de traitement en matière de rémunération entre les femmes et les hommes et porte par ailleurs une attention particulière à la rémunération de ses collaborateurs juniors et seniors.

La politique de rémunération s'inscrit dans le strict respect des obligations légales qui s'appliquent à l'entreprise en matière de droit du travail et de législations sociales et fiscales.

Les partenaires sociaux sont associés à la détermination de la politique de rémunération. Des Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) ont lieu chaque année avec les instances représentatives du personnel sur les sujets de rémunération. Les mécanismes d'épargne salariale (incluant la participation et l'intéressement), ainsi que les dispositifs de protection sociale (frais de santé ; prévoyance) sont par ailleurs encadrés par des accords collectifs négociés avec les partenaires sociaux. Enfin, la thématique de l'égalité salariale est intégrée aux accords signés sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Protection des données des collaborateurs

La CEBPL applique la politique de protection des données définie au niveau du Groupe BPCE. La politique décrit de façon transparente les droits des collaborateurs et les modalités d'exercice de ceux-ci.

Une notice d'information relative au traitement des données personnelles des collaborateurs est mise à leur disposition. Elle répond à l'obligation de transparence due aux titulaires de données personnelles dans le cadre de l'usage de leurs données. Cette politique fixe également les attendus en matière de formation des collaborateurs sur le respect du RGPD.

■ 4.2.3 Qualité de vie au travail

La politique en matière de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) de la CEBPL vise à renforcer l'engagement et l'efficacité collective et impacter positivement l'épanouissement et la santé des collaborateurs au service de la performance globale.

En 2022, la signature d'un accord QVCT dans la Branche, a renforcé le cadre de référence et facilite dans chaque entreprise la définition d'un accord unique traitant, dans un souci de cohérence et de lisibilité, l'ensemble des champs de la QVCT. Cet accord donne une place centrale à la prévention, l'anticipation des difficultés et l'amélioration continue des situations de travail. Il met un accent particulier sur :

- Le rôle des référents QVCT, dans chaque entreprise du groupe, avec la mise en œuvre d'un parcours de professionnalisation qui leur est spécifiquement destiné ;
- Une meilleure prise en compte des situations individuelles sensibles pour favoriser l'inclusion.

La démarche QVCT à la CEBPL se traduit par le déploiement de mesures concrètes d'amélioration des conditions de travail des collaborateurs, contribuant directement au bien-être et à la satisfaction des collaborateurs.



La QVCT intègre un ensemble d'enjeux comme : l'environnement de travail, l'équilibre vie professionnelle et personnelle, l'accompagnement des transformations, l'accompagnement des carrières, la reconnaissance et le droit d'expression, etc.

A l'instar de 2023, de nouvelles actions ont été mises en place en 2024 dans le cadre de son accord signé le 7 octobre 2022 et d'autres se sont poursuivies :

- Prise en charge, dans la confidentialité souhaitée, par le département Qualité de Vie au Travail des situations individuelles sensibles avec relais autant que de besoin vers le médecin du travail ou l'assistante sociale. Par ailleurs, le département QVT rappelle tous les collaborateurs victimes d'agression de la part des clients ;
- Webinaire de sensibilisation pour les collaborateurs sur le sommeil et atelier sur "la récupération rapide", la prévention de la sédentarité ;
- Organisation pendant la Semaine de la QVCT de découverte de l'HandiSport, de modules autour du bien-être en intégrant la réalité virtuelle ;
- 34 nouveaux managers ont été formés en présentiel à la prévention des Risques Psychos Sociaux dans le cadre de leur parcours managérial.

Conciliation vie professionnelle – vie personnelle

En 2024, la CEBPL a renouvelé le dispositif d'accompagnement et de formation pour les collaborateurs proches aidants. Une conférence d'information et des formations ont été dispensées aux collaborateurs qui en ont fait la demande et à des managers ayant dans leur équipe un proche aidant. 14 collaborateurs ont également actionné le dispositif complémentaire PREV & CARE leur permettant de bénéficier d'un assistant personnel pour la prise en charge des démarches concernant leur proche aidé. Ils sont aussi accompagnés dans les dossiers de demande d'allocations.

La moyenne hebdomadaire du temps de travail rapportée à une base annuelle est de 38 heures, avec des mesures compensatoires portant sur l'attribution de jours de RTT complémentaires aux collaborateurs.

La CEBPL est soucieuse de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de ses salariés. En 2024, 15.42% des collaborateurs en CDI, dont 81% de femmes, ont opté pour un temps partiel. Ces chiffres montrent que les cadres hommes et femmes ont cette organisation possible et s'autorisent à en bénéficier.

Nombre de salariés permanents / temporaires et salariés à temps plein / à temps partiel ventilés par genre

	31/12/2024		
	FEMME	HOMME	TOTAL
Nombre de salariés permanents	1 485	1 108	2 593
Nombre de salariés temporaires	81	59	140
Nombre de salariés à temps plein	1 241	1 092	2 333
Nombre de salariés à temps partiel	325	75	400
TOTAL SALARIÉS			2 733

208 collaborateurs ont bénéficié d'un rapprochement domicile/lieu de travail en 2024.

Depuis 2018, la CEBPL est signataire de la Charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie.

Par ailleurs, la Caisse d'Epargne accompagne ses collaborateurs dans leurs contraintes parentales en leur proposant divers services et prestations sociales (prise en charge Cesu pour frais de garde par exemple).

Les 10 berceaux, réservés au sein de la crèche interentreprises ouverte en 2020 sur le site d'Orvault et destinés aux salariés qu'ils soient en agence, en BDR ou en fonctions supports, sont tous occupés. Des collaborateurs ont également pu bénéficier d'une prestation d'accueil occasionnel au sein de cette crèche ou d'accueil d'urgence. Une conciergerie a également été mise en place sur le site d'Orvault et est fonctionnelle depuis le 5 janvier 2021.

L'accord sur le travail distancié, signé le 1^{er} décembre 2020 est arrivé à son terme en juin 2024. Une nouvelle charte sur le travail distancié a pris le relais en conservant les fondamentaux du dispositif existant, en renforçant l'efficacité et l'autonomie des fonctions commerciales nomades.

Pour accompagner la montée en compétences des directeurs d'agence sur les sujets de qualité de vie au travail, les managers bénéficient de webinaires « Boostez votre management » qui traitent des thématiques au plus proches de leur quotidien pour les conforter dans leur rôle.



■ 5.12.4 Prévention des risques et sécurité au travail

La CEBPL déploie sa politique Sécurité de Personnes et des Biens sur la base des accords de branche CEBPL et des dispositions légales en vigueur. L'accord édicte des règles de sécurité et de Prévention des risques professionnels. Le corpus documentaire s'applique à l'intégralité des activités des salariés ainsi qu'aux prestations externalisées.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) inventorie et hiérarchise les risques présents et constitue un outil déterminant dans la prévention des risques professionnels. Son accessibilité à tous et sa mise à jour, lors d'un événement ou d'une modification significative des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail (transformation humaine, technique ou organisationnelle) est un gage d'efficacité de la prévention des risques.

La Commission de Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT) de la CEBPL se réunit trimestriellement. Elle est constituée par la Direction et les représentants du personnel qui interagissent sur les dossiers de prévention et de sécurité. Annuellement un bilan de la sinistralité et un plan d'action est présenté au Comité Social et Économique (CSE). Ce dernier est régulièrement consulté pour émettre un avis sur les différents dossiers ou lors du recours à un expert.

- Accord de branche Sécurité, d'une durée de trois ans, dont les objectifs visent à maintenir la vigilance des entreprises et à réaffirmer leur volonté d'assurer la sécurité du personnel face, d'une part, aux agressions et, d'autre part, aux risques émergents de nature sanitaire, climatique, liés aux nouveaux modes de travail ou encore aux rassemblements à risque, est signé entre la Direction et les représentants du personnel de la Branche CEBPL. L'accord précise la politique de prévention et de sécurité, les moyens de protection et de prévention mis en œuvre ainsi que les dispositifs de gestion de crise envisagés.
- Accord de branche CEBPL négocié avec les instances représentatives du Personnel sur la lutte contre les incivilités et agressions commises par la clientèle, sur le lieu de travail, dans les situations de mobilité, ou au travers des outils de communication qu'ils soient numériques ou non. L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Un bilan des incivilités et agressions est organisé annuellement pour la branche et une révision programmée tous les trois ans.



Le plan d'action intègre des mesures fortes pour lutter contre les incivilités dans les entreprises notamment :

- Une campagne de sensibilisation des salariés au risque d'incivilité ;
- Un programme de formation pour faire face aux incivilités intégrant les nouveaux entrants, les collaborateurs en équipe et une formation dédiée pour les managers. Le programme intègre des immersions en réalité virtuelle ;
- La création d'un dispositif spécifique, innovant, disponible sur le poste de travail informatique du salarié. Il est destiné à accompagner les salariés en situation d'isolement et de mobilité ;
- Un guide du manager pour faire face aux incivilités sous forme de boîte à outils pour répondre aux situations d'urgence ;
- Un outil de déclaration et de traitement des incivilités ;
- Un dispositif de prise en charge des collaborateurs victimes d'agressions qu'elles aient été verbales ou physiques.

La CEBPL est dotée d'un CSE qui veille à l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail ainsi qu'au respect des prescriptions législatives et réglementaires en la matière. Les politiques et les budgets afférents aux conditions d'hygiène et de sécurité sont de la responsabilité de la Caisse d'Epargne et de son CSE.

Indicateur Santé et Sécurité au travail	31/12/2024
Taux d'absentéisme maladie (en %)	4.7%

4.3. Égalité des chances et lutte contre les discriminations

La CEBPL décline la politique Diversité, Equité & Inclusion du Groupe BPCE, au travers des politiques RH, mises en place depuis plusieurs années : leur objectif est de construire un environnement de travail toujours plus respectueux et inclusif, qui capitalise sur la diversité de ses collaborateurs et permette à chacun d'être entendu, valorisé et d'avoir un impact et d'offrir les mêmes opportunités aux talents de tous horizons, indépendamment de l'âge, des origines, du genre, de l'orientation ou de l'identité de genre ou du handicap.

Portée par les dirigeants du groupe, cette politique Diversité, Equité & Inclusion constitue une opportunité et un impact positif à plusieurs niveaux :

- En matière d'innovation et de transformation grâce la confrontation et aux regards croisés de la diversité des collaborateurs, clients, sociétaires et prestataires ;
- De performance, grâce à une meilleure compréhension des besoins de tous les clients sur l'ensemble des marchés ;
- D'engagement et de marque employeur, en réponse aux attentes des candidats, des collaborateurs et de la société civile qui sont de plus en plus attentifs à ces enjeux.

■ 4.3.1 Mixité et égalité professionnelle

En matière de mixité et d'égalité professionnelle, la politique se structure depuis plusieurs années autour de trois axes : la représentation des femmes dans tous les métiers à tous les niveaux de responsabilités, l'égalité salariale et la lutte contre le sexisme et le harcèlement sexuel.

Avec la signature d'accords "Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels" (GEPP), le groupe a défini un socle commun d'actions en faveur de l'égalité F/H. La CEBPL a complété ces accords GEPP par la signature, d'accords spécifiques sur le thème de l'égalité professionnelle.



L'ensemble de ces accords permet de définir les moyens mis en œuvre en matière de recrutement, d'égalité salariale, de promotion professionnelle, de parentalité, de lutte contre le harcèlement sexuel, agissements sexistes et autres violences.

La CEBPL a rappelé son engagement à travers la signature de la Charte Mixité du groupe :

- Mise à disposition des managers, des collaborateurs et des équipes dirigeantes d'outils de sensibilisation : Guide mixité, Guide Parentalité, vidéos de sensibilisation, quiz... ;

- Processus RH portant sur la diversification des profils de recrutement, formation des recruteurs ;
- La sensibilisation de tous en matière de lutte contre le sexisme et le harcèlement en entreprise ;
- Actions régulières de sensibilisation ;
- Réseaux féminins : avec la création du dispositif “ma carrière, ma liberté” ;
- Nomination d'un référent harcèlement pour la direction et d'un référent pour le CSE ;
- Méthodologie de calcul des écarts de rémunération ;
- Dispositifs de formation dédiés aux femmes : parcours DECLIC, pour identifier et accompagner les femmes à potentiel et parcours BOOSTER, dédié aux femmes des viviers de futures dirigeantes.

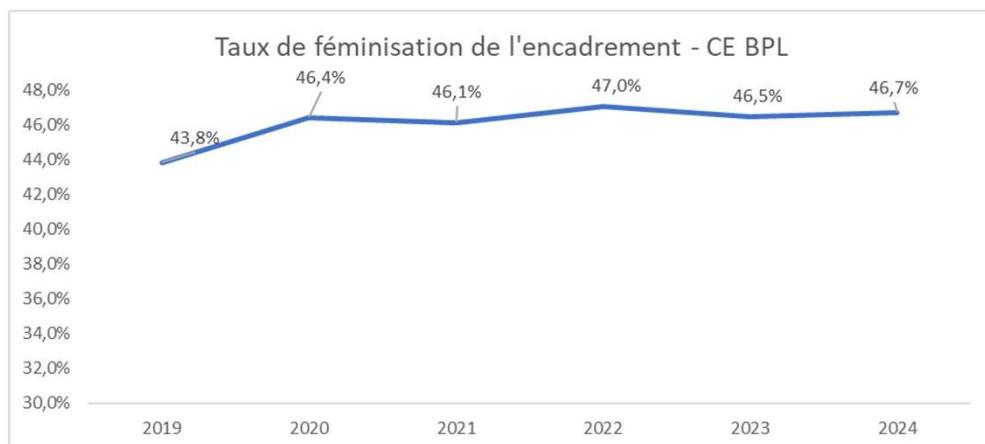
La CEBPL a poursuivi son engagement. Pour rappel, elle a signé, en mai 2022, un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, accord embarquant des engagements de l'entreprise jusqu'en 2025.

Nombre de salariés permanents / temporaires et salariés à temps plein / à temps partiel ventilés par genre

Salariés	31/12/2024	
	Nombre	%
Masculin	1 167	42,7
Féminin	1 566	57,3
TOTAL SALARIÉS	2 733	100

La CEBPL s'appuie sur son référent Diversité et Mixité qui est un relai clé pour les collaborateurs qui peuvent le solliciter en fonction des besoins. Son rôle est notamment d'impulser, animer et coordonner la mise en œuvre de la politique Mixité & Diversité de l'entreprise. Il déploie les dispositifs de formation, pilote les indicateurs clés et relaie les outils et temps forts mis à disposition des collaborateurs.

Si 57,3% des effectifs sont des femmes, ces dernières restent moins représentées aux postes d'encadrement et de direction – la représentation des femmes dans l'encadrement s'élève à 46,7% en 2024 contre 46,50% en 2023 point.



Notre volonté demeure la réduction de ces inégalités, grâce à une politique de recrutement et de gestion des carrières qui promeut la mixité et la représentation équilibrée des hommes et des femmes à tous les niveaux de l'entreprise.

L'index Egalité Professionnelle connaît depuis son instauration au titre de l'année 2018 une régulière progression passant de 74 points pour 2018 à 94 points en 2024.

En 2024, la CEBPL voit progresser ses index Loi Rixain, index issus de la loi du 24/12/2021.

Comme toutes les entreprises du Groupe BPCE, la CEBPL veille à la représentativité des femmes au sein de ses cadres dirigeants et de ses instances dirigeantes avec un objectif au-delà des 30% exigés à partir de mars 2026 dans le cadre de la « Loi Rixain ».

Au 31 décembre 2024, 48,98% de femmes sont représentées au sein de l'encadrement supérieur versus 38,3% en 2023 et 42,96% de femmes représentées aux instances dirigeantes (COMEX) versus 37,3% en 2023.



La CEBPL est d'ores déjà en phase avec les objectifs fixés par le législateur pour 2026, traduction de son engagement durable en faveur de la mixité et de l'égalité professionnelle.

La CEBPL applique une méthodologie de détection des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes afin de réduire ces écarts et d'harmoniser les salaires à l'embauche.

Elle met en œuvre chaque année une procédure d'analyse et de révision des rémunérations individuelles et de leur évolution, par rapport aux objectifs partagés avec les collaborateurs.

Par ailleurs, dans le cadre de la campagne d'augmentations individuelles, la CEBPL a proposé aux managers une sensibilisation grâce à un outil visant à réduire les inégalités.

Rémunération Moyenne	Avant Camp. AI			Avec Camp. AI		
	Femme	Homme	Ecart origine	Femme	Homme	Ecart final
Cadre	46 678,88 €	48 156,40 €	1 478 €	47 023,30 €	48 448,93 €	1 425,63 €
Non Cadre	34 037,36 €	33 825,29 €	-212,06 €	34 381,94 €	34 116,77 €	-265,16 €

% collab. revalorisés		
	Femme	Homme
Cadre	26,0%	22,4%
Non Cadre	29,2%	29,0%

En matière d'égalité professionnelle, plusieurs actions sont engagées pour prévenir les risques de discriminations et favoriser l'égalité :

- En matière de rémunération : celles-ci font l'objet d'un suivi annuel, notamment dans le cadre de la production des index d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des négociations annuelles obligatoires avec les représentants du personnel. A ce titre, les écarts de rémunération font l'objet d'un suivi particulier. Des enveloppes dédiées sont ainsi réservées pour réduire les écarts constatés et non justifiés par la nature et/ ou le positionnement de l'emploi.

- En matière de recrutement : les offres d'emploi sont formulées de manière neutre et objective. Par ailleurs, la CEBPL veille à soutenir la promotion de la mixité des métiers et à garantir le plus possible une phase finale de recrutement mixte pour les fonctions d'encadrement et certains métiers.
- En matière de parentalité, la CEBPL veille à ce que l'absence pour maternité ne soit pas un frein à l'évolution professionnelle et à la rémunération des femmes. Ainsi, en France, les femmes en retour de maternité bénéficient de la moyenne des augmentations accordées aux collaborateurs conformément aux dispositions légales applicables en France. En application de ce principe, il est convenu qu'après un an d'ancienneté tout salarié en congé de paternité pris en charge par la sécurité sociale bénéficie d'une indemnisation égale à 100% du différentiel entre le montant versé par la sécurité sociale et le montant de sa rémunération brute.
- Des actions de sensibilisation : des temps forts tout au long de l'année, tels que la semaine de la mixité, la semaine de la parentalité, et la journée de lutte contre le sexe, sensibilisent les collaborateurs à ces thématiques et favorisent l'évolution des comportements.
- La CEBPL a réalisé son empreinte Mixity : empreinte digitale qui mesure le niveau de maturité sur cinq dimensions : égalité femmes – hommes, handicap, origines culturelles et sociales, âges et orientation sexuelle/identité de genre. Avec un score de 71%, la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire a acté d'un plan d'actions dans l'objectif de faire progresser ce score sur les deux années à venir.

■ 4.3.2 Handicap



La CEBPL est impliquée de longue date (1^{er} accord local en 1998) en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap et du maintien dans l'emploi des collaborateurs et collaboratrices confrontés à des fragilités de santé ou à des accidents de la vie.

Au sein de la CEBPL, un référent handicap accompagne les personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours dans l'entreprise (recrutement, intégration, formation, maintien dans l'emploi, accompagnement dans les démarches de reconnaissance de leur situation de handicap...) en lien avec les responsables ressources humaines, managers et services de santé au travail.

Elle déploie une politique d'inclusion visant à favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, qui repose sur des engagements clairs, inscrits dans les accords du Groupe BPCE, de l'accord de branche Caisse d'Epargne, agréés par l'Etat français conformément aux dispositions légales prévues dans le cadre de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH). La CEBPL a pu compléter ces objectifs par un accord d'entreprise.

A travers ces accords, la politique Handicap couvre les axes principaux suivants :

- Le maintien en emploi : grâce à la mise en place d'actions de détection des situations handicapantes le plus tôt possible, l'entreprise peut adapter les conditions et les outils de travail au handicap, afin de maintenir les collaborateurs concernés dans leur emploi. Ainsi en 2024, la CEBPL a accompagné 41 collaborateurs, reconnus ou non en situation handicap (reprise du travail à temps partiel thérapeutique, aménagement temporaire d'activité, mobilité fonctionnelle ou géographique...). Elle veille également à ce que les salariés en situation de handicap puissent bénéficier des mêmes perspectives d'évolution que les autres salariés, en adéquation avec leurs ambitions, leurs aptitudes et les opportunités offertes, sans que le handicap constitue un frein ;
- Le recrutement et l'intégration : il existe un écart majeur d'insertion sur le marché du travail entre les personnes en situation de handicap et le reste de la population. Ainsi, la politique Handicap vise à favoriser la professionnalisation des personnes en situation de handicap, le sourcing et l'accompagnement à l'intégration des candidats en situation de handicap. En 2024, la CEBPL a recruté 7 nouveaux (5 CDD, 2 CDI) collaborateurs reconnus en situation de handicap. Depuis le début du nouvel accord, la CEBPL a recruté 4 CDI, 8 CDD et 1 alternant, totalisant 13 recrutements pour un objectif à atteindre d'ici fin 2025 de 14 personnes ;
- Aménagements des postes de travail : le département Qualité de Vie au Travail et Diversité a été sollicité en 2024 pour 103 aménagements pour des collaborateurs rencontrant des contraintes de santé, qu'ils soient identifiés ou non travailleurs handicapés. 27 études ergonomiques ont été menées en lien avec les services de la médecine du travail. Les principaux matériels mis à disposition : repose pieds, souris adaptée, siège ergonomique, bras télescopique, repose documents....
- Le changement de regard pour une meilleure inclusion : l'entreprise s'engage à promouvoir la sensibilisation au handicap et l'inclusion ;
- Le soutien Secteur du Travail Protégé et Adapté via une politique d'achats volontariste en s'engageant à recourir aux prestations de structures (Entreprises Adaptées, ESAT et Travailleurs Indépendants Handicapés) du Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) pour soutenir l'emploi externe des personnes en situation de handicap ne pouvant pas travailler dans le milieu ordinaire.

Grâce à la mise en place de cette politique, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap atteint 7,1% en 2024 (chiffre extrait du bilan social publié en avril 2025), au-dessus de l'obligation légale de 6%.

■ 4.3.3 Lutte contre la discrimination et le harcèlement

Afin de proposer un cadre de travail respectueux et sécurisé, dans lequel chacune et chacun des collaborateurs peut exprimer ses compétences et son potentiel, la politique Diversité, Equité & Inclusion est accompagnée par des dispositifs RH robustes en matière de lutte contre la discrimination et le harcèlement.

Plusieurs types de dispositifs sont à la disposition des collaborateurs :

- Des guides et des campagnes de communication qui sensibilisent les collaborateurs contre toutes les formes de discriminations, telles que le sexisme ou le racisme ;

- Des formations pour comprendre en quoi consiste l'inclusion et comment, au-delà des politiques mises en place, l'ensemble des collaborateurs sont acteurs de l'inclusion ;
- Des formations spécifiques pour permettre aux collaborateurs de reconnaître et de lutter contre les différents types de discriminations et de harcèlement ;
- En ce qui concerne la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, un réseau de référents harcèlement formés et animés par les équipes RH au niveau Groupe et les DRH des entreprises.



433 managers ont été inscrits en 2024 au e-learning « Les bases de la diversité dans le recrutement ». Parmi eux, 325 managers ont validé cet e-learning. 15 personnes de la direction RH ont également validé cet e-learning en 2024. Cet e-learning est un prérequis au suivi de l'atelier « Recruter efficacement », organisé et animé par un(e) CDR et une CDRH. A ce stade, 109 managers BDD ont participé à cet atelier.

En 2024, 31 nouveaux managers ont bénéficié d'un focus droit social sur la non-discrimination (au recrutement et tout au long de la carrière) lors de la formation « Nouveaux managers » en présentiel

La CEBPL convaincue que la somme des différences est une force et qu'elle permet d'être plus agile, plus innovant et plus en phase avec les évolutions de notre société, poursuit ses actions :

- En renouvelant son partenariat avec CANCER @ WORK pour l'inclusion de la maladie – la CEBPL participe aux jobmeeting organisés et qui ont pour objectif d'échanger et d'apporter des conseils à des personnes malades qui préparent leur retour professionnel.
- Webinaire organisé en 2024 sur "le diabète, handicap invisible" et destiné à l'ensemble des collaborateurs.
- Conférence de Fabien HERAUD "accepter la différence pour favoriser l'inclusion" et destinée à l'ensemble des collaborateurs.
- Webinaire en 2024 sur "les parentalités diverses" organisé avec l'Autre Cercle et le réseau ALL EQUALS pour l'ensemble des collaborateurs.
- Du 17 au 28 juin 2024, la CEBPL a accueilli 20 stagiaires de 2nde générale et technologique répartis sur ses sites d'Orvault et de Cesson Sévigné. Au programme de ce stage d'observation : intervention des mandataires du Directoire, immersions dans les services et participation aux ateliers (fresque du climat, gestion de budget, CV et lettre de motivation, table ronde des métiers etc.).

- Avec l'Association EXCELLENCE PAYS DE LA LOIRE : accueil de 50 collégiens à la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire à Orvault le 22 novembre 2024. Après avoir entendu des témoignages inspirants de collaborateurs sur leur parcours, les jeunes ont été acteurs au sein d'ateliers concoctés pour eux sur leur CV, comment pitcher. Ils ont pu s'entraîner dans le Studio TV à pitcher leur présentation.
- Avec la Fondation Agir Contre l'Exclusion en faveur des quartiers en participant à plusieurs rencontres : stage dating, accueil de lycéens d'un lycée des quartiers prioritaires de la ville.
- Avec Nos Quartiers ont du Talent avec qui nous avons renouvelé le partenariat en 2024 :
 - Participation à 2 Webinaires (Spécial Alternance avec la présentation des métiers de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire et initier nos collaborateurs au mentorat).
 - Matinée speed coaching le 16/10/24 dans les locaux de la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire à Orvault.
 - Le 25 novembre 2024, présence au salon digital « Révèle ton talent » avec l'APEC et NQT.

Aujourd'hui, ce sont 30 collaborateurs et administrateurs de la CEBPL qui sont actifs et agissent en tant que mentors en faveur de l'égalité des chances au sein de Nos Quartiers ont du Talent. Ils accompagnent ainsi vers l'emploi, l'alternance et l'entrepreneuriat, des jeunes diplômés Bac+ 3 et plus âgés de moins de 30 ans, issus de quartiers prioritaires ou de milieux sociaux modestes.



4.4. Attractivité et développement des compétences

4.4.1 Attractivité

Recrutement et marque employeur

La CEBPL se distingue par un ADN social qui se nourrit de valeurs coopératives, d'un ancrage territorial fort, et d'une volonté d'agir en tant qu'employeur responsable. Sa stratégie repose sur sa marque reconnue et puissante et s'articule autour d'orientations fortes en matière de recrutement, de fidélisation et d'engagement.

Les processus de recrutement de la CEBPL sont adaptés aux besoins du marché local et doivent permettre aux candidats de rejoindre une entreprise qui lui fournira le bon niveau d'accompagnement professionnel, avec la possibilité d'évoluer ensuite au sein de la Caisse d'Epargne et du Groupe BPCE.

La CEBPL a su développer une stratégie de marque employeur en s'appuyant sur 3 piliers :

- Placer le collaborateur au centre en incarnant davantage ses publications avec la prise de parole de collaborateurs ;
- Mener des campagnes de communication pour promouvoir les métiers et soutenir des opérations recrutement ;
- Valoriser tous ses engagements en matière d'inclusion (mixité, handicap, diversité) avec des actions de communication dédiées.

La CEBPL est l'un des principaux employeurs en régions Bretagne et Pays de la Loire. Avec 2 733 collaborateurs fin 2024, dont 2 593 en CDI, elle garantit et crée des emplois ancrés sur son territoire pour accompagner, ensemble, les projets de vie de l'ensemble de ses clients. 100% de ses effectifs sont basés en France.

Nombre d'embauches

31/12/2024			
NOMBRE D'EMBAUCHES	CDI	CDD	TOTAL
225	222	447	

Répartition des salariés par tranche d'âge

Tranches d'âge	31/12/2024	
	Nombre de salariés	%
< 30 ans	551	20,16
>= 30 et < 50 ans	1 424	52,1
>= 50 ans	758	27,74
TOTAL SALARIÉS	2 733	100

Soutenir l'emploi des jeunes

Pour compléter les équipes en place, la CEBPL œuvre à l'attractivité. En 2024, 225 collaborateurs ont été recrutés en CDI. Il est important de noter que les jeunes (- de 30 ans) représentent 59% de ces recrutements : ce qui confère à la CEBPL son rôle important dans l'accès à l'emploi de jeunes diplômés issus de diverses filières. La CEBPL a aussi développé le recrutement des personnes en reconversion professionnelle, en recrutant des "commerciaux/commerçants" et en les formant au métier de banquier durant un parcours de formation complet et adapté.

Les recrutements de personnes en contrat à durée déterminée représentent 222 collaborateurs en 2024 dont 99 alternants qui ont rejoint les équipes pour apprendre un métier et développer leurs compétences.

Afin de déployer l'employabilité des jeunes pour leur entrée dans la vie active le Groupe BPCE a particulièrement développé le recours à l'alternance en faveur des jeunes depuis ces dernières années.

L'alternance et plus particulièrement l'apprentissage est un outil de recrutement pour faire face à des besoins de mains-d'œuvre qualifiés ou à une pénurie de compétences sur certains métiers. Pour la CEBPL l'alternance présente de nombreux avantages :

- Elle facilite l'intégration dans l'entreprise d'un jeune, grâce à la formation dispensée et surtout grâce à l'expérience « terrain » qui vont lui permettre d'acquérir des savoir-faire spécifiques aux métiers bancaires ;
- Elle favorise aussi une embauche en confiance à l'issue de sa formation et permet de faire face à un manque de candidature sur des métiers en pénurie.

Aider les jeunes à s'insérer dans la vie professionnelle est un vrai enjeu pour la CEBPL au regard des problématiques d'emploi. L'embauche d'alternants lui permet de former la personne à ses méthodes de travail, de lui apprendre un métier et de l'intégrer à sa culture d'entreprise. Pour les jeunes, les contrats en alternance sont des expériences irremplaçables, enrichissantes et valorisées sur un CV. Ils leur permettent de se constituer une première expérience professionnelle fortement prisée des futurs employeurs lors de leur recherche d'emploi.

La CEBPL est passée de 60 alternants en 2020 à 99 en 2024, soit une progression de 65%.

Dans cette logique, la CEBPL travaille en permanence à l'accompagnement de ses alternants. Un programme leur est dédié pour leur permettre de monter en compétences de façon progressive au sein de nos équipes.

En 2024, une légère baisse est observée sur le recrutement des alternants, due essentiellement au souhait des alternants de poursuivre leurs études en master plutôt que d'entrer sur le marché de l'emploi.

Œuvrer pour la marque employeur

Afin de renforcer l'attractivité de la CEBPL, et continuer d'attirer de nouveaux talents dans un environnement concurrentiel, un travail de fond sur la marque employeur a été initié en 2020 et son développement se poursuit d'année en année.

2024 a permis de poursuivre de nombreux projets favorisant le déploiement de notre promesse employeur :

- Communication : déploiement des actions de communication externe comme les jobspeechs, les témoignages, les jobdatings sur notre territoire... 2024 a été une année particulière avec le Relais de la Flamme dans le cadre des Jeux Olympiques de Paris 2024 où 5 Jobs dating ont été réalisés au moment du passage de la flamme, et ont permis de rencontrer plus de 100 candidats et d'en recruter plus d'une quinzaine !
- 2025 est l'année du lancement de la nouvelle marque employeur, y compris celle d'une nouvelle communication/visuels dédiée à l'alternance.
- Recrutement : nous poursuivons l'utilisation d'Assessfirst dans le process de recrutement afin d'aborder les compétences et soft skills liés au poste. Cela permet aussi un regard complémentaire à l'entretien RH, notamment pour les candidatures de personnes non issues du milieu bancaire. Cet outil est également proposé aux collaborateurs en interne, en situation de candidature pour une promotion notamment.



Intégration des nouveaux entrants

La CEBPL propose un parcours d'intégration et d'accompagnement des nouveaux entrants renforcé sur 3 ans (dans le cadre commun de l'accord GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels). La fidélisation d'un collaborateur se joue dès son entrée dans l'entreprise.

Au travers de cet axe nous avons poursuivi et consolidé les dispositifs d'intégration des nouveaux collaborateurs notamment auprès du métier de Gestionnaire Clientèle Particuliers avec le **Parcours START**. Ce parcours permet sur plusieurs mois de favoriser la montée en compétences des nouveaux recrutés, à la fois sur les fondamentaux des techniques bancaires dont la partie réglementaire, les outils, ainsi que sur la posture, au service de la satisfaction de la clientèle.

Ce parcours a été parallèlement étendu à différents métiers et décliné en parcours individualisé (Managers, Chargés d'Affaires gestion privée et professionnel et chargés d'affaire de la Banque du Développement Régional...).

Par ailleurs, 2024 nous a permis de poursuivre les Journées des Nouveaux Entrants (JNE). En présentiel et à 4 reprises en 2024, les nouveaux entrants de la CEBPL se retrouvent sur notre site d'Orvault pour découvrir leur entreprise dans une ambiance conviviale. Nous avons également déployé un nouvel outil, Heyteam, permettant encore plus la fluidité des échanges avec le nouvel entrant et faciliter son intégration.

Alternance

Nous avons travaillé à un accompagnement dédié aux alternants avec notamment une journée d'intégration dédiée, la "JNA", des entretiens manager et de suivi par un Chargé de recrutement dédié, la participation à un challenge alternant... Tout cela nous a permis d'obtenir pour la 4^{ème} année consécutive le Label Happy Trainees 2025 qui récompense l'intégration et l'accompagnement des alternants et stagiaires à la CEBPL. Plus de 80% d'entre eux nous recommandent !

Relations Ecoles

Nous veillons à maintenir une relation privilégiée et un contact régulier avec nos écoles partenaires sur le territoire breton et ligérien. Ce rôle est principalement tenu par les Chargés de recrutement, en lien avec les ambassadeurs ou manager locaux qui sont des relais dans cette relation de proximité. Différentes actions peuvent être menées dans ce cadre : participation aux job dating, intervention et témoignages de collaborateurs sur leurs métiers, participation aux jurys écoles ou portes ouvertes etc.

Fidélisation des collaborateurs

Pour accompagner la fidélisation des talents, nous avons poursuivi l'inscription aux parcours nationaux, ainsi que notre programme interne de développement des talents **Myboost**. Ce programme allie l'expertise, l'environnement et ses évolutions ainsi que l'efficacité personnelle et relationnelle. Le parcours **Myboost**, dont 2024 est la troisième promotion, est un vecteur de développement de l'engagement et de la motivation. Au programme : coaching, mentoring, parcours de formation, webinaires à thèmes, pitch de projets pour développer des compétences transverses. 14 participants ont eu la chance d'être accompagnés en 2024.

Programme Boostez votre management : 7 à 8 fois par an, un webinaire est proposé aux managers de la CEBPL pour continuer de développer leurs pratiques et de monter en compétences. Que ce soit sur les entretiens annuels, donner du sens à la rémunération, développer la culture financière ou encore mener des entretiens de suivi d'activité, ce temps leur est dédié. En moyenne, 150 managers se connectent chaque mois, avec des pics jusqu'à 370 participants !

Le lancement du dispositif de People Review pour l'ensemble des collaborateurs de la CEBPL, sur un outil unique et commun Click & talent. Cette démarche est coordonnée par les Chargés de développement RH en lien direct avec les Managers et les Directeurs. Une fois les potentiels et performances décelées pour chaque collaborateur, une trajectoire professionnelle est envisagée et permet de fonctionner en mode "vivier" et ainsi être pro actifs vis à vis des collaborateurs.

Ces viviers permettent aux collaborateurs qui sont identifiés de bénéficier d'une formation et d'un accompagnement terrain qui permettent un apprentissage progressif des compétences nécessaires vers un nouveau métier.

Le « **Vivier Pro** » permet la montée en compétences vers le métier de Gestionnaire de Clientèle Professionnels. Fort de cette expérience, nous sommes prêts à déployer dès 2025 un vivier sur les métiers de la gestion privée.

Un vivier Directeur d'Agence Mutli Marché a été lancé en 2024 afin d'accompagner la montée en compétences progressive sur ce métier et faciliter l'identification de futurs nommés. Après une journée de sélection, 7 collaborateurs bénéficient de ce dispositif d'accompagnement à travers de l'acculturation managériale.



Chaque année la CEBPL est engagée à travailler sur la politique de rémunération, élément de reconnaissance essentiel pour les collaborateurs. Plus de communication nous a permis notamment de mieux accompagner les managers sur ce sujet grâce aux webinaires sur “comprendre et donner du sens à la rémunération” par exemple. La poursuite régulière des **entretiens de carrière** (Entretiens Professionnels de Bilan tous les 6 ans, entretiens de reprise d’activités, entretiens liés à la mobilité...) permet de fidéliser les équipes et d’assurer un point de rencontre et d’échange régulier.

Un nouveau programme est proposé en 2024 pour accompagner les femmes dans leur projet professionnel et favoriser leur évolution : **Ma carrière Ma liberté**. Ce parcours vient en réponse aux enjeux de mixité parmi la population de cadres de la CEBPL. A travers différents formats (webinaire, mentorat, coaching individualisé, capsules de formation...), il est proposé aux participantes, des ressources pour développer leur leadership et étendre leurs perspectives au sein de la CEBPL.

Enfin, la CEBPL a poursuivi l’accompagnement de ses managers en proximité. En 2024, des ateliers ont été initiés afin d’accompagner la montée en compétence des managers du réseau BDD sur la conduite d’entretiens de recrutement interne et externe.



Dans chaque Direction Commerciale un atelier d'une demi-journée a été réalisé par les équipes RH avec l'ensemble des Managers sur ce sujet. 2025 nous permettra de réaliser ces mêmes ateliers avec les Managers hors BDD. Enfin, des ateliers similaires ont démarré en fin d'année pour accompagner les managers BDD sur le volet “rayonnement de l'entreprise”, notamment sur LinkedIn.

Toutes ces actions sont des leviers pour stabiliser le nombre de démissions de l’entreprise qui avait déjà fortement diminué en 2023 et ainsi de fidéliser les collaborateurs. En 2024, le taux de sortie est de 9,17% et le taux de rotation à 8,64%.

Dispositif d’écoute des collaborateurs

Le baromètre Groupe Diapason, élaboré avec IPSOS, est un outil clé d’interaction avec les collaborateurs et de mesure de la confiance et de l’engagement des collaborateurs et de la transformation des entreprises du groupe. Cette enquête d’engagement a pour but de recueillir les opinions des salariés sur leur situation professionnelle et leur perception de l’entreprise et permet d’identifier des plans d’action opérationnels à mettre en place pour mieux accompagner les collaborateurs et engager une démarche d’amélioration continue.

En 2023, les résultats du baromètre Diapason au niveau de la Caisse d’Epargne Bretagne Pays de Loire sont les suivants :

- **1 967 répondants, soit un taux de participation de 81% ;**
- **72% de taux d’engagement ;**
- **79% de collaborateurs confiants dans l’avenir de leur entreprise.**

Des collaborateurs ambassadeurs

Les collaborateurs de la CEBPL sont régulièrement sollicités pour prendre la parole sur les réseaux sociaux : promotion des métiers, partage des coulisses de leurs métiers et valorisation d'un engagement. Les collaborateurs sont également encouragés à aller déposer un avis sur les plateformes de recrutement, comme Glassdoor et Indeed.

A la CEBPL une communauté d'ambassadeurs a été animée et recentrée sur trois pôles spécifiques pour faciliter l'animation et la sollicitation. Parce que nos collaborateurs sont nos meilleurs ambassadeurs, nous leur proposons un accompagnement dédié et leur proposons d'être acteurs de la reconnaissance de la CEBPL en externe.

Les collaborateurs peuvent également être parties prenantes de l'activité recrutement en :

- Participant aux actions de promotion des métiers auprès des écoles cibles ;
- Cooptant des candidats pour des offres d'emploi au sein de l'entreprise.

Permettre aux collaborateurs d'être ambassadeur ou coopteur est aussi un levier fort d'engagement.

■ 4.4.2 Développement des compétences

La CEBPL s'investit dans l'employabilité à long terme de ses collaborateurs en leur offrant la possibilité de s'enrichir de nouvelles expériences via des opportunités de carrière valorisantes et le développement en continu de nouvelles compétences. Dans un environnement en constante évolution, la CEBPL s'attache aussi à développer ses potentiels et ses leaders pour assurer la relève sur les postes clés de l'entreprise et piloter l'atteinte de ses engagements notamment en matière de diversité et d'inclusion.

La CEBPL suit la politique de développement des compétences du Groupe BPCE, qui s'inscrit dans un contexte évolutif de des métiers et de forte concurrence, avec la conviction que le développement des compétences techniques et relationnelles est un levier essentiel de la réussite individuelle et collective.



Cette politique s'exprime à travers l'accord groupe relatif à la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) en juillet 2022 qui définit un socle commun de politiques et de pratiques. Il s'inscrit en cohérence avec les accords de branche et d'entreprise conclus au sein du groupe dans les domaines de la formation professionnelle, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que de la qualité de vie au travail, conformément à la législation en vigueur en matière de formation professionnelle en France.

Les objectifs principaux de la politique de développement des compétences se déclinent à travers quatre axes majeurs :

- Favoriser l'intégration des jeunes aux métiers ;
- Encourager la mobilité professionnelle et accompagner la transformation des métiers ;
- Sensibiliser à l'impact ;
- Développer une culture positive de l'IA.

L'identification des compétences à venir repose sur un certain nombre d'études, comme :

- Les études réalisées annuellement par les Observatoires des métiers des qualifications, qui offrent une vision éclairée des évolutions en cours ou à venir et des impacts de ces changements auprès des organisations, de l'emploi et des compétences ;
- Des études spécifiques sur le périmètre Caisse d'Epargne (en 2023 "Quels leviers pour attirer et fidéliser les salariés du secteur bancaire, dans un environnement évolutif ?") ;
- Des études interbranches entre les branches banque et mutualistes (étude en cours en 2024 sur les enjeux de l'IA générative au sein du secteur bancaire).

Sensibilisation à l'impact

Le Campus Impact, dédié aux enjeux ESG, sera disponible en 2025 auprès de l'ensemble des collaborateurs du Groupe BPCE. L'objectif est de sensibiliser et acculturer tous les collaborateurs aux enjeux ESG, mais aussi d'engager la transformation de chaque métier grâce à des dispositifs de formation ciblés.



05

Être l'acteur de référence du développement économique et sociétal de notre territoire

- 1. Soutenir les PME et ETI, développer des infrastructures durables et accompagner les secteurs stratégiques
- 2. Amplifier nos actions grâce à un mécénat engagé
- 3. Être exemplaire en adoptant une politique d'achats responsable

5.1. Soutenir les acteurs des territoires et développer des infrastructures durables

■ 5.1.1 Accompagner les entreprises, des TPE aux ETI ainsi que les professionnels, artisans, commerçants et professions libérales

Assurer la dynamique économique des territoires est une priorité pour les Caisses d'Epargne. Partenaire incontournable des entreprises, la CEBPL met l'épargne locale et les résultats au service des territoires bretons et ligériens, soutient une économie de proximité et finance des projets régionaux qui prennent en compte les besoins économiques spécifiques des territoires.

La CEBPL accompagne le développement de la pluralité des acteurs qui forment l'économie locale de son territoire. Elle s'engage à leurs côtés et répond à leurs besoins d'investissements, notamment pour accompagner leur transition environnementale. Les Chargé(e)s d'affaires (TPE, PME, ETI) et l'implantation de ses Centres d'affaires lui permettent ainsi de contribuer aux multiples enjeux économiques et sociaux du territoire en Accompagnant les TPE, PME, ETI et entreprises innovantes via des solutions de financement pour le cycle d'exploitation, l'innovation, la transmission ou la croissance externe des entreprises ;

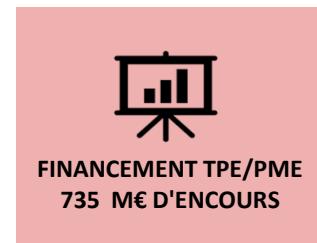
- Affirmant leur logique de proximité et de responsabilité avec des solutions de financement adaptées aux enjeux de leurs clients, notamment en matière de transition écologique, énergétique et sociale
- Intensifiant leur relation avec les dirigeants par des opérations d'optimisation du haut de bilan, Private Equity, cession, transmission ou en répondant à leurs besoins d'accompagnement sur des sujets variés (retraite, politique ESG et ingénierie sociale). A ce titre, la CEBPL a créé, en 2024, le HUB des transitions, afin d'accompagner les dirigeants et élus locaux dans leurs enjeux de transition, à l'appui d'un réseau de plus de 100 experts.

En tant qu'investisseur sociétal, la CEBPL soutient depuis sa création les acteurs locaux qui innovent et trouvent des solutions pour répondre aux fragilités territoriales :

- En soutenant le développement d'innovations sociétales, à l'image des initiatives prises par Novapuls, l'accélérateur de la CEBPL, qui accompagne les projets depuis l'incubation jusqu'à l'essaimage. En 2024, Novapuls a accompagné à Nantes et Rennes des jeunes entreprises ayant un impact social et environnemental :
 - **Sonaide** met à disposition des plus de 75 ans (et de leurs proches) une solution permettant de détecter les sons d'appel à l'aide, de chute mais aussi les changements dans les habitudes de vie (témoins d'une perte d'autonomie).
 - **Présent** révolutionne le marché du cadeau d'affaires et de la box cadeau en proposant un nœud interactif, écoresponsable et rechargeable, contenant une expérience personnalisée pour célébrer, féliciter ou remercier son destinataire.
 - **Combak** est le premier comparateur engagé qui rassemble toutes les offres d'occasion et de reconditionné au même endroit pour aider les consommateurs à faire les meilleurs choix et à se tourner vers un mode de consommation durable.
 - **Habil** permet l'amélioration de la performance énergétique des logements et facilite les travaux de rénovation en aidant les particuliers à identifier les aides au financement et les experts pour réaliser leur projet.

- **Domelior** simplifie et sécurise les travaux d'adaptation du domicile nécessaires en cas de perte d'autonomie liée à l'âge ou à une situation de handicap.
- En mettant en relation des entrepreneurs sociaux avec le réseau de la CEBPL :
 - Partenaires associatifs de l'accompagnement à la création d'entreprises (Mouvement Impact France, France Active, Initiative France...).
 - Fonds dédiés à l'entrepreneuriat social (Inco, NovESS...).
 - Accompagnement à l'émergence et l'accélération d'entreprises en recherche d'impact social et environnemental (Les Ecossolies et la Ruche)
- En mettant en œuvre une politique de mécénat visant à contribuer à l'émergence et au développement de projets d'innovation sociale. Ce soutien peut se matérialiser par une subvention, mais également par un apport de compétences.

En 2024, 284 millions d'euros de financements ont été accordés au **TPE / PME**. L'encours de crédit sur les TPE / PME s'élève à **735 millions d'euros au 31 décembre 2024**.



Enfin, banque référente de l'épargne de ses clients réinvestie dans des projets locaux, la CEBPL communique auprès de ses clients sur l'utilisation de leur épargne, répondant à sa promesse client d'épargne durable.

■ 5.1.2 Accompagner les différentes structures de l'Economie Sociale et Solidaire

L'Economie Sociale et Solidaire (ESS) a un impact social et environnemental positif sur l'économie française et régionale en répondant à des enjeux sociétaux forts : santé, soin, dépendance, vieillissement, lutte contre la précarité, économie collaborative, bien être et sport.

La CEBPL est un partenaire bancaire de premier plan des entreprises à impact social et/ou environnemental de l'Economie Sociale et Solidaire. Elle compte parmi ses clients des associations, fondations, mutuelles et coopératives accompagnées par des chargés d'affaires dédiés – experts des spécificités de ces acteurs.

En 2024, les financements accordés au secteur de l'ESS se sont élevés à 23 millions d'euros. L'encours de crédit sur l'ESS s'élève à **504 millions d'euros au 31 décembre 2024**.



En donnant accès à l'ensemble des produits et solutions bancaires et en apportant un conseil à valeur ajoutée, la CEBPL propose une gamme complète sur tous les univers de besoins. La CEBPL, dont l'ADN est tourné en faveur de l'innovation sociale avec l'engagement d'être utile au développement et aux enjeux de transitions, garantit un accompagnement cohérent au sein de son territoire et crée des synergies qui s'inscrivent dans la durée :

- En accompagnant les associations gestionnaires dans le secteur médico-social : ces structures, véritables forces d'emploi pour les territoires, sont un maillon fondamental de la solidarité vis-à-vis de toutes les personnes fragiles (personnes malades, âgées, handicapées, enfants...) ;
- En s'impliquant auprès de l'enseignement privé ;
- En appuyant les entreprises sociales innovantes pour favoriser l'impact social et environnemental de l'économie (par exemple, développement de services de collecte de biodéchets, de recyclage de déchets électriques et électroniques) ou en soutenant l'insertion sociale par le travail.

La CEBPL accompagne ainsi des structures ESS sur l'ensemble de son territoire à l'image de :

- En Loire-Atlantique, la CEBPL accompagne par exemple, l'association POLLENIZ, entité de Neoviz Group, engagée dans la protection des végétaux et des produits végétaux, ainsi que dans la préservation de notre environnement et de la santé publique dans les Pays de la Loire.
- En Sarthe, elle contribue au développement du « vivre ensemble » en finançant l'acquisition d'une nouvelle maison par l'association Les Térébinthes, lui permettant de proposer des séjours de répit partagés pour les proches aidants et leurs aidés, afin de réunir ces familles au sein d'un cadre naturel d'exception.
- En Ille-et-Vilaine, la CEBPL contribue au développement de l'innovation industrielle, en particulier pour les PME bretonnes, en soutenant l'Institut MAUPERTUIS, association loi 1901 à but non lucratif, qui collabore étroitement avec des acteurs clés de la recherche dans les secteurs de la métallurgie et de la productique.
- Dans le Finistère, la CEBPL soutient la transition énergétique de l'établissement scolaire LES 2 RIVES, en finançant l'installation d'une centrale solaire et d'ombrières, permettant de réduire son empreinte carbone, mais également de contribuer à la création d'un environnement plus durable pour les générations futures

■ 5.1.3 Soutenir les politiques de transition des acteurs du secteur public, dont les collectivités locales

Les Caisses d'Epargne, principal financeur privé du secteur public français, sont un partenaire référent des territoires. La CEBPL offre aux collectivités locales une gamme complète de solutions de financement et de services pour les accompagner dans la transformation de leurs territoires. La CEBPL soutient les collectivités locales via :

- L'accompagnement des structures public/privé (EPL), entités de plus en plus plébiscitées par les territoires pour la mise en œuvre de projets structurants et le déploiement de partenariats emblématiques comme la Fédération des EPL (Entreprises Publiques Locales) et Territoires & Industrie ;
- L'aide à la recherche de subventions ;
- La commercialisation d'enveloppes bonifiées BEI (Banque Européenne d'Investissement) axées sur : l'Eau et Assainissement III, l'efficacité énergétique et la mobilité durable, la Rénovation ou extension d'infrastructures sportives existantes ;
- Des propositions de financements dédiés afin de valoriser leur engagement environnemental ou social (ex. Prêt à Impact).

En 2024, les financements accordés par la CEBPL au **secteur public** ont été de 231 millions d'euros. **L'encours de crédit sur le secteur public s'élève à 1 460 millions d'euros au 31 décembre 2024.**



Plus globalement, la CEBPL soutient le secteur public, à l'appui d'enveloppes de financements bonifiées, grâce au partenariat mis en place avec la Banque européenne d'investissement (BEI) :



En 2024, ces enveloppes ont permis de financer près de 30 M€ d'investissements sur le secteur public, dont plus de la moitié sur le secteur hospitalier public.

■ 5.1.4 Agir aux côtés des opérateurs du logement social et leurs bénéficiaires

Premier partenaire bancaire privé du logement social et très fréquemment présent dans la gouvernance des bailleurs, La CEBPL poursuit son implication historique au service de l'intérêt général. Elle accompagne les acteurs du logement social dans leurs besoins, à l'appui notamment :

- Du Prêt Logement Intermédiaire ;
- De la promotion de la démarche Green au travers de partenariats emblématiques, comme Delphis (Pôle d'innovation dédié à l'habitat social) et l'organisation de la 2e édition des trophées de la Sobriété avec la Fédération des ESH (Entreprises Sociales pour l'Habitat).

En 2024, les financements accordés par La CEBPL au **logement social** se sont élevés à 73 millions d'euros. L'**encours de crédit sur le logement social s'élève à 514 millions d'euros au 31 décembre 2024**.



La CEBPL a par ailleurs poursuivi l'octroi de crédits aux bailleurs sociaux pour la rénovation énergétique de leurs parcs. Elle joue ainsi son rôle de banquier utile à la transition environnementale, en accompagnant le logement vers plus de sobriété énergétique.

■ 5.1.5 Les infrastructures clés des territoires, le financement des acteurs de la santé

La CEBPL assure un rôle essentiel auprès des acteurs de l'écosystème de santé. Elle agit auprès des régions Bretagne et Pays de la Loire et de ses habitants en se mobilisant en faveur de l'accès aux soins dans tout le territoire, en contribuant au développement du tissu d'entreprises qui innovent dans le secteur de la santé et en accompagnant les professionnels de santé.

Elle soutient ainsi les étudiants, les professionnels de santé et de la dépendance (fonction publique hospitalière, professions libérales, futurs professionnels de santé) dans leur exercice, leur installation et leur transformation :

- Un nouvel espace affinitaire a été développé dans le portail commercial de la CEBPL pour permettre aux professionnels de santé d'avoir accès à des outils et conseils utiles, de consulter des offres et d'entrer en contact avec les experts santé des réseaux commerciaux ;
- Afin d'accompagner les étudiants en médecine, Caisse d'Epargne a renouvelé pour la 3e année consécutive son partenariat avec l'InterSyndicale Nationale des Internes (ISNI) et propose le Pass Future Installation qui permet d'assurer une continuité d'accompagnement entre la vie étudiante et le passage dans l'exercice libéral des jeunes diplômés ;
- Engagée auprès de l'ensemble des acteurs de la Silver économie, Caisse d'Epargne a renouvelé pour la 8ème année consécutive son partenariat avec France Silver économie ;
- Pour faciliter le financement de l'installation ou le développement des professionnels de santé, notamment dans les zones les moins dotées et dans les déserts médicaux, la CEBPL propose :
 - Un prêt dédié aux professionnels de la santé (adossé à la Banque Européenne d'Investissement permettant de bénéficier d'un taux préférentiel),
 - Un partenariat avec Médecins Solidaires (un collectif de médecins généralistes qui ouvrent des centres de santé dans les zones rurales sous-dotées).

La CEBPL soutient également les entreprises de santé, les marchés de l'industrie pharmaceutique et de l'écosystème innovant (e-santé, biotech, medtech...) dans leur installation et leur croissance. Elle améliore l'accès aux soins en stimulant le développement d'entreprises innovantes issues de la Health Tech (Biotech, Medtech et acteurs de la e-santé) et en s'appuyant sur les dispositifs d'accompagnement et de financement des entreprises innovantes (Néo Business).

Enfin, pour les infrastructures de santé, la CEBPL accompagne les hôpitaux publics, les hôpitaux privés, les Ehpad, les maisons de santé pluriprofessionnelles et l'hébergement social. En tant que financeur, elle aide ces acteurs dans leur transformation via, par exemple, le financement des hôpitaux publics, l'accompagnement des concentrations, le renforcement de la présence sur une majorité des opérations concernant les hôpitaux et cliniques privés ou encore les Ehpad, etc. A titre d'exemple, l'enveloppe BEI Enveloppe Plan France santé a permis le financement d'opérations d'investissements dans la construction, la réhabilitation/modernisation (bâtiment), les équipements, les systèmes d'information dans le domaine de la santé et le domaine médico-social.

La CEBPL est également partenaire d'Atlanpole Biothérapies, pôle de compétitive en santé du Grand Ouest.

■ 5.1.6 Les infrastructures clés des territoires, l'économie du sport

Acteur bancaire de référence dans le sport, la CEBPL est engagée auprès des collectivités, des professionnels, des entreprises du sport, des fédérations et des clubs, apportant son soutien au mouvement sportif et favorisant la promotion du sport professionnel et amateur. Très investie sur son territoire, elle s'appuie sur le programme Sport et Santé pour conforter son positionnement en tant que Banque du Sport et Banque de la Santé.

Avec le dispositif Entreprendre 2024, la CEBPL s'est mobilisée pour que les Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 bénéficient aux entreprises, notamment aux TPE-PME et aux structures de l'ESS, en leur permettant de prendre part aux appels d'offres lancés dans les secteurs d'activités liés à la construction des infrastructures et à l'organisation de l'événement.

Forte de la dynamique des Jeux de Paris 2024, la CEBPL continue de s'engager en faveur du sport, pour un héritage de long terme, tangible pour les clients, les sociétaires, les collaborateurs et tout le territoire, en : Contribuant activement à la structuration de l'économie du sport, en soutenant les entreprises du secteur et en finançant les infrastructures sportives ;

- Contribuant à un sport durable et inclusif, notamment à travers le soutien à l'inclusion (cf. Pacte Utile) ;
- Poursuivant et développant le soutien des athlètes en les accompagnant dans leur formation, leur carrière et leur reconversion
- Mobilisant les collaborateurs autour des valeurs du sport et luttant contre la sédentarité ;

En 2018, la Caisse d'Epargne a réaffirmé son engagement envers le sport en devenant, aux côtés du groupe BPCE, le premier partenaire Premium des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024. En 2022, elle a également eu l'honneur de devenir le parrain officiel du Relais de la Flamme Olympique et Paralympique. Cet engagement témoigne de sa volonté d'être utile à chacun et à toute la société.

Dans le but d'être utile aux territoires la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire a participé au financement des terrains de Basket 3x3 d'Orvault et de Brest. Elle a également offert à la ville de Cesson-Sévigné un arbre à basket pour développer la pratique de cette discipline.

Par ailleurs, la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire accompagne des structures sportives dans divers domaines tels que le handball, le basketball, le tennis, l'athlétisme et le rugby, tout en s'engageant activement en faveur du sport féminin, en soutenant des valeurs d'inclusion, d'égalité et de solidarité.



Soutien aux athlètes : un accompagnement dans leur développement

En 2024, la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire a intensifié son soutien aux athlètes dans leur préparation Olympique. 5 athlètes ont bénéficié d'un accompagnement financier et matériel :



Mona Francis :

- Paratriathète (44)
- 6^{ème} aux Jeux Paralympiques de Paris 2024 et Vice-Championne d'Europe 2024



Colombe Julia :

- Skippeuse (35)
- 3^{ème} Gascogne 45/5, 4^{ème} Grand Prix Ecole Navale, 9^{ème} Tour Voile, 25^{ème} Solo Guy Cotten

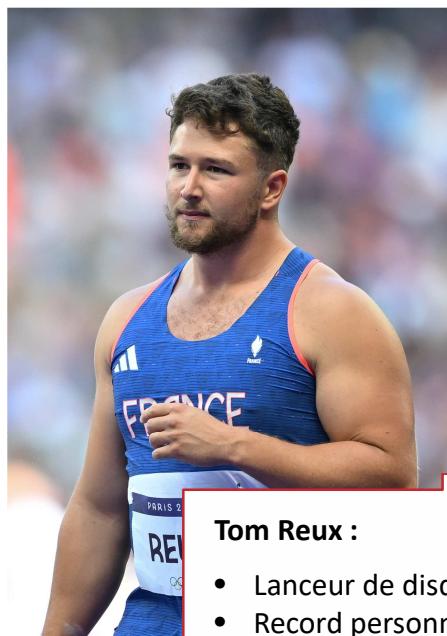


Léna Grandveau :

- Handballeuse (44)
- Vice-Championne Olympique de Paris 2024

Cléopatre Darleux :

- Handballeuse (29)
- Vice-Championne Olympique de Paris 2024



Tom Reux :

- Lanceur de disque (35)
- Record personnel de 67,91m
- 29^{ème} aux Jeux Olympiques de Paris 2024

Une année de passion et d'engagement pour Paris 2024

L'année 2024 a été marquée par l'évènement historique des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 et son Relais de la Flamme.

La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire a accueilli 7 étapes du Relais de la Flamme sur son territoire : Maine-et-Loire, Mayenne, Ille-et-Vilaine, Vendée, Loire-Atlantique, Morbihan et Finistère. Toutes les actions menées par la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire ont eu pour objectif de s'adresser au plus grand nombre afin que l'évènement soit le plus populaire et accessible possible. C'est pourquoi, à chaque passage de la flamme des foodtrucks Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire offraient gratuitement des crêpes et galettes. Au total ce sont près de 15 000 unités qui ont été distribuées. Un livret pédagogique a également été créé par la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire à destination des élèves de cycle 3 qui communiquent de nombreuses informations à propos des Jeux Olympiques et Paralympiques et s'attache à décrire les valeurs de l'olympisme dont l'exigence et le dépassement de soi.

Sur les villages olympiques, le stand a attiré un grand nombre de visiteurs, leur offrant la possibilité de gagner des peluches écureuil.

Durant le convoi, le char Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire proposait aux passants de marquer des paniers virtuels qui augmentaient une cagnotte visible en temps réel sur le char. Ces montants ont été redistribués à des associations locales. Il s'agit d'associations qui accompagnent les personnes en situation de handicap (Les Genêts d'Or-29) (HandiEspoir-85), aide les personnes en rééducation (Kerpape-56), lutte contre la précarité (Enosia-53), rapproche la jeunesse des entreprises (EPA-49) et favorise l'activité sportive (Cercle Paul Bert-35).

En plus de valoriser les sites iconiques de la région, la Flamme Olympique était aussi l'occasion de mettre en valeur des personnalités qui s'engagent et contribuent à améliorer le quotidien de ceux qui les entourent. La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire a ainsi sélectionné des clients sociétaires qui s'investissent dans des associations, qui donnent de leur temps bénévolement pour les autres. Le 5 juin à La Baule, la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire a organisé son relais collectif sur le thème du sport au féminin avec pour marraine Cléopatre Darleux et la participation d'administratrices des sociétés locales d'épargne et de collaboratrices CEBPL.

Une jeune de l'Ecole de la 2^{ème} Chance, Eléonor Budak, 20 ans, a eu l'opportunité exceptionnelle de ramener la Flamme Olympique en France à bord du Belem en avril 2024. Sélectionnée après un stade en mai 2023, elle a représenté la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire.



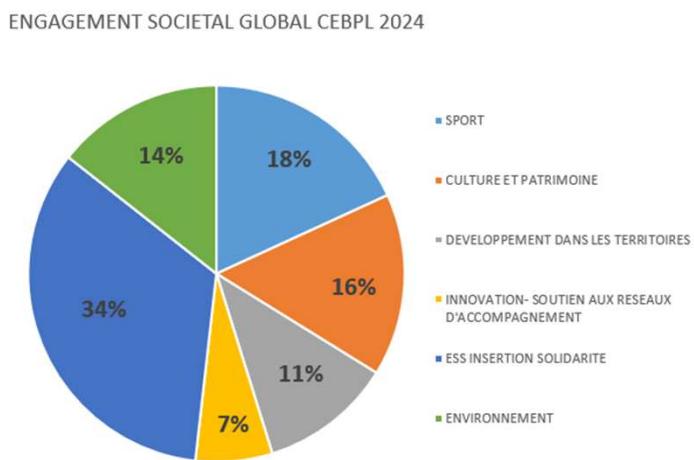
C'est sur cette même dynamique que le relais de la Flamme Paralympique s'est déroulé à Lorient, Saint-Malo et La Roche-sur-Yon. La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire avait à cœur de participer à la même hauteur à ces évènements.

À travers ces actions, la Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire réaffirme son engagement envers le sport et la société. Nous sommes fiers de contribuer au développement de nos territoires et de soutenir des valeurs d'inclusion, d'égalité et de solidarité au cœur de notre politique RSE.



5.2. Amplifier nos actions grâce à un mécénat engagé

L'engagement sociétal global de la CEBPL y compris mécénat en 2024 avec un montant de 1,99 M€ a permis de soutenir 275 projets sur les thèmes suivants :



Crées par des philanthropes, les Caisses d'Epargne œuvrent depuis leur origine en faveur de la cohésion sociale et de la lutte contre les exclusions. Dans le prolongement de cet engagement historique, la CEBPL est aujourd'hui l'un des premiers mécènes de la région Bretagne et Pays de la Loire : en 2024, le mécénat a représenté 1,16 M€. 96 projets de proximité ont été soutenus, principalement dans le domaine de la jeunesse, de la solidarité et du sport.

Cette stratégie philanthropique se veut adaptée aux besoins du territoire ; elle est définie par les instances dirigeantes de la CEBPL, Directoire et Conseil d'Orientation et de Surveillance. La CEBPL associe ses parties prenantes aux partenariats qu'elle noue avec des structures d'intérêt général : associations, fondations, organismes d'intérêt publics, universités... Par ailleurs, les administrateurs, collaborateurs et des experts locaux participent aux étapes de sélection, d'accompagnement et d'évaluation des projets. Ce travail s'appuie sur un travail de co-construction et de dialogue avec les acteurs de l'ESS : la CRESS, France active.

La CEBPL a créé en 2020 son Fonds de dotation alimenté. En 2024, la 5ème édition de l'opération de solidarité des sociétaires a été lancée sur le thème « Utile pour faire reculer les violences » via le Fonds de dotation Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire en invitant les sociétaires à faire don de leurs intérêts aux parts sociales. Avec le soutien de la CEBPL et des sociétaires, le Fonds de dotation a collecté 60 000€ pour accompagner :

- Le projet de l'association Résonantes (44) à hauteur de 30 000€ pour sensibiliser 2500 élèves des 9 départements aux violences et à leurs conséquences ;
- Le projet de la fondation Massé-Trévidy (29) à hauteur de 30 000€ pour accueillir et accompagner les femmes victimes de violences conjugales et leurs enfants dans les deux structures, à Quimper et Morlaix et mettre en place des parcours de reconstruction.

La CEBPL est partenaire des principaux acteurs régionaux de la création d'entreprise, à savoir les associations territoriales France Active Bretagne et Pays de la Loire, des plateformes Initiative et le réseau Entreprendre.

La CEBPL a tissé des liens avec de nombreux acteurs locaux : comme les Chantiers écoles, la Fédération des acteurs de la solidarité, la Coorace, la Fédération des entreprises d'insertion, Logement Fraternité, l'URIOPSS.

En 2024, la CEBPL a initié des nouveaux projets dans le cadre de son engagement sociétal :

- La 1^{ère} édition de Mon projet à Impact sur la thématique de l'insertion des jeunes par le sport avec notre partenaire « les Entreprises s'engagent » : 72 dossiers reçus pour 11 lauréats dont 9 prix départementaux pour un budget global de 55 000€. Des partenaires de l'ESS de la CEBPL ainsi que des administrateurs ont participé aux jurys. Les lauréats sont les structures suivantes : des Pieds et des Mains, les Cadets de Bretagne, le Rugby Club Landivisien, le Comité départemental de la Sarthe de Football Américain, Team Elles, Remise en jeu, la ligue de Bretagne Handball, le Comité départemental de la Mayenne de Football Américain, la Roche sur Yon Vendée Handball, Altygo et la Fédération sportive et culturelle de France.
- Le lancement d'un appel à projets « le Coup de Pouce Solidaire » pour soutenir des associations du territoire avec un engagement personnel des collaborateurs en tant que bénévoles ou adhérents. Trois associations locales ont ainsi été lauréates : La Baule Jazz Festival (44), CEP Lorient Basket (56) et CSSG Basket (72).
- Des actions de mécénat en faveur de l'inclusion avec des associations qui agissent sur le territoire : Nos Quartiers ont du Talent, en impliquant nos administrateurs et collaborateurs en tant que Mentors, l'association Ose ton futur en faveur de l'égalité des chances, le Campus de l'inclusion avec le programme « Leaders inclusifs » à Saint-Nazaire pour accompagner les dirigeants dans leurs leviers d'actions (acheter, recruter, partager, innover).
- Trois collaborateurs en mécénat de compétences à l'Institut de Micro-crédit.
- Une collecte de livres auprès des collaborateurs pour soutenir des associations locales avec un bilan 2024 de 550 Kg en faveur de Chouette Coop (56), Comptoir du réemploi (56), et Recyc' La Vie (85) .
- Un soutien à l'association la convention des entreprises pour le climat (CEC) qui accompagne des collectifs de dirigeantes et de dirigeants pour transformer leur modèle d'affaires face aux défis environnementaux et sociaux. La CEBPL s'est également engagée dans ce mouvement.

La CEBPL sensibilise également ses collaborateurs, administrateurs et clients avec l'opération Octobre Rose à la lutte contre le cancer du sein.

- En 2024 pour sa 9^{ème} édition, plus de 1 200 participants se sont mobilisés à ce défi solidaire pour soutenir l'association Ruban Rose. Grâce à cet engagement exceptionnel et à celui des autres entités, la Caisse d'Epargne a reversé 75 500€ à l'association Ruban Rose.

La CEBPL est engagée dans le mécénat culturel, soutenant des partenaires tels que Fougères musicales et le Festival International de Musique de Dinard, qui réunit des artistes de renommée mondiale et attire un public diversifié, bénéficie également de notre soutien. En 2024, nous avons lancé la 5^{ème} édition du projet "Le Plus Grand Musée de France" en collaboration avec la Sauvegarde de l'Art Français, impliquant des étudiants de l'Université Rennes 2 et de l'Université Catholique de l'Ouest à Laval. Ce projet permet non seulement de sensibiliser les jeunes à la richesse du patrimoine local, mais aussi de favoriser leur engagement civique. Ces initiatives illustrent notre volonté de promouvoir la culture, de renforcer les liens entre les acteurs culturels et le public, et de contribuer à l'enrichissement du patrimoine culturel de nos régions en y associant nos administrateurs.

La CEBPL soutient le fonds de dotation du réseau Caisse d'Epargne constitué par la Fédération Nationale des Caisses d'Epargne. Il a pour objet d'encourager et de soutenir des actions d'intérêt général visant à lutter contre l'exclusion et la précarité, notamment bancaire et financière, et des actions et programmes d'aide à vocation solidaire. Il est également aux côtés de l'association Finances et Pédagogie, qui déploie sur tout le territoire des programmes éducatifs sur les questions d'argent et d'autres grandes structures,



comme la Fondation Caisse d'Epargne Belem reconnue d'utilité publique, qui a pour projet de promouvoir le passé maritime de la France et de conserver dans le patrimoine national le dernier grand voilier français du XIX^{ème} siècle, classé monument historique depuis 1984. Enfin, il est doté d'un fonds de 200 000€ intervenant rapidement en cas de catastrophes naturelles.

5.3. Être exemplaire en mettant en œuvre une politique d'achats responsables

Une relation durable et équilibrée avec les fournisseurs

La CEBPL est attachée à la promotion d'une relation durable et équilibrée avec les fournisseurs. C'est l'un des engagements pris dans le cadre de sa Politique Achats Responsables du Groupe BPCE.

A travers son modèle coopératif, la CEBPL contribue au dynamisme et à la collaboration au sein de son territoire en s'appuyant sur des fournisseurs locaux. 72% des achats de la CEBPL sont réalisés en local*. Les établissements du groupe sont très impliqués dans la vie locale et contribuent au développement de ces fournisseurs souvent fragiles.

Dans le prolongement de la charte et adossé à la norme achats responsables ISO 20400, le label Relations fournisseurs et Achats Responsables (RFAR) est décerné par la Médiation des entreprises (dépendant du ministère de l'Économie et des Finances) et le CNA (Conseil National des Achats). Il vise à distinguer les entreprises françaises ayant fait la preuve de relations durables et équilibrées avec leurs fournisseurs. 13 entreprises du Groupe BPCE sont historiquement engagées dans la démarche de progrès continue en Achats Responsables induite par le Label. BPCE Achats & Services, labélisée en 2024, vise à étendre progressivement cette démarche à l'ensemble de ses entreprises à travers la mise en place d'une démarche de labélisation RFAR Groupe BPCE.

La CEBPL s'est vu décerner le label Relations Fournisseur Responsables. Ce label est attribué pour 3 ans ; un audit annuel est réalisé pour vérifier que les bonnes pratiques responsables vis-à-vis des fournisseurs (éthique, respect des intérêts fournisseurs, intégration des enjeux environnementaux et sociaux dans les procédures achats, qualité des relations fournisseurs...) sont effectivement mises en œuvre de façon permanente par les entreprises labellisées.

En 2024, BPCE Achats & Services a mis en place un dispositif d'enquêtes d'écoute de la voix des fournisseurs, afin d'évaluer le niveau de satisfaction des fournisseurs sur la relation.

Des critères sociaux et environnementaux pour sélectionner les fournisseurs

La CEBPL déploie la politique Achats Responsables BPCE ([politique-achats-responsables-du-Groupe-BPCE-2.pdf](#)), qui s'inscrit dans la lignée des ambitions et engagements RSE du groupe, dans laquelle la filière achats joue un rôle essentiel. Vecteur de transformation et d'évolution, la démarche d'Achats Responsables s'inscrit dans un objectif de performance globale et durable, impliquant les entreprises du groupe et leurs fournisseurs.

La RSE est intégrée :

- dans le processus achats, qui précise les modalités de mise en œuvre des achats responsables ;

* Montants achats réalisés en local en nombre de fournisseurs (qui ont leur adresse de facturation dans le territoire banque de l'entité concernée)

- dans les dossiers d'achats en incluant des critères RSE adaptés dans les processus de décision, en indiquant dans les cahiers des charges la performance RSE des produits et services prévus et en accroissant le poids de l'évaluation RSE des fournisseurs dans les prises de décision. Depuis 2022, 100% des catégories d'achats sont couvertes par des questionnaires d'évaluation RSE spécifiques. Une méthode de prise en compte du coût de possession, qui permet d'appréhender les coûts d'acquisition, utilisation et fin de vie est en cours de déploiement au sein de la filière achats ;
- dans des clauses contractuelles spécifiques, visant à faire respecter par les sous-traitants les réglementations relatives aux libertés et droits fondamentaux, santé et sécurité des personnes, aux réglementations sociales, du travail ou environnementales. Le fournisseur doit en justifier sur simple demande ;
- dans l'outil d'identification des enjeux et risques RSE intrinsèques à chacune des catégories d'achats, en amont des projets achats, pour chacune des 142 catégories d'achat ;
- dans la professionnalisation de la filière achats, avec notamment un programme de formation régulièrement étoffé (Achats responsables, formation déployée avec l'AFNOR sur la norme ISO 20400), des plénières réunissant l'ensemble des filières achats et RSE pour un partage d'informations et de bonnes pratiques. En 2024, une formation de sensibilisation aux achats inclusifs a été dispensée à des binômes Achats / Métiers au sein des entreprises du groupe afin d'accroître le recours au Marché de l'inclusion ;
- dans la rémunération variable des acheteurs, une partie de la rémunération reposant sur le respect de la procédure générale d'achats qui intègre les critères RSE et la démarche déontologique ;
- dans le développement des dépenses auprès des fournisseurs du marché de l'inclusion (référencement de prestataires inclusifs, mise en place d'un module de formation spécifique, etc.).

Des critères sociaux et environnementaux pour sélectionner les fournisseurs

BPCE Achats & Services, qui mutualise des activités support pour le compte des entités du groupe, dont la CEBPL, a mis en place depuis plusieurs années un dispositif de suivi des délais de paiement auprès des entreprises du groupe ainsi qu'un "Livre blanc sur les délais de paiement".

Ce dispositif a pour but de :

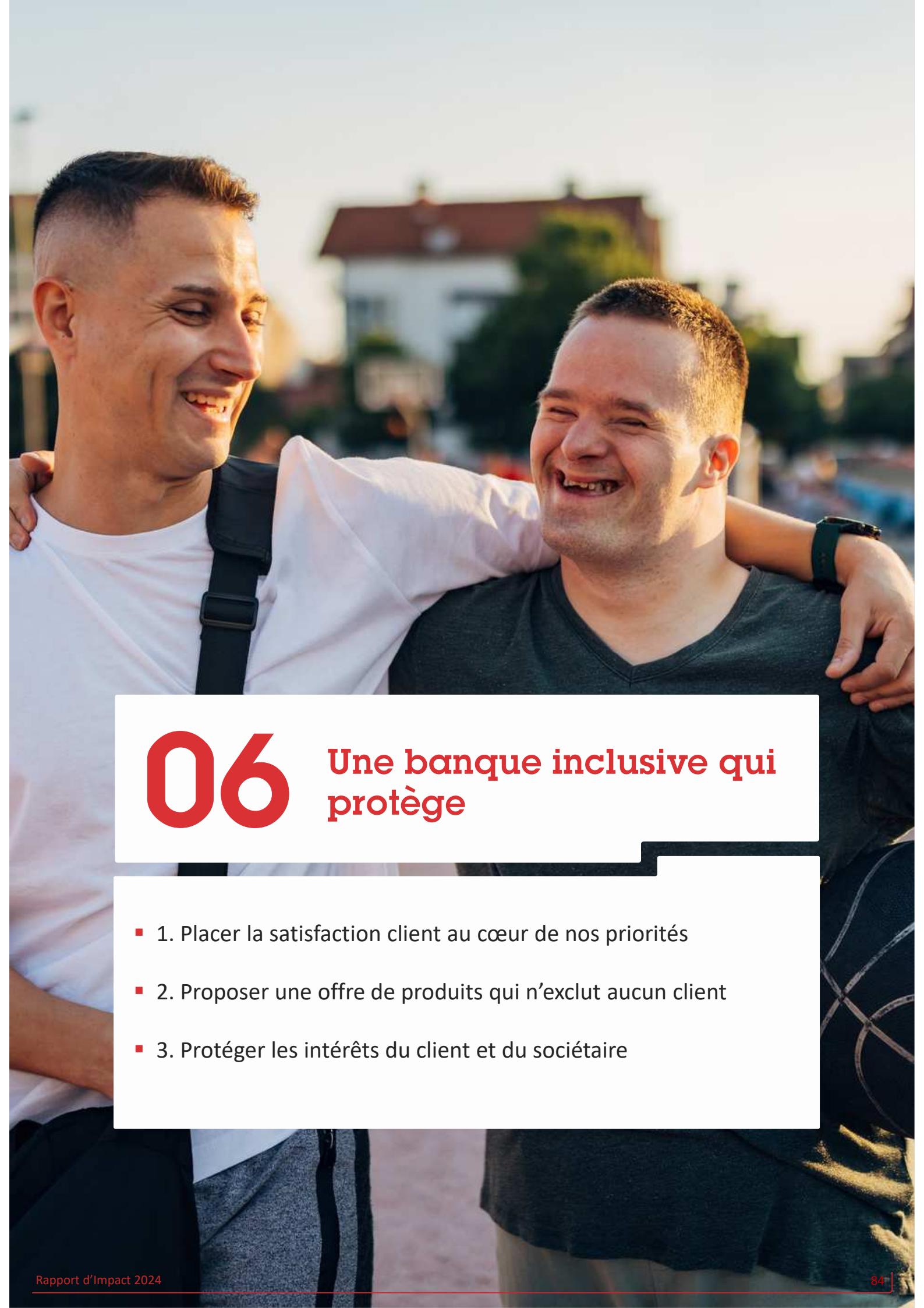
- suivre trimestriellement les délais de paiement des entreprises du groupe ;
- rappeler le contexte réglementaire de la loi de la modernisation de l'économie, avec réglementation des délais de paiement interentreprises, le plafonnement des délais de paiement fixé par les articles L441-10 et suivants du code de commerce;
- de suivre l'objectif des 28 jours défini pour le groupe ;
- de partager les bonnes pratiques en termes de délais de paiement.

Un tableau de bord dédié permet de communiquer trimestriellement à l'ensemble des dirigeants, notamment lors du Comité des risques fournisseurs Groupe trimestriel.

Indicateurs de suivi

BPCE Achats & Services, qui mutualise des activités support pour le compte des entités du groupe, dont la CEBPL, a mis en place depuis plusieurs années un dispositif de suivi des délais de paiement auprès des entreprises du groupe ainsi qu'un "Livre blanc sur les délais de paiement".

Indicateur	2024	2023
Montants achats réalisés en local en nombre de fournisseurs (en %)	72%	71%
Délai moyen de paiement d'une facture (en nombre de jours)	18,17	19,9
Paiements alignés avec les délais de paiement standard (en %)	99%	

A photograph of two men outdoors during sunset. One man, on the left, is wearing a white t-shirt and has his arm around the other man's shoulder. The second man, on the right, is wearing a dark t-shirt and is laughing heartily. They are both smiling broadly. The background is blurred, showing buildings and trees.

06

Une banque inclusive qui protège

- 1. Placer la satisfaction client au cœur de nos priorités
- 2. Proposer une offre de produits qui n'exclut aucun client
- 3. Protéger les intérêts du client et du sociétaire

6.1. Placer la satisfaction client au cœur de nos priorités

Pour la CEBPL, le traitement équitable de ses clients est un principe fondamental. Le respect des règles de bonne conduite permet à la CEBPL d'exercer ses activités de manière honnête, loyale et professionnelle et de servir au mieux les intérêts de ses clients. Ses convictions et engagements en la matière sont décrits dans le Code de conduite et d'éthique (se référer au chapitre VIII « Exercer nos métiers avec éthique et responsabilité, paragraphe 1.1 « Promouvoir une culture éthique »). Parmi les douze principes qu'il énumère, il est notamment de sa responsabilité sociétale de :

- Garantir un traitement équitable des clients (Principe 2) ;
- Protéger les intérêts du client et du sociétaire (Principe 3) ;
- Communiquer en toute transparence (Principe 4) ;
- Contribuer à une économie de marché humainement responsable (Principe 9) ;
- Être un groupe bancaire inclusif et ouvert à tous (Principe 10).

■ 6.1.1 Mesure de la satisfaction client

La CEBPL est pleinement engagée à enrichir l'expérience de ses clients grâce à des outils d'écoute efficaces. Elle prend en compte systématiquement les retours d'expérience de sa clientèle sur l'ensemble des marchés :

- La satisfaction client est mesurée en temps réel, ce qui permet de réagir rapidement et d'apporter des axes d'amélioration tant dans l'expérience digitale que pour les interactions en agence avec les conseillers.
- Les dispositifs de la CEBPL donnent la possibilité d'interroger 100% de ses clients chaque année, ainsi qu'à chaque interaction avec leur conseiller (jusqu'à 4 fois par an).

Entre 2021 et 2024, le *Net Promoter Score* (NPS), qui est un indicateur clé de la satisfaction, a montré une progression constante. En 2024, le NPS de la CEBPL a connu une augmentation significative, avec une hausse de 10 points pour le marché des particuliers (passant de 15 à 25) et de 8 points pour celui des professionnels (de 5 à 13). Le marché Entreprise a également vu son NPS augmenter de 9 points (7 à 16 points).

À la fin de 2024, 98% des agences affichent un NPS positif, un doublement par rapport à l'année précédente (45% en 2023). De plus, 93% des centres d'affaires bénéficient également d'un NPS positif. Ces résultats illustrent l'engagement collectif de toute l'entreprise envers les fondamentaux de la satisfaction client : qualité de service renforcée, réactivité face aux demandes, continuité de la relation et approche proactive.

La CEBPL a également mis en place une approche d'amélioration continue via un outil spécifique interne CEBPL, accessible à tous les employés. Ce canal permet d'identifier et de prioriser les actions nécessaires pour résoudre les principaux irritants, tout en mettant en œuvre les idées innovantes proposées par les clients et les salariés.

Dans le cadre du plan stratégique "Empreintes 2027" de la CEBPL, la satisfaction des clients demeure une priorité absolue. La CEBPL s'engage à poursuivre ses efforts pour offrir une expérience client toujours plus enrichissante et personnalisée car la satisfaction client est au cœur de sa mission.

■ 6.1.2 Gestion des réclamations

Analyse et exploitation des réclamations

La CEBPL s'engage à analyser en profondeur les réclamations afin d'identifier tous dysfonctionnements, manquements ou mauvaises pratiques. En exploitant ces retours, la CEBPL est en mesure de déterminer les actions correctrices à mettre en place. Cette approche s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue, enrichie par des commentaires des clients recueillis lors des enquêtes de satisfaction, ainsi que par une veille attentive sur Internet, les réseaux sociaux et les avis clients.

Voies de recours en cas de réclamation

Le traitement des réclamations suit les étapes suivantes :

- L'agence ou le centre d'affaires de la relation commerciale, est le premier point de contact privilégié pour le client.
- Le service relation clientèle de la banque ou de la filiale est également disponible pour assister les clients si la situation n'est pas résolue, le client a la possibilité de saisir un médiateur indépendant.

Information du client sur les voies de recours

Les clients sont informés des voies de recours et les modalités de contact de la manière suivante :

- Sur les sites internet des établissements du groupe: [Réclamation et médiation | Caisse d'Épargne](#).
- Sur les plaquettes tarifaires et dans les conditions générales.

Pilotage du traitement des réclamations

Le suivi des réclamations se concentre sur les motifs de plainte, les produits et services concernés, ainsi que sur les délais de traitement. Des tableaux de bord sont régulièrement partagés avec les dirigeants des banques du groupe, les équipes du contrôle interne et toutes les structures commerciales afin d'assurer une transparence et une réactivité optimale. Certains indicateurs permettent également de détecter des écarts entre les attentes de nos clients et le service qui leur est effectivement fourni.

En 2024, la CEBPL a constaté une diminution du nombre de ses réclamations de la part des clients, tandis que les motifs d'insatisfaction de ses clients restent stables. Le délai de réponse moyen a été réduit à 22,7 jours représentant un gain de près de 6 jours par rapport à 2023. A noter que 27,4% des réclamations ont réussi à être traitée dans un délai de 10 jours ouvrables.

Face à la proportion de réclamations liées à des fraudes, telles que celles concernant des paiements cartes, virements ou prélèvements, la CEBPL a décidé de renforcer son dispositif spécifique au cours du 2^{ème} trimestre 2024. Cela inclut une sensibilisation accrue de notre réseau pour mieux informer nos clients, l'envoi de messages d'alerte renforcés via notre application, et la priorisation du traitement des réclamations relatives aux fraudes. Notre objectif est d'assurer la sécurité de nos clients tout en améliorant leur expérience.

6.2. Proposer une offre de produits qui n'exclut aucun client

▪ 6.2.1 Mesure de la satisfaction client

La CEBPL souhaite permettre au plus grand nombre – dont les personnes en difficulté – d'accéder aux services bancaires (banque au quotidien, financement, assurance, etc.). Pour maîtriser les risques d'exclusion, elle met en place des dispositifs permettant aux clients modestes d'accéder à des financements et aux clients en situation de fragilité économique de gérer leur compte bancaire plus sereinement, en se conformant notamment aux règlementations en vigueur et à la charte d'inclusion bancaire et de prévention du surendettement (AFECEI).

En 2024, la CEBPL comptait 2,45% de clients détectés fragiles.

Une offre spécifique, dédiée à la clientèle fragile

La CEBPL propose une offre spécifique destinée à la clientèle fragile. L'Offre dédiée à la Clientèle en situation de Fragilité financière (OCF), facturée à un tarif maximal d'1€/mois et garantissant l'accès à des services bancaires essentiels à la gestion du compte. Au sein de la CEBPL, 32,44% des clients détectés fragiles en sont équipés, soit 11 424 clients.

Cette offre comprend, entre autres, le plafonnement spécifique des commissions d'intervention à 4€ par opération et 20€ par mois, le plafonnement des frais liés aux incidents de paiement et irrégularités de fonctionnement du compte à 16,50€/mois ou encore un abonnement à des produits offrant des alertes sur la situation du compte par SMS. Les clients « fragiles » ne souhaitant pas souscrire à l'OCF bénéficient également d'un plafonnement des frais liés aux incidents de paiement et irrégularités de fonctionnement du compte, fixé à 25€/mois.

La CEBPL met à disposition sur son site internet les détails de l'offre spécifique à la clientèle fragile, ainsi qu'un espace pour les clients rencontrant des difficultés financières présentant l'ensemble du dispositif d'accompagnement dédié : <https://www.caisse-epargne.fr/clientele-fragile/>.

Cet espace permet de présenter l'ensemble du dispositif d'accompagnement. Se voulant non stigmatisant, il permet également de répondre à toutes les situations financières difficiles, passagères ou non, des clients.

Trois grandes rubriques y figurent :

- Nos offres bancaires (OCF, microcrédit) et extra bancaires (Orange et LOA véhicules) [Solutions pour mieux gérer votre budget | Caisse d'Epargne](#)

- Nos conseils pour aider les clients à gérer leur compte et leurs finances au quotidien (application Pilote Dépenses, des fiches pratiques et des liens vers les Points Conseil Budget). [Reprendre votre budget en main | Caisse d'Epargne](#)
- Nos partenaires nationaux (Finance & Pédagogie, Parcours Confiance).
- Et la possibilité de prendre rendez-vous en ligne.

En complément, un programme relationnel est mis en place pour l'ensemble des clients en inclusion bancaire (clients fragiles, en risque de surendettement et droits en compte), mettant à disposition des conseils, des bonnes pratiques et de l'information sur la gestion budgétaire via une e-newsletter « Les Clés de votre Budget ».

Agir en prévention du surendettement

La CEBPL agit également en prévention du surendettement. En application de la charte AFECEI, le Groupe BPCE a développé un outil de scoring prédictif destiné à détecter de façon préventive une éventuelle dégradation de la situation financière d'un client. Tout client identifié en risque de surendettement reçoit un courrier l'invitant à prendre rendez-vous avec son conseiller afin de faire le point sur sa situation et éventuellement réadapter ses produits et services bancaires. Les conseillers peuvent également orienter le client vers des solutions extra bancaires (associations locales, centres communaux d'action sociale etc.).

La CEBPL actionne de multiples leviers pour une finance plus inclusive, en étant d'une part engagée dans le développement du microcrédit, de l'éducation financière et la prévention du surendettement.

Sur un total de 971 008 clients particuliers de 16 ans ou plus et titulaires d'un compte bancaire, 35 219 ont été identifiés comme étant en situation de fragilité financière. Ces clients sont contactés par courrier et par mail, afin que leur soit proposée l'OCF, adaptée à leur besoin et dont le montant des frais d'incident est plafonné.

L'action de la CEBPL repose sur quatre axes :

- Pour toute la clientèle segmentée fragile, un accompagnement des propositions de l'offre améliorée, s'appuyant sur une identification harmonisée des cibles clientèles définies par le Groupe et un paramétrage centralisé de l'offre OCF sont présents dans le système d'information.
- Renforcement de l'accès aux services bancaires, par la mise en marché dès fin 2014, de l'offre spécifique destinée aux clients en situation de fragilité (OCF). Sur le fondement de la loi bancaire du 26 juillet 2013 instituant une offre destinée à la clientèle en situation de fragilité financière (OCF), les Caisses d'Epargne ont élaboré et lancé en 2018, leurs plans d'actions respectifs pour renforcer la distribution de cette offre spécifique.
- Pour y parvenir, la CEBPL a déployé depuis le 15 mars 2019 une structure spécifique à distance « Access On Line » composée de 13 collaborateurs, et totalement dédiée à l'accompagnement de ces clients en situation de fragilité :
 - Gestion en portefeuille des clients : au 31 décembre 2024, 15303 prioritaires ont été affectés.
 - Moyens : process de commercialisation spécifiques à la vente à distance, ligne téléphonique dédiée, création d'une base de courriers-mails adaptés.
 - Proposition systématique de l'offre OCF aux clients éligibles en lien avec les cibles mises à disposition selon les critères du Groupe BPCE.

- Un accompagnement sur les crédits (micro-crédits), étudié au cas par cas.
- Des présentations sur « la clientèle fragile » sont réalisées tous les ans avec la parution annuelle Notalir « Clientèle Fragile », qui informe tous les collaborateurs lors d'un lancement de semaine et intervention dans les directions commerciales auprès des managers de la banque de détail courant 2024.

Depuis 2021, la méthode d'identification du risque de surendettement a été élargie aux clients particuliers et aux entrepreneurs individuels. L'objectif étant de ne plus se limiter aux seuls détenteurs de crédits, mais de viser un public plus large pour être plus efficace en matière de prévention.

Acculturer les conseillers financiers à l'inclusion bancaire

Face aux difficultés financières rencontrées par certains clients, l'acculturation des conseillers financiers aux thématiques relatives à l'inclusion bancaire est cruciale : un dispositif de formation spécifique a été mis en place avec un premier module dédié à la prévention du surendettement et aux clients en situation de fragilité, et un second consacré au droit au compte. Ces formations doivent être réalisées obligatoirement tous les cinq ans par les conseillers particuliers en agence et sur les plateformes téléphoniques.

Développer l'éducation financière

Depuis sa création en 1957, l'association Finances & Pédagogie, soutenue par les Caisses d'Epargne, déploie sur tout le territoire des programmes éducatifs sur les questions d'argent. Les publics cibles sont composés de jeunes et d'acteurs des milieux scolaires et universitaires, de personnes en situation de fragilité économique et financière, et de professionnels de l'action sociale, associatifs (bénévoles ou salariés).

Les formations aident ces publics à maîtriser leur budget au quotidien et à accompagner les projets de vie ou des moments cruciaux en matière de gestion financière (reconversion, passage à la retraite etc.). Elle apporte également des réponses sur les transformations du rapport à l'argent liées aux nouveaux modes de vie (digital, aidants, consommation durable...).

Pour en savoir plus : <https://www.finances-pedagogie.fr/les-formations>

Sur les régions Bretagne et Pays de la Loire, les 2 correspondants Finances & Pédagogie ont réalisé 295 interventions auprès de 4587 personnes accompagnées. Ont été notamment concernés :

- 1 699 jeunes relevant des établissements scolaires et de centres d'apprentissage;
- 1 138 personnes accompagnées par des structures de l'économie sociale et solidaire ou autres organismes sociaux ;
- 1 478 jeunes dans le cadre du Service National Universel (SNU)

■ 6.2.2 Le microcrédit au service de l'inclusion financière

Les microcrédits sont des prêts spécifiques dédiés à des publics en besoin d'insertion économique et sociale et qui sont exclus du crédit classique en raison de faibles revenus ou à la suite d'un aléa de la vie. Le microcrédit permet de financer un projet d'accès à l'emploi ou à la mobilité, de création d'entreprise, ou de couvrir des dépenses liées au logement, à la santé et à d'autres événements imprévus. La mise en œuvre du microcrédit est adossée à une garantie publique et à un accompagnement par un organisme d'intérêt général.

En 2024, la CEBPL, avec les associations Parcours confiance et l'institut de microcrédits, a proposé différentes offres de microcrédit personnel permettant aux personnes exclues du système bancaire d'être accompagnées dans leurs projets et dans la gestion de leur budget. Le microcrédit Parcours Confiance a vocation à financer des personnes qui rencontrent des difficultés financières, en accompagnant des personnes en recherche d'emploi ou confrontées à un accident de la vie, et dont les ressources ne leur permettent pas d'accéder au crédit bancaire classique.

En complément, les Caisses d'Epargne ont pour ambition de développer une offre de produits et services inclusifs en direction de leurs clients fragilisés. Grâce à l'offre Caremakers lancée en 2017 par Renault, l'Action Tank Entreprise & Pauvreté, la Fédération Nationale des Caisses d'Epargne et l'Adie, des personnes en difficulté ont pu accéder à un véhicule neuf grâce à une location avec option d'achat financée par un microcrédit.

En 2024, la production de microcrédits personnels s'est élevée à 345 851€ pour la CEBPL.

Le microcrédit professionnel, quant à lui, peut être octroyé directement en agence. Il bénéficie d'un accompagnement par des réseaux d'accompagnement spécialisés principalement France Active, Initiative France et BGE. En 2024, l'engagement de microcrédits professionnels s'élève à 690 639€.

■ **6.2.3 Sécuriser l'offre bancaire des personnes protégées**

Les majeurs bénéficiant d'une mesure de protection juridique ou sociale décidée par un juge des tutelles, impliquent selon leur degré d'autonomie les banques dans la gestion de leurs comptes et de leur patrimoine, en liaison avec leur représentant légal. Les Caisses d'Epargne, leader sur le marché des Personnes Protégées, sous tutelle, curatelle et en habitation familiale en France, proposent des offres répondant à leurs besoins spécifiques.

Ainsi, la CEBPL favorise l'autonomie des personnes protégées en leur donnant par exemple accès aux cartes bancaires de paiement à contrôle de solde équipées du dispositif « sans contact », ou à la consultation de compte via une Banque à distance adaptée. Le représentant légal du client, qu'il soit un professionnel ou un membre de la famille, dispose également d'une gamme de services aidants à la gestion de ses comptes. La CEBPL compte, pour les accompagner, sur des experts dédiés à cette clientèle.

Notre service dédié aux personnes protégées se charge de mettre en place la mesure de protection, d'adapter les offres bancaires en fonction du type de mesure et d'accompagner les personnes protégées ainsi que les représentants pour répondre aux besoins et projets des personnes protégées

■ **6.2.4 Garantir l'accessibilité des offres**

Des agences proches et accessibles

Les Caisses d'Epargne font du concept de proximité et de leur présence sur l'ensemble du territoire une des clefs de leur réussite.

La CEBPL reste attentive à maintenir une forte présence locale. Fin 2024, la Caisse d'Epargne comptait 356 agences, dont 129 agences en zones rurales et 7 agences en quartiers prioritaires de la politique de la ville¹.

La CEBPL s'attache à rendre ses services accessibles aux personnes en situation de handicap. La priorité est la mise en conformité avec l'obligation légale d'assurer l'accessibilité des lieux publics aux personnes handicapées : à ce jour, 93% des agences remplissent cette obligation.

L'accessibilité numérique pour garantir l'inclusion de tous

L'accessibilité numérique est essentielle pour répondre à l'objectif d'universalité des services numériques, puisqu'elle vise à rendre les informations et fonctionnalités d'un service ou contenu numérique accessibles à tous, quel que soit le handicap de la personne ou sa manière d'accéder à l'information. Elle concerne les services numériques à destination du grand public, des collaborateurs et des clients (particuliers et professionnels).

Dans une optique d'inclusion numérique, l'ambition est notamment d'élargir les actions en la matière aux personnes en situation de fracture numérique, tout en prenant en compte le vieillissement de la population.

Dans le cadre de cette approche, un double objectif a été fixé pour 2025 au niveau du Groupe BPCE :

- Remédier aux problèmes d'accessibilité des services numériques pour assurer à minima une accessibilité partielle ;
- Pour les nouveaux services numériques, faire évoluer les méthodologies projet pour la prise en compte de l'accessibilité numérique dès leur conception.

[1] Les quartiers prioritaires de la politique de la ville sont définis par la loi 2014-73 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine. Les zones concernées sont définies sur la base d'un critère unique de niveau de revenus des habitants, déterminant 1300 quartiers prioritaires. La liste est établie par les décrets 2014-1750 et 2014-1751, du 30 décembre 2014, respectivement pour la métropole et les DOM-TOM. Les délimitations sont consultables sur le géoportail.gouv.fr.

6.3. Protéger les intérêts du client et du sociétaire

▪ 6.3.1 Garantir une offre transparente

La CEBPL s'inscrit dans la politique de transparence des offres définie au niveau du Groupe BPCE.

Les offres de produits et services, lorsqu'elles sont destinées à un consommateur, doivent respecter les dispositions issues du code de la consommation, relatives aux pratiques commerciales interdites (à l'exception du refus de vente). Y figurent notamment les pratiques commerciales trompeuses ou agressives.

Ainsi, lors de la rédaction de documents commerciaux, les rédacteurs sont invités à être tout particulièrement vigilants à l'adéquation entre les conditions de commercialisation, le mode/processus de mise à disposition de l'information, et la cible de clientèle visée. De même, le rédacteur d'une documentation promotionnelle doit prêter une grande attention aux canaux de commercialisation envisagés et au caractère approprié de la stratégie de distribution. Toutes les informations, y compris publicitaires, doivent être correctes, claires et non trompeuses. Une information claire est une information suffisante pour permettre au client d'appréhender les principales caractéristiques du produit qu'il s'apprête à souscrire ainsi que les avantages et risques y afférents.

La protection des intérêts de la clientèle est une préoccupation majeure de la CEBPL. En toutes circonstances, les collaborateurs doivent servir les clients avec diligence, loyauté, honnêteté et professionnalisme, et proposer des produits et des services adaptés à leurs compétences et leurs besoins. Dans ce cadre, et afin de maintenir un haut niveau de protection de la clientèle, un corpus de procédures est établi et des contrôles portant sur cette thématique sont réalisés.

▪ 6.3.2 Protéger les données personnelles et garantir à nos clients un usage respectueux de leurs données

Protection des données personnelles

La politique de protection des données de la CEBPL pose les principes d'usage et d'éthique de l'exploitation des données personnelles dans le respect des textes réglementaires en vigueur. Elle s'applique à l'ensemble des opérations traitant des données personnelles.

De même, la prospection commerciale est strictement encadrée. Le recueil du consentement à des fins de prospection commerciales s'est fortement développé par :

- La mise en conformité en 2021 de la politique Cookie au regard des lignes directrices publiées par la CNIL (information complète rendue accessible sur les sites web et App...) ;
- La mise en œuvre du consentement des clients pour des sollicitations commerciales s'appuyant sur des données de paiement et sur l'exploitation d'informations issues du diagnostic de performance énergétique et de certaines données de l'avis d'imposition ;
- Le développement d'un centre de consentement qui regroupe toutes les autorisations données par les clients sur les cookies, la prospection commerciale et les traitements spécifiques nécessitant un accord préalable.

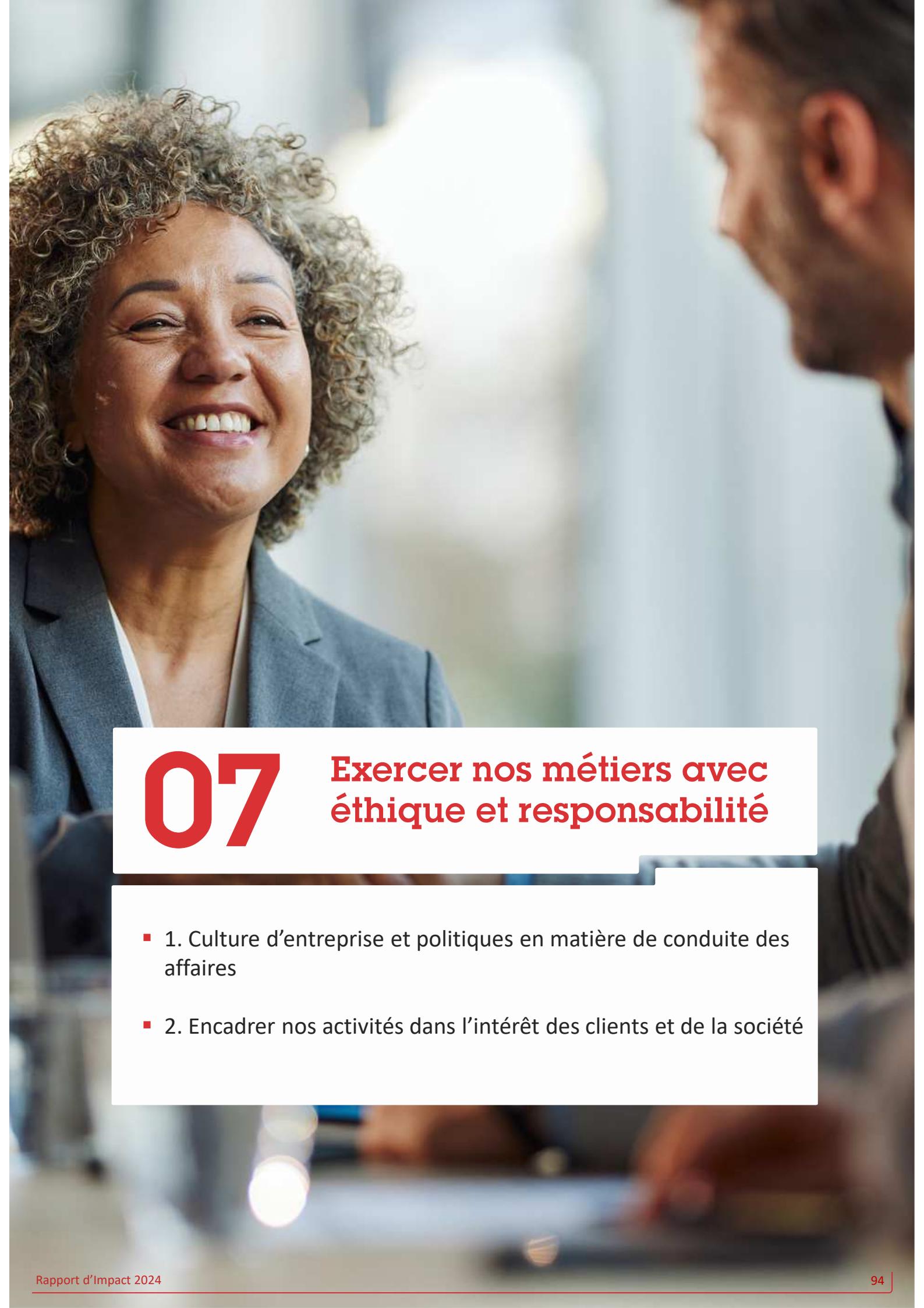
Afin de sensibiliser les collaborateurs aux bonnes pratiques et aux obligations légales, des formations régulières sont organisées sur la protection des données. En 2024, 98,82% des collaborateurs de la CEBPL ont suivi une formation RGPD.

Cybersécurité

Les Systèmes d'Information (SI) contiennent et traitent de multiples données sensibles relatives aux informations commerciales des clients, à la stratégie de la CEBPL, à ses résultats financiers, à son développement commercial ou à ses engagements, ainsi que des informations nominatives relatives aux clients, aux partenaires et au personnel. Ils doivent donc être préservés de toute menace connue ou émergente en tenant compte des vulnérabilités inhérentes aux technologies sur lesquelles ils reposent.

Dans le cadre de la Politique de Sécurité des Systèmes d'Information Groupe (PSSI-G), différents moyens de sécurité pour protéger les utilisateurs finaux, garantir la sécurité des informations et des transactions sont mis en œuvre :

- Une authentification renforcée pour sécuriser l'accès aux comptes en ligne ;
- Le chiffrement des données sensibles, comme les informations personnelles et bancaires ;
- La surveillance des transactions avec la mise en place de systèmes de détection des fraudes ;
- La sécurité des applications avec des protocoles de sécurité robustes pour protéger les utilisateurs contre les cybermenaces ;
- La formation et de la sensibilisation pour les utilisateurs ;
- Les mises à jour régulières pour corriger les vulnérabilités des systèmes et des applications ;
- Les contrôles d'accès pour minimiser les risques d'accès non autorisé ;
- L'assistance et le support avec la mise à disposition de différents canaux de communication et de services d'assistance, pour aider les utilisateurs en cas de problème de sécurité, comme le vol d'identité ou la fraude.



07

Exercer nos métiers avec éthique et responsabilité

- 1. Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires
- 2. Encadrer nos activités dans l'intérêt des clients et de la société

7.1. Culture d'entreprise et politiques en matière de conduite des affaires

■ 7.1.1 Promouvoir une culture éthique

La CEBPL décline le Code de conduite et d'éthique¹ du Groupe BPCE qui établit un document pratique et clair à destination des collaborateurs, des fournisseurs et des partenaires dans leurs relations avec le groupe. Il met en lumière les règles de conduite et les bonnes pratiques à adopter et repose sur douze principes de conduite articulés en trois parties :

- Intérêt du client et du sociétaire, dont les principes sont les suivants : Favoriser un esprit d'ouverture et de confiance, Garantir un traitement équitable des clients, Protéger les intérêts du client et du sociétaire, Communiquer en toute transparence.
- Responsabilité employeur et salariés, dont les principes sont les suivants : Promouvoir l'exemplarité, l'exigence et la bienveillance, Promouvoir le respect des collaborateurs et leur développement professionnel, Agir avec éthique professionnelle en toutes circonstances, Assurer la pérennité du Groupe BPCE.
- Responsabilité sociétale, dont les principes sont les suivants : Contribuer à une économie de marché humainement responsable, Être un groupe bancaire inclusif et ouvert à tous, Agir efficacement pour la protection de l'environnement et la mutation énergétique vers une économie peu carbonée, Promouvoir le respect des droits de l'Homme dans toutes les activités.

Avec ce code de conduite et d'éthique, la CEBPL prend l'engagement de nouer des relations de confiance durables avec les clients, les partenaires et les fournisseurs, et d'agir avec intégrité dans l'exercice de ses métiers.

Une formation réglementaire de type e-learning a été élaborée pour acter de la prise de connaissance des principes du Code de conduite et d'éthique dans le groupe. Cette formation est obligatoire pour tous les collaborateurs ainsi que pour tous les nouveaux entrants. Ainsi, au 31 décembre 2024, 99,5% des collaborateurs ont suivi la formation.

■ 7.1.2 Protéger les lanceurs d'alerte

La CEBPL décline la politique relative au « Dispositif lanceur d'alertes ». Elle est applicable dans toutes les entités du Groupe BPCE et précise :

- Les personnes qui peuvent lancer une alerte : en particulier, collaborateurs internes, externes et occasionnels, titulaires de droits de vote au sein de l'assemblée générale de l'entité, membres de l'organe d'administration, de direction ou de surveillance, cocontractants de l'entité, sous-traitants, clients ;
- Le type d'alerte qui peut être faite, le process opérationnel de signalement et de traitement de l'alerte, afin de garantir l'intégrité et la confidentialité des informations recueillies, mais aussi de protéger les personnes éligibles au dispositif de protection contre toute mesure de représailles ou menaces ;

[1]<https://www.groupebpce.com/app/uploads/2024/02/Code-conduite-ethique-FR-2.pdf>

- Les catégories de personnes qui font l'objet d'une protection : le lanceur d'alerte, les facilitateurs, les personnes en lien avec le lanceur d'alerte et les entités juridiques contrôlées par un lanceur d'alerte dans lesquelles il travaille ou avec lesquelles il est lié dans un contexte professionnel ;
- Les différentes formes de représailles dont est protégé le lanceur d'alerte (Suspension, mise à pied, licenciement ou mesures équivalentes ; Coercition, intimidation, harcèlement ou ostracisme ; Orientation abusive vers un traitement psychiatrique ou médical...).

L'alerte professionnelle doit porter sur des conduites ou des situations susceptibles de constituer un manquement aux règles applicables au Groupe BPCE. Elle peut aussi porter sur un crime, un délit, une menace ou un préjudice pour l'intérêt général, une violation ou une tentative de dissimulation d'une violation d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement, du droit de l'Union européenne, de la loi ou du règlement.

Une alerte peut être faite par tout canal défini par l'entité pour autant que l'anonymat de l'auteur du signalement et la confidentialité soient parfaitement garantis. Le principal canal de transmission de l'alerte pour tous les établissements participant à ce dispositif est la plateforme groupe Whispli, à laquelle tous les collaborateurs et prestataires ont un accès direct via un lien URL². Une alerte peut aussi être faite directement auprès de sa hiérarchie ou via une adresse générique dédiée.

La procédure déclinée par une entité est diffusée par l'entité concernée par tout moyen assurant une publicité suffisante, notamment par voie de notification, affichage ou publication, le cas échéant sur son site internet ou par voie électronique, dans des conditions permettant de la rendre accessible de manière permanente aux personnes concernées. Pour les prestataires et fournisseurs, une clause figurant dans les contrats constitue une publicité suffisante.

Une formation réglementaire obligatoire de type e-learning accompagne le déploiement de l'outil Whispli et précise notamment les droits et devoirs d'un lanceur d'alerte ainsi que la protection qui lui est attachée.



[2]<https://bpce.whispli.com/speakup%20?locale=fr>

7.2. Encadrer nos activités dans l'intérêt des clients et de la société

■ 7.2.1 Prévenir et détecter les cas de corruption autres atteintes à la probité

Les règles et procédures contribuent à prévenir et détecter les comportements susceptibles de caractériser des faits de corruption ou de trafic d'influence :

- Une cartographie des risques de corruption est établie et mise à jour régulièrement par les entités du groupe, selon une méthodologie conforme aux recommandations de l'Agence française anticorruption (AFA). Le résultat de la cartographie des risques, y compris les plans d'action le cas échéant, est présenté pour validation aux organes de direction de chaque entité du groupe ;
- Des plans d'action sont formalisés afin de réduire le niveau de risque de certains scénarios, lorsqu'ils restent trop élevés après prise en compte des mesures d'atténuation ;
- La politique groupe « cadeaux, avantages et invitations » prévoit un seuil maximum pour les cadeaux reçus ou donnés, seuil au-delà duquel une autorisation préalable de la hiérarchie, et une déclaration à la Conformité sont requises. Dans le cadre du sponsoring des Jeux Olympiques et Paralympiques Paris 2024, des règles de vigilance spécifiques ont été adoptées afin de sécuriser l'attribution des hospitalités aux clients et autres tiers ;
- Tous les collaborateurs, y compris les personnes occupant des fonctions exposées, notamment les dirigeants, sont tenus de suivre la formation aux règles de l'éthique professionnelle et de la lutte contre la corruption ;
- Les fournisseurs dont le montant total d'achats au niveau du groupe est au moins de 50 000 euros font l'objet d'une évaluation, qui prend en compte un certain nombre de critères (catégorie d'achat, critère géographique, informations négatives sur le fournisseur...). Cette évaluation conduit si nécessaire à des diligences complémentaires visant à apprécier le risque inférieur au regard notamment des mesures anti-corruption mises en place par le fournisseur ;
- Les relations avec les intermédiaires (dont les apporteurs d'affaires) et les clients sont encadrés : les contrats et les conventions comportent des clauses anti-corruption ; des comités d'agrément sont prévus, la prise en compte du risque de corruption dans l'octroi de crédit aux clients corporate est en cours ; l'intégrité des nouveaux partenaires du groupe est par ailleurs évaluée dans le cadre du « comité nouveaux produits nouvelles activités » du groupe ;
- Les alertes issues du dispositif d'alerte professionnelle portant sur des faits de corruption font l'objet d'un reporting groupe anonymisé et annuel.

La CEBPL s'inscrit dans le corpus étendu de normes et procédures du Groupe BPCE qui encadre de manière générale la stricte séparation des fonctions opérationnelles et de contrôle incluant notamment un système de délégations en matière d'octroi de crédit et de relations avec les personnes politiquement exposées et un encadrement de la connaissance client.

Les règles de conduite anticorruption, consultables sur la page « éthique et conformité » du site de BPCE³ ont vocation à être déclinées par chaque établissement et annexées à son règlement intérieur. Des sanctions disciplinaires, pouvant aller jusqu'au licenciement, sont prévues en cas de manquement à ces règles.

[3]<https://www.groupebpce.com/app/uploads/2024/02/Regles-de-conduite-anticorruption-1.pdf>

■ 7.2.2 Lutter contre le blanchiment et le financement du terrorisme

La lutte contre le blanchiment des capitaux et le financement du terrorisme (LCB-FT) s'inscrit dans un double objectif : prévenir les activités criminelles en les privant de fonds, d'une part et assurer la solidité, l'intégrité et la stabilité du système économique et financier, d'autre part.

Le dispositif LCB-FT repose sur cinq composantes principales :

- L'évaluation des risques BC-FT : chaque établissement analyse son exposition aux risques selon des facteurs prévus par la législation, inhérents à leurs clients, à leurs services, à leurs transactions et canaux de distribution ainsi que selon des facteurs géographiques. Cette analyse est formalisée dans la classification des risques des établissement, qui intègre, notamment la problématique des pays « à risque ». Pour chaque client, un profil de risques BC-FT est établi, permettant de lui attribuer un score de vigilance ;
- La connaissance de la clientèle : le Know Your Customer (KYC) doit comprendre des informations sur l'activité, la surface financière et patrimoniale, des éléments de notoriété disponibles dans des médias fiables, etc. afin que les établissements soient en mesure de comprendre l'économie générale des opérations financières réalisées par le client (connaissance de l'origine, de la destination des fonds et de la justification du mouvement). La connaissance de la clientèle intègre, en particulier, la détection des Personnes Politiquement Exposées (PPE) et l'identification des bénéficiaires effectifs pour les personnes morales ;
- L'exercice d'une vigilance constante sur les opérations, tout au long de la relation d'affaires, et en fonction du niveau de risques BC-FT, qui permet d'identifier les opérations atypiques au regard du comportement attendu du client. Les établissements mobilisent la vigilance de leurs collaborateurs, ainsi que de moyens, largement automatisés, de détection des opérations inhabituelles ;
- L'analyse humaine des alertes et, le cas échéant, la réalisation d'examens renforcés pour traiter le doute sur les opérations atypiques/inhabituelles ;
- Les signalements - également appelés "Déclarations de soupçons" à TRACFIN des opérations douteuses/suspectes, dès lors que persiste un doute sur la licéité des sommes ou des opérations.

D'autres éléments complètent ce dispositif tels que, notamment, un système de contrôle permanent et périodique, des actions de formation et d'information régulière des collaborateurs et des dirigeants, des suivis réguliers par les instances de gouvernance d'indicateurs dédiés.

La CEBPL met en place une formation régulière des collaborateurs et dirigeants, au sein d'un dispositif harmonisé de formation, avec une périodicité au moins bi-annuelle, et des formations spécifiques à la filière sécurité financière. Au 31 décembre 2024, 94,2% des collaborateurs ont été formés à la lutte anti-blanchiment.

■ 7.2.3 Respecter les sanctions nationales et internationales (embargos, gels des avoirs)

Le Groupe BPCE se conforme à toutes les formes de sanctions financières applicables, qui peuvent cibler un pays ou un territoire, une organisation, un individu, une personne morale, un navire, un avion, certains biens ou services, ou certaines activités, qu'il s'agisse de gels d'avoirs et des ressources économiques, d'embargo total, de restrictions ou d'embargos spécifiques sur des types de transactions particuliers⁴ ou sur l'exportation ou l'importation de certains biens, services ou technologies⁵.

La CEBPL veille à appliquer strictement les réglementations et n'accepter aucune activité ayant pour objet ou pour effet de contourner les interdictions prévues par ces dernières.

[4] Par exemple le financement à long terme ou lorsque ces opérations sont réalisées par des personnes physiques ou morales sanctionnées.

[5] Par exemple les biens militaires ou vers ou en provenance de pays ou territoires sanctionnés.



08 Vie coopérative

- 1. Animation de la vie coopérative
- 2. Animation du sociétariat

8.1. Animation de la vie coopérative

La CEBPL partage les sept principes coopératifs énoncés par l'Alliance coopérative internationale et s'engage à les faire vivre au quotidien.

Principe coopératif	Indicateur	2024	2023
1. Adhésion volontaire et ouverte à tous	Nombre de sociétaires	472 961	473 411
	Sociétaires parmi les clients (en %)	34,60%	34%
	NPS (Net Promoter Score) des clients sociétaires	32	21
2. Pouvoir démocratique exercé par les membres	Taux de vote aux AG des SLE (en %)	5,61	4,67
	Nombre d'administrateurs de SLE	174	177
	Taux de femmes membres de SLE (en %)	39%	38%
	Nombre de membres au Conseil d'orientation et de surveillance	19	19
	Taux de femmes membres du Conseil d'orientation et de surveillance (en %)	42%	42%
	Taux de participation des administrateurs aux Conseils d'orientation et de surveillance	95%	100%
3. Participation économique des membres	Nombre de réunions des comités spécialisés et commissions issus du Conseil d'orientation et de surveillance	18	17
	Valeur de la part sociale (en euros)	20	20
	Taux de rémunération de la part sociale (en %)	2,25%	2,10%
	Montant moyen de détention de parts sociales par sociétaire (en euros)	3 355	3 211

Principe coopératif	Indicateur	2024	2023
4. Autonomie et indépendance	La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire est une banque de plein exercice. Les parts sociales ne s'échangent pas sur les marchés et ne sont pas cotées en bourse. 100% du capital de la Caisse d'Epargne est détenu par les SLE.		
5. Éducation, formation et information	Membres du COS ayant suivi au moins une formation sur l'année (en %)	100%	111%
	Nombre moyen d'heures de formation par personne (COS)	13,1	20
	Nombre moyen d'heures de formation par administrateur	1,7	1,6
	Administrateurs ayant suivi au moins une formation sur l'année (en %)	53%	34%
6. Coopération entre les coopératives	Les Caisses d'Epargne sont représentées dans différentes instances ou organisations de la coopération. A niveau national et international : Alliance Coopérative Internationale, Conseil supérieur de la coopération, Conseil supérieur de l'ESS, Coop FR. Au niveau régional : Chambre Régionale d'Economie Sociale et Solidaire.		
7. Engagement envers la communauté	La Caisse d'Epargne Bretagne Pays de Loire mène une politique d'engagement soutenue sur son territoire. Cf. chapitre 6 - Être l'acteur de référence du développement économique et sociétal de notre territoire.		

8.2. Animation du sociétariat

Le sociétariat de la CEBPL est composé de 472 961 sociétaires en 2024, dont une grande majorité de particuliers. La représentation des sociétaires s'organise à partir de 14 Sociétés Locales d'Epargne (SLE). Elles constituent un échelon intermédiaire permettant de renforcer l'ancrage local, la proximité et l'expression des sociétaires.

L'animation du sociétariat permet de renforcer le lien entre l'institution et ses sociétaires, parties prenantes essentielles à la vie de la banque. Les assemblées générales de sociétés locales d'épargne annuelles permettent aux sociétaires de voter à distance depuis 2023. Chaque sociétaire vote selon le principe « une personne, une voix ». Ce cadre démocratique permet de valoriser la voix des sociétaires et de les impliquer dans la prise de décision. C'est également le moment de les informer sur les actualités de la Caisse d'Epargne et notamment sur les actions liées à la transition sociale et environnementale.



Le club des sociétaires joue également un rôle important. Il propose aux sociétaires un accès à des offres commerciales négociées, à des informations privilégiées ainsi qu'à une newsletter. Les sociétaires trouvent ainsi au même endroit toutes les informations sur le sociétariat, sur l'engagement territoriale de la Caisse d'Epargne ainsi que sur les différentes offres proposées. Lancé en juin 2018, la CEBPL compte plus de 99 000 membres.

Être sociétaire à la CEBPL c'est disposer d'avantages complémentaires :

- Les sociétaires bénéficient d'avantages en termes d'offres et de services : Money Walkie, une alternative innovante à la carte bancaire, Origami, un service de conciergerie dédié aux sociétaires, le Club des sociétaires ainsi que le service de coaching Futurness pour les Jeunes. Un nouveau partenariat a été mis en place avec *J'ai en 20 en maths* en 2024 pour du soutien scolaire à destination des Jeunes (pour en savoir plus : www.j'ai20enmaths.com)
- Un guide de bienvenue pour les nouveaux sociétaires
- Des instants sociétaires

- La mise en place d'un prix sociétaire pour soutenir une association locale

Les Caisses d'Epargne et leur Fédération ont pour ambition d'augmenter le nombre de leurs sociétaires et de dynamiser l'animation de leur modèle coopératif. Pour réaliser cette ambition, la CEBPL s'est fixé l'objectif de dépasser le taux de 80% de collaborateurs sociétaires. Objectif atteint en 2024 à hauteur de 87%.

En plus des actions dédiées aux sociétaires, la CEBPL a mis en place des actions afin d'accompagner au mieux les collaborateurs :

- Intervention dans le cadre de la Journée des Nouveaux Entrants (JNE), des alternants et auprès des nouveaux managers sur notre modèle coopératif ;
- Mise à disposition d'un e-learning sur le modèle coopératif des Caisses d'Epargne pour les nouveaux entrants et alternants ;
- Des journées coopér'actions dans les agences pour présenter notre modèle coopératif et illustrer par des exemples d'actions sur notre territoire notre modèle de banque 100% régionale, pionnière dans les transitions de la société et qui appartient à ses clients sociétaires ;
- La mise en place d'un prix collaborateur pour soutenir une association locale.



09 Note méthodologique

Périmètre du reporting

Pour l'exercice 2024, le périmètre de reporting des indicateurs concerne la CEBPL.

Période du reporting

Les données publiées couvrent la période du 1^{er} janvier 2024 au 31 décembre 2024

Disponibilité

Le rapport d'impact volontaire de la Caisse d'Epargne est disponible à l'adresse suivante : [Documents & informations | Bretagne - Pays de Loire](#)

L'objectif visé par la Caisse d'Epargne à terme est de publier des indicateurs RSE sur le même périmètre que celui utilisé pour la publication des comptes consolidés. Le périmètre retenu pour l'exercice 2024 a été déterminé selon le champ du possible ; il s'élargira chaque année pour se rapprocher du périmètre de consolidation statutaire.

Précisions sur les principaux indicateurs

Empreinte propre

Le calcul des émissions de CO2e liées aux activités propres de (« Vie de bureau ») inclut les périmètres suivants :

- Scope 1 : émissions directes de l'entreprise
- Scope 2 : émissions indirectes liées à la production d'électricité
- Scope 3 amont et aval : achats, immobilisations, déplacements, fret (dont transports de fonds), déchets

Les facteurs d'émissions utilisés pour les calculs sont revus annuellement. Ils sont essentiellement issus de la base Empreinte administrée par l'ADEME base de données de référence en France, citée par l'article L229-25 du Code de l'Environnement (décret BEGES). Cette base de données est gérée par un comité de gouvernance regroupant divers acteurs publics et privés (Ministères, Organismes techniques, Associations, MEDEF).

Définitions des indicateurs

Les définitions des principaux indicateurs sont les suivantes :

Partie	Libellé	Unité	Définition
Modèle d'affaire	Engagement sociétal dont mécénat	Montant (M€)	Mécénat et partenariats non commerciaux : montants décaissés sur l'exercice l'année 2024 au profit de projets dont l'objet est conforme à l'intérêt général
Modèle d'affaire	Nombre de clients	Nombre	Nombre total de clients (toutes clientèles y compris les non bancarisés Caisse d'Epargne)
Modèle d'affaire	Nombre de clients sociétaires	Nombre	Nombre de clients détenant des parts sociales de l'établissement
Modèle d'affaire	Nombre de collaborateurs	Nombre	Le nombre total des salariés a été calculé sur base du périmètre entités définis et de la définition des salariés (CDI, CDD, alternants, VIE)

Partie	Libellé	Unité	Définition
Modèle d'affaire	Montant d'encours de financement à l'économie	Montant (M€)	Encours de financement de prêt MLT au 31/12/2024 sur les marchés ESS, secteur public, logement social et TPE/PME (TPE : CA<1.5M€ et PME : 1.5M€<CA<50M€)
Modèle d'affaire	Montant d'épargne verte	Montant (M€)	Variation d'encours et encours des livrets d'épargne verte : Personnes Physiques - CSL Vert
Modèle d'affaire	Nombre de visiteurs uniques sur le module Conseils et Solutions durables	Nombre	Cumul (depuis le lancement) du nombre de visiteurs uniques qui consultent l'espace "Conseils et solutions durables" sur l'application mobile
Modèle d'affaire	Montant de financements accordés pour les travaux de rénovation énergétique	Montant (M€)	Montant des productions annuelles de financements accordés aux clients particuliers pour des travaux de rénovation énergétique (dont Eco PTZ et Eco PTZ MPR)
Modèle d'affaire	Pourcentage de clients corporate (ETI) actifs avec un dialogue ESG	Pourcentage (%)	Pourcentage des clients corporate actifs (au sens commercial) ayant bénéficié d'un dialogue ESG. Un dialogue présent sur un tiers est comptabilisé dès qu'il est saisi sur un tiers (code_banque/SIREN) alors l'encours de ce tiers est couvert
Modèle d'affaire	Montant des financements de la transition et de la décarbonation pour les entreprises	Montant (M€)	Montant des productions annuelles de financement sur le périmètre des prêts BtB suivants : Prêts Green, Prêts Impact, CBM Roulant et LOA/LDD Green
Modèle d'affaire	Montant de projets de microcrédits professionnel financés	Montant (€)	Montant annuel de projets financés en microcrédits professionnels
Modèle d'affaire	Montant de projets de microcrédits personnel financés	Montant (€)	Montant annuel de projets financés en microcrédits personnels . Il s'agit de crédits octroyés dans le cadre de parcours confiance
Modèle d'affaire	Montant de financements accordés à l'économie sociale et solidaire	Montant (M€)	Montant des productions annuelles de Prêts MLT sur le marché ESS

Partie	Libellé	Unité	Définition
Modèle d'affaire	Montant de financements accordés au logement social	Montant (M€)	Montant des productions annuelles de Prêts MLT sur le marché Logement Social
Modèle d'affaire	Montant de financements accordés au secteur public		Montant des productions annuelles de Prêts MLT sur le marché Secteur Public
Modèle d'affaire	Engagement des collaborateurs	Pourcentage (%)	Mesure des opinions des salariés sur leur situation professionnelle et leur perception de l'entreprise au niveau local et à l'échelle du groupe. Cet indicateur est mesuré via le baromètre interne diapason réalisé selon une fréquence annuelle ou tous les deux ans.
Modèle d'affaire	Index égalité professionnelle	Index (note sur 100)	Mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.
Modèle d'affaire	Pourcentage d'emploi de personnes en situation d'handicap	Pourcentage (%)	Pourcentage de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH) au 31 décembre de l'année considérée.
Modèle d'affaire	Encours sur les fonds commercialisés relevant de l'article 8 et de l'article 9	Montant (M€)	Encours des Fonds d'investissement dont l'objectif d'investissement durable contribue à un objectif environnemental, social ou de gouvernance, sans causer de préjudice significatif à d'autres objectifs environnementaux ou sociaux, sont inclus l'OPC MLT, l'OPC Monétaire ainsi que les fonds ISR
Partie 3.1.1.2	Montant des financements accordés à des projets d'énergies renouvelables	Montant (M€)	<p>Production et encours (M€), nouvelles transactions et refinancements signés dans l'année : Somme de la part finale conservée par l'établissement dans ses livres :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Financement d'un actif de production d'énergie à partir d'une source d'énergie renouvelable • Financement de projet (financement d'une société ad hoc portant l'actif de production d'énergie) • Financement d'entreprise (si l'objet du financement concerne un actif de production d'énergie renouvelable et est identifiable comme tel dans les SI)
Partie 3.1.1.2	Encours Prêt à Impact	Montant (M€)	Encours au 31/12/2024 de prêts Impact. Prêts dont le taux d'intérêt contractuel est indexé sur les performances extra-financière

Partie	Libellé	Unité	Définition
Partie 4.2	Pourcentage de tous les salariés couverts par des conventions collectives	Pourcentage (%)	Sont à considérer comme des « conventions collectives », les conventions collectives, les accords d'entreprises ou toute autre forme d'accord négocié entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et un ou plusieurs syndicats ou, en leur absence, les représentants du personnel élus conformément aux lois et règlements nationaux.
Partie 4.2.3	Nombre de salariés en effectifs ventilés par type de contrats	Nombre	<p>Nombre de salariés par types de contrats:</p> <p>Les collaborateurs internes permanents (CDI)</p> <p>Les collaborateurs internes temporaires (CDD)</p> <p>Les collaborateurs alternants</p>
Partie 4.3.1	Pourcentage de femmes représentées au sein de l'encadrement supérieur	Pourcentage (%)	<p>Par encadrement supérieur, il faut comprendre les salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> à qui des responsabilités sont confiées, dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps ; qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome ; qui perçoivent une rémunération.
Partie 4.4.1	Pourcentage de rotation du personnel (%turnover)	Pourcentage (%)	Rapport entre la somme du nombre d'entrées CDI et du nombre de sorties CDI sur l'année N divisée par 2, et l'effectif CDI au 31/12/N
Partie 5.3	Paiements alignés avec les délais de paiement standards	Pourcentage (%)	Le délai de paiements standards correspond à 60 jours maximum à compter de la date d'émission de la facture
Partie 6.1	Pourcentage des agences et centres d'affaires en NPS positif	Pourcentage (%)	<p>Le Net Promoter Score est le premier indicateur utilisé pour évaluer la fidélisation et la satisfaction d'un client vis-à-vis d'une entreprise.</p> <p>Il est calculé en posant aux clients une question « Sur une échelle de 1 à 10, Dans quelle mesure recommanderiez-vous la BP/CE ?»</p> <p>Les participants donnent une note comprise entre 1 et 10 qui permet de les classer dans l'un des 3 groupes suivants : détracteurs (note entre 0 et 6), passifs (note entre 7 et 8), promoteurs (note entre 9 et 10)</p> <p>Le NPS est la différence entre les Promoteurs et les détracteurs</p>
Partie 6.2	Pourcentage de clients détectés fragiles	Pourcentage (%)	Nombre de clients détectés comme fragiles par rapport au nombre de clients particuliers de 16 ans ou plus titulaires d'un compte



CAISSE D'EPARGNE

Bretagne Pays de Loire

Vous êtes utile.

Caisse d'Epargne et de Prévoyance Bretagne-Pays de Loire - Banque coopérative régie par les articles L 512-85 et suivants du Code monétaire et financier – Société anonyme à directoire et conseil d'orientation et de surveillance - Capital de 1.315.000.000 euros - Siège social 2, place Graslin CS 10305 44003 NANTES Cedex 1 – 392 640 090 R.C.S. Nantes - Intermédiaire d'assurance, immatriculé à l'ORIAS sous le N° 07 022 827 - Titulaire de la carte professionnelle «Transactions sur immeubles et fonds de commerce sans perception de fonds, effets ou valeurs» N° CPI 4401 2018 000 033 549 délivrée par la CCI de Nantes-Saint Nazaire, garantie par la CEGC - 59 avenue Pierre Mendès France, 75013 PARIS.

Crédits photos : iStock.